

Pengaruh Kepribadian terhadap Upah Pekerja di Indonesia: Analisis *Big Five Personality Traits*

Syaiful Huda^{a,*}, & Eny Sulistyaningrum^a

^aUniversitas Gadjah Mada

Abstract

Personality is one important component in human capital which is a determinant of success achievement in the labor market outcome. However, research in developing countries, particularly in Indonesia, is still very limited. Policies which specifically focus on this issue are also still limited. This study examines the influence of personality, represented by the Big Five Personality Traits, on wages in Indonesia. Utilizing data from the IFLS 2014 and adopting community fixed effects, this study indicates that generally, personality has a positive impact on wages in Indonesia. Additionally, emotional stability is the most consistent personality dimension in showing significant effects. Heterogeneity analysis also finds that only formal sector jobs and jobs in urban areas compensate for better personality quality in workers.

Keywords: Indonesian workers; personality; big five personality traits; wages; community fixed-effect

Abstrak

Kepribadian menjadi salah satu komponen modal manusia yang merupakan determinan dari capaian di pasar tenaga kerja. Namun, studi di negara berkembang, khususnya di Indonesia masih sangat terbatas. Kebijakan yang secara spesifik memperhatikan isu tersebut juga masih sangat terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepribadian yang direpresentasikan dengan *Big Five Personality Traits* terhadap upah pekerja di Indonesia. Dengan memanfaatkan data IFLS tahun 2014 serta mengakomodasi *community fixed-effect*, studi ini menunjukkan bahwa secara umum kepribadian menunjukkan pengaruh positif terhadap upah pekerja di Indonesia. *Emotional stability* muncul sebagai dimensi kepribadian yang memiliki dampak signifikan paling konsisten. Analisis heterogenitas juga menemukan bahwa hanya sektor pekerjaan formal dan pekerjaan di wilayah urban yang memberikan kompensasi bagi pekerjaan dengan kualitas kepribadian lebih baik.

Kata Kunci: pekerja Indonesia; kepribadian; big five personality traits; upah; community fixed-effect

Kode Klasifikasi JEL: E24; J24; J31

*Alamat Korespondensi Penulis: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Jalan Sosio Humaniora No. 1, Bulaksumur, Caturtunggal, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Email: syaifulh8@mail.ugm.ac.id.

1. Pendahuluan

Fenomena perbedaan upah (*wage differential*) selalu menjadi diskusi yang menarik dalam literatur di bidang ekonomi ketenagakerjaan. Borjas (2013) menyatakan terdapat dua jalur utama yang dapat menyebabkan munculnya fenomena perbedaan upah. Teori *Compenting Wage Differential* menyatakan bahwa fenomena perbedaan upah muncul karena adanya perbedaan dari karakteristik pekerjaan – termasuk tingkat risiko. Di sisi lain, Borjas (2013) menyatakan perbedaan upah juga dapat disebabkan oleh perbedaan dari karakteristik pekerja (modal manusia). Studi ini akan berfokus untuk menggali lebih dalam perbedaan upah dari jalur kedua tersebut.

Dalam studinya, Maksimova (2019) dan Glewwe *et al.* (2017) mengklasifikasikan modal manusia menjadi dua komponen, yaitu kemampuan kognitif dan non-kognitif. Berdasarkan definisi dari *American Psychological Asociation*, Glewwe *et al.* (2017) mengartikan kemampuan kognitif sebagai pengetahuan dan kemampuan untuk mempelajari hal baru yang dimiliki seseorang. Dengan demikian, kemampuan kognitif dapat diartikan sebagai kemampuan yang bersifat pengetahuan sains dan empiris. Di sisi lain, Borghans *et al.* (2008) mengartikan kemampuan nonkognitif sebagai pola pemikiran, perasaan, dan perilaku yang memengaruhi interaksi sosial. Sehingga, kemampuan nonkognitif lebih mengarah pada karakter atau kepribadian seorang individu. Berdasarkan definisi tersebut, istilah nonkognitif pada penelitian ini akan lebih banyak disebut sebagai kepribadian untuk mempermudah pemahaman serta menghindari misinterpretasi diksi “nonkognitif”.

Dalam menganalisis determinan upah, mayoritas studi masih berfokus pada aspek kognitif. Di sisi lain, beberapa temuan dari studi klasik menunjukkan peran kepribadian yang tidak bisa dikesampingkan dalam memandang fenomena di pasar tenaga kerja. (Green *et al.*, 1998) menemukan bahwa banyak pemberi kerja memberikan perhatian pada kekurangan keterampilan yang *fundamental* pada motivasi dan sikap baik dari seorang pekerja maupun pelamar pekerjaan. Hal ini didukung oleh temuan dari para peneliti yang memiliki perhatian pada peran aspek nonkognitif. Dimulai dari penelitian Heckman (2000) yang menyatakan pentingnya mengakomodasi pendidikan karakter dalam sistem pendidikan. Kemudian, Carneiro & Heckman (2003) melalui penelitiannya menemukan bahwa kemampuan nonkognitif (kepribadian) berperan penting dalam keberhasilan di dalam pasar tenaga kerja. Dua hasil penelitian yang menyebutkan pentingnya pengembangan kepribadian ini diperkuat dengan penelitian dari Cunha *et al.* (2006) yang menekankan bahwa kemampuan nonkognitif merupakan bagian dari investasi yang dapat meningkatkan kembalian (*return*).

Selaras dengan hasil studi-studi di atas, Kattan (2017) juga menyatakan pentingnya kepribadian baik dalam capaian pendidikan maupun dalam menghadapi pasar tenaga kerja. Pemerintah di beberapa negara pun sudah memberikan perhatian yang cukup intensif terkait isu ini melalui sistem pendidikan karakter. Sebagai contoh, Singapura yang menjadi negara terbaik dalam pemeringkatan

PISA 2015 sudah memperkenalkan sistem pendidikan yang lebih komprehensif dengan membaurkan pengajaran kemampuan kognitif serta pendidikan karakter. Selain itu, Meksiko juga telah mentransformasi pendidikan menengah untuk meningkatkan kemampuan sosioemosional bagi usia remaja. Mereka juga melihat bahwa pemberi kerja banyak memperhatikan keterampilan yang diberikan dalam sistem pengajaran tersebut seperti kerja sama, tanggung jawab, dan budaya tepat waktu (Kattan, 2017).

Diskusi pada latar belakang tersebut memberikan benang merah bahwa tenaga kerja tidak cukup jika hanya mengakumulasi modal manusia dari sisi kognitif saja tanpa pengembangan dari sisi kepribadian untuk bersaing di pasar tenaga kerja. Sistem pendidikan bisa menjadi media yang tepat dan efektif untuk bisa mendorong akumulasi modal manusia, khususnya dalam aspek kepribadian. Kondisi tersebut juga menjadi jawaban dari *normative economics* untuk konteks di Indonesia. Hal ini dikarenakan masih lemahnya implementasi sistem pendidikan karakter di Indonesia yang belum memberikan dampak substansial pada pengembangan modal manusia.

Sejak tahun 2016, Pemerintah Indonesia sebenarnya telah meluncurkan program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) yang diarahkan untuk diimplementasikan di berbagai jenjang pendidikan (Kemendikbud RI, 2017). Meskipun sudah diluncurkan cukup lama, program ini dinilai masih belum memberikan dampak yang optimal. Hal tersebut diungkapkan dalam penelitian *Research on Improving System of Education (RISE)* dari SMERU Institute. Diskusi pengembangan sistem pendidikan karakter di Indonesia dinilai selalu terbatas pada aspek moralitas, religiusitas, dan nasionalisme. Akibatnya, perkembangan aspek pembelajaran perlahan menjadi tidak sesuai dengan arah implementasi program PPK. Peneliti RISE menduga bahwa hal tersebut dikarenakan kurang jelasnya pendelegasian aspek kebijakan yang mengakibatkan interpretasi program yang berbeda antarpemangku kebijakan sistem pendidikan (Kurniasih *et al.*, 2018).

Permasalahan di atas perlu menjadi perhatian serius, terutama bagi pemerintah yang memiliki peran penting mengambil intervensi ketika terjadi kegagalan pasar. *Evidence-based policy* harus dikedepankan dalam merumuskan kebijakan untuk merespons isu ini. Penelitian secara mikro perlu terus dikembangkan mengingat karakteristik pasar tenaga kerja yang tidak hanya dapat bervariasi antarnegara bahkan juga di dalam negara. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dikembangkan untuk menjawab dua pertanyaan penelitian, yaitu: (1) bagaimana pengaruh kepribadian terhadap upah pekerja di Indonesia secara umum?; dan (2) apakah dimensi kepribadian yang paling berpengaruh terhadap upah pekerja di Indonesia? Studi ini akan dilakukan dengan memanfaatkan IFLS Gelombang 5 sebagai satu-satunya gelombang data IFLS yang menyediakan variabel kepribadian.

Kepribadian dalam studi ini akan diukur menggunakan *Big Five Personality Traits* yang menunjukkan lima dimensi perilaku individu dan sudah cukup sering digunakan dalam konteks studi ekonomi (Cobb-Clark & Tan, 2011; Nordman *et al.*, 2015; Chen *et al.*, 2018; Maksimova, 2019; Prayudhani, 2019). Kelima kom-

ponen tersebut mencakup *conscientiousness*, *openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *emotional stability*. Secara singkatnya, *conscientiousness* menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan, norma, dan standar dalam pekerjaan. *Openness to experience* menunjukkan keterbukaan dan ketertarikan pada hal-hal yang baru. *Extraversion* berhubungan dengan perilaku dalam interaksi sosial. *Agreeableness* menunjukkan kemauan untuk menjaga hubungan yang baik dengan orang lain. *Emotional stability* menunjukkan perilaku seseorang dalam menghadapi hambatan dan tantangan di luar kontrol dirinya (Cobb-Clark & Tan, 2011; Chen *et al.*, 2018).

Dengan menggunakan metode regresi OLS dan *community fixed-effect*, hasil studi ini menunjukkan bahwa secara umum kepribadian berpengaruh positif pada upah pekerja di Indonesia. Selain itu, *emotional stability* secara konsisten menunjukkan pengaruh yang paling kuat terhadap kepribadian dari beberapa analisis yang dilakukan. Analisis heterogenitas juga menunjukkan bahwa kepribadian hanya menunjukkan pengaruh signifikan terutama pada pekerjaan di sektor formal dan wilayah urban. Hasil temuan studi ini diharapkan dapat menjadi referensi perbaikan pendidikan karakter di Indonesia agar dapat terimplementasi dengan lebih konkret dan memberikan dampak yang lebih substansial.

Dalam konteks melihat peran faktor-faktor yang dapat memengaruhi capaian di pasar tenaga kerja, berbagai studi terdahulu masih lebih berfokus melihat pengaruh dari aspek kognitif, seperti kemampuan matematika dan literasi (Dougherty, 2003; de Baldini Rocha & Ponczek, 2011; Álvarez & Palencia, 2018) serta capaian pendidikan atau sekolah dan pelatihan (Kyui, 2016; Grønning *et al.*, 2020). Sedangkan seperti yang telah didiskusikan sebelumnya, bahwa modal manusia sejatinya memiliki dua komponen, yaitu kognitif dan nonkognitif (kepribadian). Keterbatasan studi yang berfokus pada pengaruh kepribadian inilah yang masih menjadi kesenjangan literatur yang perlu digali lebih lanjut. Selain itu, hingga saat ini studi yang dilakukan di negara berkembang masih cukup terbatas karena keterbatasan data. Hasil dari berbagai studi terdahulu pun masih menyisakan perdebatan karena adanya variasi hasil signifikansi dari pengaruh kepribadian terhadap berbagai capaian di pasar tenaga kerja.

Dalam konteks di negara maju, mayoritas studi menunjukkan kepribadian memiliki dampak terhadap upah maupun capaian di pasar tenaga kerja lain. Dalam studi yang dilakukan di Australia, Cobb-Clark & Tan (2011) menemukan bahwa kemampuan nonkognitif memiliki dampak substansial pada probabilitas untuk mendapatkan posisi tertentu di banyak pekerjaan dan terdapat variasi antargender tenaga kerja. Selain itu, kondisi kepribadian yang baik dari pekerja perempuan dapat meningkatkan upah meskipun besaran dampaknya kecil. Temuan serupa juga terdapat pada studi Chen *et al.* (2017) di Amerika Serikat menggunakan data *Graduate Management Admission Test (GMAT) Registrant Survey*. Dengan memanfaatkan metode Probit (untuk variabel dependen biner) dan Multinomial Logit (untuk variabel dependen kategorikal), studi ini menemukan bahwa atribut nonkognitif dilaporkan berkorelasi kuat dan positif dengan sta-

tus manajerial, pendapatan yang tinggi, dan kepuasan kerja, baik bagi laki-laki maupun perempuan.

Sementara itu, beberapa studi menemukan pengaruh kepribadian cukup kuat pada distribusi pendapatan tertentu. Hal ini seperti yang ditemukan Lindqvist & Vestman (2011) menggunakan data populasi Swedia (LINDA) dan dikombinasikan dengan data *Military Enlistment* di Swedia. Selain itu, studi ini juga menemukan kepribadian menunjukkan prediksi yang lebih kuat daripada kemampuan kognitif terhadap partisipasi angkatan kerja serta upah bagi pekerja tidak terampil. Temuan serupa juga ditemukan Eren & Ozbeklik (2013) menggunakan data *National Education Longitudinal Study*. Dengan menggunakan metode OLS dan *Instrumental Quantile Regression*, studi ini menemukan kemampuan non-kognitif pada kuantil pendapatan yang rendah menjadi faktor penting penentu pendapatan tenaga kerja di Amerika Serikat.

Dari beberapa komponen kepribadian yang telah digunakan seperti pada berbagai studi di atas, beberapa studi juga telah menggunakan *Big Five Personality Traits* sebagai parameter kepribadian. Nyhus & Pons (2005) melakukan studi di Jerman dengan memanfaatkan data dari *DNB Household Survey* (DHS). Hasil estimasi dari studi ini menunjukkan bahwa dimensi kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* cenderung justru memberikan dampak negatif terhadap upah per jam. Dimensi kepribadian yang menunjukkan dampak positif terhadap upah secara konsisten hanya *emotional stability*. Sementara itu, dimensi kepribadian *conscientiousness* dan *autonomy* (kecenderungan individu untuk mengambil keputusan secara independen dan tingkat inisiatif yang dimiliki) menunjukkan dampak yang tidak signifikan terhadap upah. Studi yang serupa dilakukan oleh Maksimova (2019) dengan memanfaatkan data panel dari *Russian Longitudinal Monitoring Survey* dan menggunakan metode *random effect*. Studi ini menemukan bahwa *openness to experience* dan *neuroticism* (lawan dari *emotional stability*) memiliki dampak menonjol pada upah pasar tenaga kerja. Selain itu, studi ini juga menemukan bahwa sektor privat dinilai lebih menghargai peran kepribadian dan tidak terlalu membedakan perlakuan bagi laki-laki atau perempuan.

Beberapa studi di negara maju juga dilakukan untuk menguji konsistensi dampak *Big Five Personality Traits* terhadap pendapatan dalam variasi jangka waktu dan tingkat kecerdasan. Alderotti *et al.* (2023) melakukan studi *meta-analysis* dengan mengumpulkan 62 artikel empiris berindeks Scopus dan terpublikasi sebelum tahun 2021 yang menginvestigasi hubungan antara pendapatan individu dengan *Big Five Personality Traits*. Studi ini menemukan bahwa secara umum, literatur utama menunjukkan dampak positif dari *Openness*, *Conscientiousness*, dan *Extraversion*, sedangkan *Agreeableness* dan *Neuroticism* cenderung menunjukkan hubungan negatif. Penelitian ini juga menunjukkan tidak ada efek signifikan dari waktu pengukuran *Big Five Personality Traits* terhadap *outcome*. Hasil studi ini didukung oleh temuan dari Maczulskij & Viinikainen (2018) yang menguji efek jangka panjang dari karakteristik kepribadian terhadap pendapatan yang diukur dari periode 1990–2008. Penelitian ini menunjukkan bahwa *extraversion* berkorelasi dengan upah yang lebih tinggi, sedangkan *neuroticism* berkorelasi

negatif dengan upah permanen. Sementara itu, Gensowski (2018) melakukan studi untuk melihat dampak dari kepribadian terhadap upah menggunakan terimin data yang fokus pada individu yang memiliki IQ tinggi. Penelitian ini pun menunjukkan bahwa dimensi *conscientiousness* dan *extraversion* menunjukkan dampak positif, sedangkan *agreeableness* menunjukkan dampak negatif terhadap upah. Studi ini sekaligus menunjukkan bahwa meskipun data yang digunakan selektif terhadap individu dengan IQ tinggi, tetapi hasilnya tetap mencerminkan temuan dengan sampel yang lebih representatif. Hal ini sekali lagi memperkuat konsistensi temuan dari *Big Five Personality Traits* terhadap upah.

Berlawanan dengan hasil studi yang dilakukan di negara maju, studi yang dilakukan di negara berkembang justru cenderung menemukan dampak yang tidak signifikan dari kepribadian terhadap capaian di pasar tenaga kerja. Studi Nordman *et al.* (2015) di Bangladesh menemukan bahwa kemampuan kognitif tetap menjadi lebih penting daripada kepribadian dalam menentukan upah. Temuan ini dilakukan dengan data *Bangladesh Enterprise-based Skills Survey* (ESS) dan Business Registry tahun 2009 serta memanfaatkan *OLS Quantile Regression* dan teori *Blinder-Oaxaca Decomposition*. Hasil yang selaras juga ditemukan oleh Glewwe *et al.* (2022) di Cina dengan data *Gansu Survey of Children and Families* (GSCF). Dengan memanfaatkan metode OLS dan *instrumental variable*, studi ini menemukan bahwa kemampuan nonkognitif tidak cukup memengaruhi upah rata-rata bagi tenaga kerja di Cina. Sebelumnya, Glewwe *et al.* (2017) juga telah melakukan studi dengan data dan metode yang sama. Studi yang lebih awal tersebut telah menemukan bahwa kondisi kemampuan nonkognitif lebih baik pada anak usia 9–12 tahun yang tidak menunjukkan dampak yang kuat terhadap upah atau pengalaman kerja.

Untuk konteks Indonesia, studi terkait isu ini masih sangat terbatas. Satu-satunya studi yang ditemukan adalah studi yang dilakukan oleh Prayudhani (2019). Dalam studi yang memanfaatkan model regresi logit tersebut ditemukan bahwa individu dengan kemampuan nonkognitif yang lebih tinggi akan lebih menarik bagi pemberi kerja, khususnya untuk pekerjaan di sektor formal. Studi ini menunjukkan bahwa kenaikan kemampuan nonkognitif sebesar 1 skala akan meningkatkan probabilitas individu untuk bekerja di sektor formal 1,3 kali.

Berkaca dari hasil studi sebelumnya yang menghasilkan interpretasi dan kesimpulan penelitian yang cukup heterogen, maka cukup sulit untuk mengambil hipotesis dalam studi ini. Kondisi ini juga dijelaskan dalam penelitian Nyhus & Pons (2005) yang menyatakan bahwa sulit untuk mengharapkan hasil yang pasti dalam melihat dampak dari perilaku. Oleh karena itu, berdasarkan kesenjangan literatur yang ada, studi ini diharapkan dapat memberikan beberapa kontribusi, khususnya dalam konteks literatur di Indonesia. Pertama, studi dilakukan untuk melengkapi literatur pengaruh kepribadian terhadap *outcome* pasar tenaga kerja di negara berkembang yang masih sangat terbatas. Kedua, studi ini berusaha untuk melihat dampak yang lebih detail dengan melihat pengaruh dari setiap dimensi kepribadian dari *Big Five Personality Traits* – belum pernah dilakukan pada studi di Indonesia sebelumnya. Ketiga studi ini berfokus pada *outcome* yang

belum dianalisis pada studi di Indonesia sebelumnya, yaitu upah pekerja.

2. Metodologi

2.1. Data

Data yang akan digunakan adalah data sekunder yang didapatkan dari *Indonesia Family Life Survey* (IFLS). IFLS merupakan basis data survei yang diterbitkan oleh RAND Corporation. Survei ini mencakup sekitar 83% populasi penduduk Indonesia yang diambil dari 13 provinsi dari 27 provinsi dan mayoritas sampel diambil dari populasi Indonesia bagian barat (Strauss *et al.*, 2016).

Untuk keperluan studi ini, penulis berfokus untuk memanfaatkan data *cross section* yang didapatkan dari survei pada gelombang ke-5. Pemilihan sampel ini dikarenakan IFLS gelombang 5 sebagai satu-satunya gelombang data IFLS yang menyediakan data kepribadian dari individu yang berusia minimal 15 tahun. Selain itu, peneliti juga membatasi individu yang masuk dalam sampel analisis khusus yang berusia 15–64 tahun. Restriksi ini dilakukan untuk bisa menangkap dampak pada individu yang masih dalam usia produktif sehingga diharapkan dapat menunjukkan hasil analisis yang lebih relevan. Selain itu, individu yang bekerja tetapi tidak mendapatkan upah juga dihilangkan dari sampel penelitian ini. Alasan restriksi yang terakhir ini akan dijelaskan pada bagian *robustness check*.

Tabel 1: Statistik Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Std. Deviasi	Nilai Min.	Nilai Maks.
Variabel Dependen				
Upah per Bulan (Rupiah)	1.876.260,40	2.286.396,05	90.000.000	2.500
Variabel Independen Utama				
Z-Score <i>Conscientiousness</i>	0	1	2,14	-4,8
Z-Score <i>Openness to Experience</i>	0	1	1,94	-4,34
Z-Score <i>Extraversion</i>	0	1	2,33	-3,65
Z-Score <i>Agreeableness</i>	0	1	2,15	-5,67
Z-Score <i>Emotional Stability</i>	0	1	2,5	-3,56
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin (= 1 jika laki-laki, 0 jika perempuan)	0,62	0,49	1	0
Usia (tahun)	34,9	10,76	64	15
Usia kuadrat	1.333,62	812,33	4.096	225
Pengalaman kerja (tahun)	6,48	7,83	45	0
Pengalaman kerja kuadrat	103,29	222,43	2.025	0
Sektor Pekerjaan (= 1 jika formal, 0 jika informal)	0,82	0,39	1	0
Pendidikan (tahun)	10,39	4,12	21	0
Pendidikan kepala rumah tangga (tahun)	8,81	4,88	21	0
Variabel				
Wilayah tempat tinggal (= 1 jika urban, 0 jika rural)	Rata-rata 0,69	Std. Deviasi 0,46	Nilai Min. 1	Nilai Maks. 0

Sumber: IFLS gelombang 5 (diolah)

Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10.337 observasi. Dari total observasi tersebut, 62 persen merupakan individu laki-laki dan 69 persen individu tinggal di wilayah urban. Selain itu, dominasi pekerja formal juga cukup substansial sebesar 82 persen. Statistik deskriptif lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.

2.2. Pengukuran Kemampuan Nonkognitif

Variabel independen utama yang digunakan dalam studi ini yaitu *z-score* kepribadian individu. Data ini didapatkan dari Buku 3B seksi Kepribadian (*Personality*). Pengukuran kepribadian dalam kuesioner IFLS dituangkan dalam 15 pertanyaan terkait kepribadian yang kemudian dikelompokkan untuk membentuk 5 dimensi kepribadian (Chen *et al.*, 2018). Data dalam kuesioner tersebut bersifat data ordinal karena responden harus menjawab pertanyaan terkait kepribadian dengan jawaban “sangat tidak sesuai”, “tidak sesuai”, “netral”, “cukup sesuai”, dan “sangat sesuai”. Mengikuti yang dilakukan dalam Cobb-Clark & Tan (2011) dan Eren & Ozbeklik (2013), hasil pengukuran tersebut dilakukan standarisasi menggunakan distribusi *normal z-score* sehingga memiliki nilai rata-rata 0 dan standar deviasi 1. Setiap skor dari jawaban akan dikelompokkan untuk mendapatkan skor total dari setiap dimensi kepribadian. Pengelompokan ini akan dilakukan seperti yang tertera dalam tabel Lampiran 1. Skor total dari setiap dimensi kepribadian tersebut kemudian ditransformasi ke dalam *z-score* dengan rumus berikut.

$$z = \frac{x - \mu}{\sigma} \quad (1)$$

Pada persamaan tersebut x merupakan skor total dari suatu dimensi kepribadian dari seorang individu, μ merupakan rata-rata dari skor untuk setiap dimensi kepribadian dari semua observasi, dan σ merupakan standar deviasi dari setiap dimensi kepribadian dari semua observasi. Nilai *z-score* berdasarkan rumus ini didapatkan dari komputasi *software Stata*.

2.3. Teknik Estimasi

Model estimasi pada penelitian ini didasarkan pada landasan teori dari model regresi Mincerian yang kemudian dikembangkan dengan merujuk pada model yang digunakan oleh Maksimova (2019) dan Eren & Ozbeklik (2013). Adapun model estimasi yang akan digunakan adalah sebagai berikut.

$$\ln wage_i = \alpha_0 + \beta personality_i + \gamma \bar{X}_{ijk} + \varepsilon_{ijk} \quad (2)$$

dengan $\ln wage_i$ merupakan log upah per bulan dari seorang pekerja dan $personality_i$ merupakan *z-score* dari lima dimensi kepribadian masing-masing individu. Kemudian \bar{X}_{ijk} merupakan variabel kontrol yang mencakup: (1) jenis kelamin; (2) usia dan usia kuadrat; (3) lama pengalaman kerja dan lama pengalaman kuadrat; (4) sektor pekerjaan (formal/informal); (5) lama pendidikan; (6) lama pendidikan

kepala keluarga; dan (7) wilayah tempat tinggal (urban/rural). Adapun untuk variabel dengan *subscript i* menunjukkan variabel tingkat individu, *subscript j* menunjukkan variabel tingkat rumah tangga, dan *subscript k* menunjukkan variabel tingkat regional.

Analisis dasar dari model ini dilakukan dengan strategi *Ordinary Least Square* (OLS). Namun, jika merujuk pada beberapa studi sebelumnya, maka terdapat potensi endogenitas pada variabel dimensi kepribadian individu pada konteks studi ini (Lindqvist & Vestman, 2011; Glewwe *et al.*, 2022). Potensi endogenitas tersebut salah satunya karena adanya isu *omitted variable bias* (OVB). Adanya OVB mengindikasikan bahwa variabel independen utama, dalam hal ini dimensi kepribadian individu (*personality_i*), memiliki korelasi dengan *error* (ϵ).

Dalam konteks studi ini, kepribadian individu dapat berkorelasi, salah satunya dengan karakteristik dari komunitas tempat individu tersebut tinggal. Hal ini dikarenakan kepribadian individu yang dapat terpengaruh oleh lingkungan yang memberikan intensitas interaksi yang tinggi terhadap individu. Dugaan ini didukung oleh penelitian dari Middleton & Kelly (1996) yang menyatakan bahwa keikutsertaan pada aktivitas sosial dapat memberikan dampak positif pada pengembangan kepribadian orang dewasa. Adanya isu endogenitas yang disebabkan oleh OVB tersebut kemudian dapat melanggar asumsi *zero conditional mean* yang mensyaratkan bahwa *error* tidak berhubungan dengan variabel independen apapun di dalam model (Wooldridge, 2013). Dengan demikian, analisis OLS tidak dapat memberikan hasil estimasi yang valid (bias). Untuk mengatasi isu tersebut, maka penelitian ini akan mengadopsi *fixed effect* untuk mengontrol *time-invariant unobserved variable* – dalam hal ini yaitu karakteristik komunitas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Estimasi

3.1.1. Estimasi OLS

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil analisis ini menunjukkan korelasi positif dari tiga dimensi kepribadian, yaitu *conscientiousness*, *extraversion*, dan *emotional stability*. Namun, ketiga dimensi tersebut menunjukkan tingkat signifikansi yang bervariasi. *Conscientiousness* dan *extraversion* menunjukkan signifikansi pada tingkat 10 persen, sedangkan *emotional stability* menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih tinggi, yaitu pada tingkat 1 persen. Arah koefisien yang positif dari ketiga dimensi kepribadian tersebut mengindikasikan bahwa pemberi kerja memberikan perhatian pada karakter individu yang lebih dapat mematuhi aturan, lebih memiliki perhatian pada interaksi sosial, serta kemampuan untuk mengontrol emosi dengan lebih baik.

Meskipun demikian, hasil analisis OLS ini perlu diverifikasi kembali mengingat adanya potensi bias akibat isu OVB seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan demikian, selanjutnya akan dilakukan analisis regresi kedua menggunakan metode *community fixed-effect*.

Tabel 2: Hasil Estimasi OLS

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dependen:	Contentiousness	Openness to Experience	Extraversion	Agreeableness	Emotional Stability
log upah per bulan					
Panel: OLS	0,0161*	0,00919	0,0163*	-0,000285	0,0370***
	(0,00887)	(0,00893)	(0,00841)	(0,00875)	(0,00863)
Biner laki-laki	0,537***	0,537***	0,542***	0,538***	0,529***
	(0,0181)	(0,0181)	(0,0182)	(0,0181)	(0,0182)
Usia	0,0349***	0,0356***	0,0358***	0,0358***	0,0347***
	(0,00564)	(0,00562)	(0,00561)	(0,00562)	(0,00562)
Usia kuadrat	-0,000466***	-0,000473***	-0,000474***	-0,000475***	-0,000468***
	(0,0000745)	(0,0000742)	(0,0000742)	(0,0000743)	(0,0000742)
Pengalaman	0,0250***	0,0251***	0,0252***	0,0251***	0,0248***
	(0,00328)	(0,00328)	(0,00328)	(0,00328)	(0,00329)
Pengalaman kuadrat	-0,000109	-0,000112	-0,000116	-0,000110	-0,000102
	(0,000117)	(0,000117)	(0,000117)	(0,000117)	(0,000117)
Biner sektor formal	0,447***	0,448***	0,447***	0,448***	0,449***
	(0,0249)	(0,0249)	(0,0249)	(0,0249)	(0,0249)
Pendidikan	0,0558***	0,0555***	0,0557***	0,0560***	0,0549***
	(0,00313)	(0,00316)	(0,00313)	(0,00313)	(0,00314)
Pendidikan KRT	0,0217***	0,0217***	0,0216***	0,0217***	0,0216***
	(0,00252)	(0,00252)	(0,00252)	(0,00252)	(0,00252)
Biner urban	0,211***	0,212***	0,212***	0,212***	0,212***
	(0,0195)	(0,0195)	(0,0195)	(0,0195)	(0,0195)
R ²	0,294	0,294	0,294	0,294	0,295
Adjusted R ²	0,293	0,293	0,293	0,293	0,294
Jumlah observasi	10.337	10.337	10.337	10.337	10.337

Keterangan: *Standard error* berada di dalam tanda kurung.

* p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

3.1.2. Estimasi Community Fixed-Effect

Hasil regresi dengan model *community fixed-effect* dapat dilihat dalam Tabel 3. Sebelum mendiskusikan lebih jauh hasil analisis regresi untuk setiap dimensi kepribadian, tabel regresi *community fixed-effect* menunjukkan nilai *adjusted R²* yang lebih tinggi daripada nilai pada estimasi OLS. Hal ini mengindikasikan bahwa model estimasi yang menggunakan *community fixed-effect* dapat menjelaskan variasi pengaruh kepribadian terhadap upah dengan lebih baik daripada model OLS (Wooldridge, 2013).

Pada estimasi regresi *community fixed-effect*, dimensi kepribadian *conscientiousness* dan *emotional stability* secara konsisten menunjukkan arah koefisien yang positif terhadap upah per bulan tenaga kerja. Selain itu, *conscientiousness* mengalami peningkatan signifikansi pada analisis ini. Sementara itu, dimensi *extraversion* menjadi tidak signifikan dalam estimasi ini dan *openness to experience* menunjukkan signifikansi pada tingkat 10 persen. Di sisi lain, dimensi *agreeableness* tetap menunjukkan dampak yang tidak signifikan pada estimasi ini seperti dalam estimasi OLS.

Hasil analisis dengan *community fixed-effect* ini memperkuat temuan bahwa secara umum pada konteks tenaga kerja di Indonesia, kepribadian memiliki dampak positif pada upah pekerja. Efek positif dari *conscientiousness* menunjukkan bahwa seorang pekerja dengan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi akan mendapat kompensasi upah yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberi kerja akan memperhatikan para pekerja yang memiliki kepatuhan yang baik dan tidak menunjukkan perilaku-perilaku yang keluar dari standar perusahaan atau instansi. Selain itu, keterbukaan pada hal yang baru dan kemauan untuk terus berkembang, seperti yang ditunjukkan pada dimensi kepribadian *openness to experience*, menjadi hal yang penting dan cukup menentukan upah pekerja. Di sisi lain, efek positif yang kuat dari *emotional stability* menekankan bahwa seorang pekerja harus dapat mengontrol emosi dengan baik ketika harus menghadapi hal yang di luar dugaan sehingga pekerja tersebut terhindar dari rasa mudah cemas, marah, dan khawatir. Dimensi kepribadian ini harus menjadi perhatian bagi para pekerja karena menunjukkan hasil analisis dengan signifikansi statistik yang paling kuat terhadap upah pekerja.

Jika dibandingkan dengan hasil studi lain yang juga melihat pengaruh kepribadian terhadap upah tenaga kerja, maka penelitian ini menguatkan variasi pengaruh kepribadian terhadap upah tenaga kerja pada berbagai pasar tenaga kerja. Hasil estimasi penelitian ini cukup serupa dengan studi pola temuan dari studi Maksimova (2019) yang dilakukan di Rusia. Pada studi tersebut juga ditemukan bahwa *conscientiousness* dan *openness to experience* secara konsisten menunjukkan dampak yang positif secara konsisten terhadap upah per jam pekerja, baik dalam analisis OLS maupun *random effect*. Menurut studi ini, peningkatan 1 standar deviasi dari *conscientiousness* dapat meningkatkan upah per jam sebesar 6,11 persen, sedangkan peningkatan 1 standar deviasi dari *openness to experience* dapat meningkatkan upah per jam sebesar 1,15 persen. Selain itu secara tidak langsung, studi ini juga menemukan bahwa *emotional stability* memiliki dampak

Tabel 3: Hasil Estimasi Community Fixed-effect

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dependen:	Contentiousness	Openness to Experience	Extraversion	Agreeableness	Emotional Stability
log upah per bulan					
Panel: Fixed-effect	0,0264*** (0,00907)	0,0226** (0,00917)	0,0112 (0,00867)	0,00436 (0,00888)	0,0327*** (0,00865)
Biner laki-laki	0,513*** (0,0182)	0,511*** (0,0182)	0,518*** (0,0183)	0,515*** (0,0182)	0,507*** (0,0183)
Usia	0,0382*** (0,00577)	0,0393*** (0,00575)	0,0396*** (0,00575)	0,0395*** (0,00576)	0,0387*** (0,00576)
Usia kuadrat	-0,000489*** (0,0000768)	-0,000499*** (0,0000766)	-0,000504*** (0,0000766)	-0,000503*** (0,0000766)	-0,000498*** (0,0000766)
Pengalaman	0,0236*** (0,00346)	0,0238*** (0,00346)	0,0238*** (0,00346)	0,0237*** (0,00346)	0,0235*** (0,00346)
Pengalaman kuadrat	-0,0000301 (0,000123)	-0,0000354 (0,000122)	-0,0000359 (0,000123)	-0,0000324 (0,000123)	-0,0000245 (0,000123)
Biner sektor formal	0,372*** (0,0269)	0,372*** (0,0269)	0,373*** (0,0269)	0,374*** (0,0269)	0,375*** (0,0269)
Pendidikan	0,0562*** (0,00340)	0,0554*** (0,00343)	0,0564*** (0,00341)	0,0565*** (0,00340)	0,0557*** (0,00341)
Pendidikan KRT	0,0119*** (0,00261)	0,0119*** (0,00261)	0,0119*** (0,00261)	0,0120*** (0,00261)	0,0119*** (0,00261)
Biner urban	0,177*** (0,0616)	0,173*** (0,0617)	0,177*** (0,0617)	0,176*** (0,0617)	0,180*** (0,0617)
R ²	0,487	0,487	0,487	0,487	0,488
Adjusted R ²	0,402	0,402	0,401	0,401	0,402
Jumlah observasi	10.337	10.337	10.337	10.337	10.337

Keterangan: Standard error berada di dalam tanda kurung.

* p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

positif dan signifikan terhadap upah per jam pekerja. Hal ini dikarenakan dalam studi ini digunakan dimensi *neuroticism* – lawan dari *emotional stability* – yang ditemukan dapat menurunkan upah per jam sebesar 3,18 persen untuk laki-laki dan 2,47 persen untuk perempuan.

Di sisi lain, hasil penelitian ini cukup berbeda dengan studi dari Nyhus & Pons (2005). Pada studi ini, hanya terdapat dua dimensi yang secara konsisten menunjukkan dampak yang signifikan, yaitu *agreeableness* dan *emotional stability*. Pada studi ini, *agreeableness* menunjukkan dampak yang negatif dengan peningkatan 1 standar deviasi *agreeableness* dapat menurunkan upah per jam sebesar 6,4–14,8 persen. Sementara itu, peningkatan 1 standar deviasi dari *emotional stability* dapat meningkatkan upah per jam sebesar 9,4–16,9 persen. Dalam regresi dasar pada studi ini juga ditemukan dampak negatif dari *extraversion* sebesar 8,5 persen terhadap upah per jam. Studi dari Nordman *et al.* (2015) juga menunjukkan dampak yang berbeda cukup substansial dengan penelitian ini karena pada studi tersebut tidak ditemukan dampak signifikan dari semua dimensi kepribadian terhadap upah.

Jika dibandingkan dengan nilai parameter pada hasil studi-studi di atas, maka penelitian ini dapat dikatakan menunjukkan dampak yang relatif rendah dari dimensi kepribadian terhadap upah pekerja di Indonesia. Hanya dimensi *openness to experience* yang menunjukkan nilai parameter yang lebih tinggi jika dibandingkan temuan dari Maksimova (2019). Hal ini juga bisa menjadi indikasi bahwa kualitas kepribadian belum dihargai atau dikompensasi setinggi di beberapa pasar tenaga kerja di beberapa negara di luar negeri – setidaknya dibandingkan beberapa negara di atas. Namun, terlepas dari angka-angka parameter tersebut, signifikansi dari efek kepribadian terhadap upah pekerja ini tetap perlu menjadi perhatian dan menjadi diskusi lebih lanjut dalam penelitian ini.

3.2. *Robustness Check*

Untuk menguji konsistensi hasil analisis, pada analisis *robustness check* ini dilakukan pelonggaran restriksi data dengan menggunakan data individu bekerja tanpa memperhatikan kepemilikan upah dari individu. Regresi pada bagian ini tetap dilakukan dengan *community fixed-effect* untuk melihat hasil estimasi yang dapat merepresentasikan kondisi pasar tenaga kerja yang lebih luas.

Secara umum, hasil estimasi menunjukkan kesimpulan yang sama bahwa kepribadian berdampak positif pada upah pekerja. Namun, pada analisis ini, *openness to experience* menjadi tidak signifikan. Temuan ini bisa menjadi indikasi terkait efek dari *openness to experience* yang dapat akan bervariasi pada kondisi pasar tenaga kerja tertentu. Dugaan ini akan terlihat pada analisis heterogenitas yang akan dijelaskan pada bagian berikutnya. Selain itu, jika dilihat nilai parameter pada analisis ini secara umum jauh lebih besar daripada analisis utama yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa jika analisis tidak direstriksi hanya pada individu yang mendapatkan upah, maka hasilnya berpotensi menjadi *overestimated*.

Tabel 4: Robustness Check

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dependen:					
log upah per bulan					
Panel: Fixed-effect					
	Contentiousness	Openness to Experience	Extraversion	Agreeableness	Emotional Stability
Biner laki-laki	0,0665** (0,0305)	0,00509 (0,0298)	0,00590 (0,0305)	-0,00431 (0,0296)	0,105*** (0,0291)
Usia	0,632*** (0,0610)	0,636*** (0,0614)	0,638*** (0,0611)	0,637*** (0,0610)	0,610*** (0,0614)
Usia kuadrat	0,0762*** (0,0212)	0,0801*** (0,0214)	0,0802*** (0,0214)	0,0803*** (0,0213)	0,0770*** (0,0213)
Pengalaman	-0,00112*** (0,000290)	-0,00116*** (0,000292)	-0,00116*** (0,000292)	-0,00116*** (0,000292)	-0,00114*** (0,000291)
Pengalaman kuadrat	0,0572*** (0,0124)	0,0574*** (0,0124)	0,0574*** (0,0124)	0,0574*** (0,0124)	0,0565*** (0,0124)
Biner sektor formal	-0,000822* (0,000461)	-0,000827* (0,000461)	-0,000828* (0,000461)	-0,000826* (0,000461)	-0,000799* (0,000460)
Pendidikan	0,762*** (0,0985)	0,765*** (0,0987)	0,765*** (0,0987)	0,766*** (0,0988)	0,769*** (0,0987)
Pendidikan KRT	0,0480*** (0,0109)	0,0487*** (0,0110)	0,0489*** (0,0110)	0,0490*** (0,0109)	0,0462*** (0,0110)
Biner urban	0,0194** (0,00860)	0,0196** (0,00859)	0,0196** (0,00859)	0,0196** (0,00860)	0,0194** (0,00860)
R ²	0,264 (0,217)	0,264 (0,217)	0,265 (0,217)	0,265 (0,217)	0,275 (0,217)
Adjusted R ²	0,242	0,241	0,241	0,241	0,242
Jumlah observasi	10.754	10.754	10.754	10.754	10.754

Keterangan: *Standard error* berada di dalam tanda kurung.

* p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabel 5: Analisis Heterogenitas

	Sektor Pekerjaan		Wilayah		Regional	
	(1) Formal	(2) Informal	(3) Jawa	(4) Non-Jawa	(5) Urban	(6) Rural
Dependen: log upah per bulan						
<i>Conscientiousness</i>	0,0252** (0,00996)	0,0273 (0,0261)	0,0271** (0,0126)	0,0245* (0,0137)	0,0290*** (0,0106)	0,0178 (0,0182)
<i>Openness to Experience</i>	0,0267*** (0,0101)	-0,00900 (0,0254)	0,0206* (0,0124)	0,0209 (0,0145)	0,0299*** (0,0105)	0,00644 (0,0190)
<i>Extraversion</i>	0,0107 (0,00932)	-0,00686 (0,0276)	0,0223** (0,0113)	0,00692 (0,0145)	0,00911 (0,00989)	0,0187 (0,0183)
<i>Agreeableness</i>	0,00161 (0,00947)	0,00638 (0,0290)	0,0142 (0,0121)	-0,0149 (0,0139)	0,0156 (0,0104)	-0,0172 (0,0177)
<i>Emotional Stability</i>	0,0312*** (0,00928)	0,0252 (0,0284)	0,0307*** (0,0119)	0,0342** (0,0135)	0,0257** (0,0101)	0,0502*** (0,0176)
Jumlah observasi	8.445	1.892	5.606	3.985	7.120	3.217

Keterangan: *Standard error* berada di dalam tanda kurung.

Semua hasil diestimasi menggunakan *community fixed-effect*.

* p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

3.3. Analisis Heterogenitas

3.3.1. Analisis sektor pekerjaan

Analisis sektor pekerjaan pada studi ini dilakukan untuk melihat heterogenitas dampak pada sektor pekerjaan formal dan informal. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan karakteristik sektor pekerjaan formal dengan sektor pekerjaan informal yang dapat memengaruhi perbedaan perlakuan pada tenaga kerja – termasuk dalam hal pengupahan. *International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa sektor pekerjaan informal memiliki beberapa karakteristik, salah satunya yaitu sistem pemberian upah yang rendah dan tidak teratur (ILO, 2023). Hal ini kemudian menjadi landasan dugaan bahwa pada sektor informal, perbedaan kualitas kepribadian diperkirakan tidak akan menunjukkan dampak yang signifikan.

Hasil estimasi pada sektor formal menunjukkan dampak yang konsisten dengan hasil regresi keseluruhan. Pada hasil analisis sektor formal, *conscientiousness* menunjukkan dampak yang signifikan pada tingkat signifikansi 5 persen, sementara *openness to experience* dan *emotional stability* menunjukkan dampak signifikan pada tingkat signifikansi 1 persen. Arah hasil estimasi pada analisis ini juga tetap konsisten menunjukkan dampak positif pada upah pekerja.

Sementara itu, pada hasil estimasi sektor pekerjaan informal tidak terdapat dimensi kepribadian yang menunjukkan dampak yang signifikan secara statistik. Hal ini selaras dengan dugaan yang didasarkan pada karakteristik sektor informal yang memang tidak memiliki sistem pengupahan yang teratur. Oleh karena itu, hasil estimasi dapat mengindikasikan bahwa perbedaan karakteristik individu memang tidak cukup menjadi determinan dalam memberikan kompensasi bagi pekerja di sektor informal.

3.3.2. Analisis heterogenitas regional

Analisis variasi wilayah pada studi ini dilakukan untuk melihat heterogenitas dampak antara wilayah Jawa dan non-Jawa. Pandangan secara hipotetikal dapat menilai bahwa sektor perekonomian di wilayah Pulau Jawa relatif lebih maju jika dibandingkan dengan wilayah non-Jawa karena perbedaan sektor perekonomian yang mendominasi dan berkembang di kedua wilayah tersebut. Hal ini didukung dengan *Analisis Komponen Pertumbuhan Proporsional* yang dilakukan oleh Haryanto (2021) menunjukkan terdapat 11 sektor yang terdapat di Jawa-Bali – utamanya adalah sektor perdagangan dan jasa – memiliki pertumbuhan yang lebih tinggi daripada pertumbuhan PDRB di wilayah tersebut dalam kurun waktu 2010-2019. Hasil analisis *shift share* juga menunjukkan bahwa sektor jasa pendidikan, jasa kesehatan dan kegiatan sosial, dan jasa lainnya berada dalam kuadran 1 (tumbuh progresif dan memiliki daya saing yang baik).

Pada regresi khusus Pulau Jawa, dimensi *extraversion* yang tidak menunjukkan dampak signifikan pada estimasi utama menunjukkan hasil yang signifikan di tingkat lima persen dengan arah positif. Hasil estimasi tersebut diduga karena struktur perekonomian di Pulau Jawa didominasi sektor pekerjaan yang memang membutuhkan kepribadian seorang pekerja yang dapat membangun hubungan atau komunikasi yang baik dengan orang lain – seperti yang tercermin pada dimensi kepribadian *extraversion*. Di sisi lain, dimensi *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *emotional stability* tetap konsisten menunjukkan dampak yang signifikan.

Sementara itu, estimasi untuk wilayah non-Jawa menunjukkan hasil yang hampir serupa dengan hasil estimasi sampel keseluruhan, tetapi *openness to experience* menjadi tidak signifikan pada estimasi ini. Hal ini mendukung dugaan yang diangkat pada *robustness check* yang menunjukkan bahwa ada variasi dampak dari dimensi ini pada pasar tenaga kerja tertentu. Temuan menarik lain dari estimasi di wilayah non-Jawa ini adalah parameter dari estimasi *emotional stability* yang menunjukkan dampak dari dimensi kepribadian ini relatif lebih tinggi dibandingkan untuk pasar tenaga kerja di Pulau Jawa.

3.3.3. Analisis heterogenitas kewilayahan

Analisis variasi regional ini dilakukan untuk melihat heterogenitas dampak pada wilayah perkotaan dan pedesaan. Jika dilihat dari tabulasi silang antara variabel biner tempat tinggal dengan variabel biner sektor pekerjaan yang terdapat pada Tabel 6, maka dapat dilihat bahwa baik di wilayah pedesaan maupun perkotaan, mayoritas individu bekerja di sektor formal. Namun, perlu diingat bahwa keseluruhan sampel data ini memang sangat didominasi oleh pekerja formal. Hal yang perlu diperhatikan adalah proporsi pekerja sektor informal terhadap sektor formal di wilayah pedesaan jauh lebih tinggi daripada perbandingan untuk di wilayah perkotaan. Oleh karena itu, untuk observasi yang lebih besar, dimungkinkan adanya kecenderungan dominasi sektor informal untuk wilayah pedesaan. Atas dasar tersebut, maka hasil estimasi untuk wilayah pedesaan didu-

ga akan mendekati dengan hasil estimasi dari sektor informal dan hasil estimasi untuk wilayah perkotaan diduga mendekati dengan hasil estimasi sektor formal.

Dugaan tersebut cukup tergambar dengan hasil estimasi wilayah perkotaan yang menunjukkan bahwa dimensi kepribadian *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *emotional stability* menunjukkan dampak yang signifikan seperti pada estimasi sektor formal. Di sisi lain, untuk regresi wilayah pedesaan semua dimensi kepribadian tidak menunjukkan dampak yang signifikan, kecuali *emotional stability*. Hasil estimasi yang signifikan dari *emotional stability* pada regresi wilayah pedesaan ini menunjukkan bahwa dimensi kepribadian ini memang memiliki pengaruh yang kuat terhadap upah pekerja di Indonesia di berbagai wilayah. Selain itu, hal ini juga dimungkinkan karena didorong oleh dampak dari perkembangan sektor pekerjaan formal di wilayah pedesaan.

Tabel 6: Tabulasi Silang Wilayah Tempat Tinggal dan Sektor Pekerjaan

Sektor pekerjaan	Wilayah tempat tinggal		
	Rural	Urban	Total
Informal	852 (26,48)	1.040 (14,61)	1.892 (18,30)
Formal	2.365 (73,52)	6.080 (85,39)	8.445 (81,70)
Total	3.217 (100)	7.120 (100)	10,337 (100)

Keterangan: Persentase terdapat dalam tanda kurung.

4. Kesimpulan

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa secara umum, kepribadian menunjukkan dampak positif di pasar tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, melalui analisis *Big Five Personality Traits*, ditemukan tiga dimensi kepribadian yang cukup konsisten menunjukkan pengaruh positif tersebut, yaitu *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *emotional stability*. Di antara ketiganya, *emotional stability* secara konsisten menunjukkan pengaruh dengan signifikansi yang paling kuat dan *magnitude* yang paling besar dari berbagai analisis regresi.

Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam penyusunan kebijakan, khususnya terkait pendidikan karakter di Indonesia. Hasil penelitian ini, yang menemukan tiga dimensi kepribadian yang secara konsisten menunjukkan pengaruh positif pada upah, bisa menjadi masukan dalam pengembangan pendidikan karakter serta menjawab kritik dari Kurniasih *et al.* (2018) yang menyatakan implementasi pendidikan karakter di Indonesia yang masih normatif dan kurangnya pendelegasian yang jelas. Pengembangan pendidikan karakter juga bisa diturunkan dengan memperhatikan teori *Big Five Personality Traits* untuk menentukan sifat dan perilaku yang perlu ditekankan dalam pendidikan karakter. Melalui analisis heterogenitas, penelitian ini juga menyarankan agar upaya peningkatan kepribadian melalui pendidikan karakter juga diikuti dengan edu-

kasi terkait sektor pekerjaan yang bisa memberikan kompensasi pada kualitas karakter pekerja yang baik, yaitu di sektor formal.

Sementara itu, penelitian ini tentu juga masih menyisakan ruang untuk dilakukan pengembangan. Pertama dalam hal mengatasi isu endogenitas, penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan menggunakan data yang mencakup lebih dari satu periode sehingga dapat menggunakan metode yang lebih *robust* seperti yang dilakukan pada penelitian Eren & Ozbeklik (2013) dan Glewwe *et al.* (2017). Kedua, penelitian dengan data sektor pekerjaan yang lebih rinci juga akan sangat baik untuk melihat analisis heterogenitas yang lebih detail. Hal ini mengingat variasi upah yang tinggi di dalam pasar tenaga kerja di Indonesia sehingga hasil yang lebih rinci bisa memberikan masukan kebijakan yang lebih tepat.

Daftar Pustaka

- [1] Alderotti, G., Rapallini, C., & Traverso, S. (2023). The Big Five personality traits and earnings: A meta-analysis. *Journal of Economic Psychology*, 94, 102570. doi: <https://doi.org/10.1016/j.joep.2022.102570>.
- [2] Alvarez, B., & Palencia, F. R. (2018). Human capital and earnings in eighteenth-century Castile. *Explorations in Economic History*, 67, 105-133. doi: <https://doi.org/10.1016/j.eeh.2017.10.005>.
- [3] Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., & Ter Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972-1059. doi: <https://doi.org/10.3368/jhr.43.4.972>.
- [4] Borjas, G. J. (2013). *Labor economics* (6th edition). McGraw-Hill Education.
- [5] Carneiro, P., & Heckman, J. J. (2003). Human capital policy. *IZA Discussion Paper*, 821. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) - Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/821/human-capital-policy>.
- [6] Chen, W., Grove, W. A., & Hussey, A. (2017). The role of confidence and noncognitive skills for post-baccalaureate academic and labor market outcomes. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 138, 10-29. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.03.020>.
- [7] Chen, Y., Yi, L., & Huihua, X. (2018). Education and non-cognitive skills. *Working Paper Series, LKYSPP 18-05*. Lee Kuan Yew School of Public Policy National University of Singapore.
- [8] Cobb-Clark, D. A., & Tan, M. (2011). Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages. *Labour Economics*, 18(1), 1-13. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.07.003>.
- [9] Cunha, F., Heckman, J. J., Lochner, L., & Masterov, D. V. (2006). Interpreting the evidence on life cycle skill formation. In Hanushek, E. & Welch, F. (eds.), *Handbook of the Economics of Education*, 1 (pp. 697-812). North-Holland. doi: [https://doi.org/10.1016/S1574-0692\(06\)01012-9](https://doi.org/10.1016/S1574-0692(06)01012-9).
- [10] de Baldini Rocha, M. S., & Ponczek, V. (2011). The effects of adult literacy on earnings and employment. *Economics of Education Review*, 30(4), 755-764. doi: <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.03.005>.
- [11] Dougherty, C. (2003). Numeracy, literacy and earnings: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth. *Economics of Education Review*, 22(5), 511-521. doi: [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(03\)00040-2](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(03)00040-2).

- [12] Eren, O., & Ozbeklik, S. (2013). The effect of noncognitive ability on the earnings of young men: A distributional analysis with measurement error correction. *Labour Economics*, 24, 293-304. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.08.007>.
- [13] Gensowski, M. (2018). Personality, IQ, and lifetime earnings. *Labour Economics*, 51, 170-183. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.12.004>.
- [14] Glewwe, P., Huang, Q., & Park, A. (2017). Cognitive skills, noncognitive skills, and school-to-work transitions in rural China. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 134, 141-164. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.12.009>.
- [15] Glewwe, P., Song, Y., & Zou, X. (2022). Labor market outcomes, cognitive skills, and noncognitive skills in rural China. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 193, 294-311. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.11.021>.
- [16] Green, F., Machin, S., & Wilkinson, D. (1998). The meaning and determinants of skills shortages. *Oxford bulletin of Economics and Statistics*, 60(2), 165-187. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-0084.00093>.
- [17] Grønning, M., Kriesi, I., & Sacchi, S. (2020). Income during the early career: Do institutional characteristics of training occupations matter?. *Research in Social Stratification and Mobility*, 67, 100495. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100495>.
- [18] Haryanto. (2021). Analisis transformasi struktur ekonomi 7 provinsi di wilayah Jawa dan Bali (pendekatan LQ dan shift share). *Bappenas Working Papers*, 4(2), 178-200. doi: <https://doi.org/10.47266/bwp.v4i2.101>.
- [19] Heckman, J. J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, 54(1), 3-56. doi: <https://doi.org/10.1006/reec.1999.0225>.
- [20] ILO. (2023). 13. *Informal economy*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang--en/index.htm#:~:text=Workintheinformaleconomy,%2Cfinance%2Ctrainingandtechnology>.
- [21] Kattan, R. B. (2017, 8 Mei). *Non-cognitive skills: What are they and why should we care*. World Bank Blogs. <https://blogs.worldbank.org/education/non-cognitive-skills-what-are-they-and-why-should-we-care>.
- [22] Kemendikbud RI. (2017, 17 Juli). *Penguatan pendidikan karakter jadi pintu masuk pembenahan pendidikan nasional*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/07/penguatan-pendidikan-karakter-jadi-pintu-masuk-pembenahan-pendidikan-nasional>.
- [23] Kurniasih, H., Utari, V. Y. D., & Akhmedi. (2018, 14 November). *Character education policy and its implications for learning in Indonesia's education system*. Research on Improving Systems of Education (RISE) Programme in Indonesia. <https://rise.smeru.or.id/en/publication/character-education-policy-and-its-implications-learning-indonesia's-education-system>.
- [24] Kyui, N. (2016). Expansion of higher education, employment and wages: Evidence from the Russian Transition. *Labour Economics*, 39, 68-87. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.01.001>.
- [25] Lindqvist, E., & Vestman, R. (2011). The labor market returns to cognitive and noncognitive ability: Evidence from the Swedish enlistment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1), 101-128. doi: 10.1257/app.3.1.101.
- [26] Maczulskij, T., & Viinikainen, J. (2018). Is personality related to permanent earnings? Evidence using a twin design. *Journal of Economic Psychology*, 64, 116-129. doi: <https://doi.org/10.1016/j.joep.2018.01.001>.
- [27] Maksimova, M. A. (2019). The return to non-cognitive skills on the Russian labor

- market. *Applied Econometrics*, 53, 55-72.
- [28] Middleton, E. B., & Kelly, K. R. (1996). Effects of community service on adolescent personality development. *Counseling and Values*, 40(2), 132-142. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-007X.1996.tb00846.x>.
- [29] Nordman, C. J., Sarr, L. R., & Sharma, S. (2015). Cognitive, non-cognitive skills and gender wage gaps: Evidence from linked employer-employee data in Bangladesh. *IZA Discussion Paper*, 9132. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) - Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/9132/cognitive-non-cognitive-skills-and-gender-wage-gaps-evidence-from-linked-employer-employee-data-in-bangladesh>.
- [30] Nyhus, E. K., & Pons, E. (2005). The effects of personality on earnings. *Journal of Economic Psychology*, 26(3), 363-384. doi: <https://doi.org/10.1016/j.joep.2004.07.001>.
- [31] Prayudhani, O. (2019). Kemampuan kognitif-nonkognitif dan labor market outcomes: studi empiris menggunakan data IFLS 2014. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2), 98-111.
- [32] Strauss, J., Witoelar, F., & Sikoki, B. (2016). User's guide for the Indonesia Family Life Survey, Wave 5 (Volume 2). *Working Paper WR-1143/2-NIA/NICHD*. RAND Corporation. doi: <https://doi.org/10.7249/WR1143.2>.
- [33] Wooldridge, J. M. (2013). *Introductory econometrics: a modern approach* (5th edition). South-Western Cengage Learning.

Lampiran

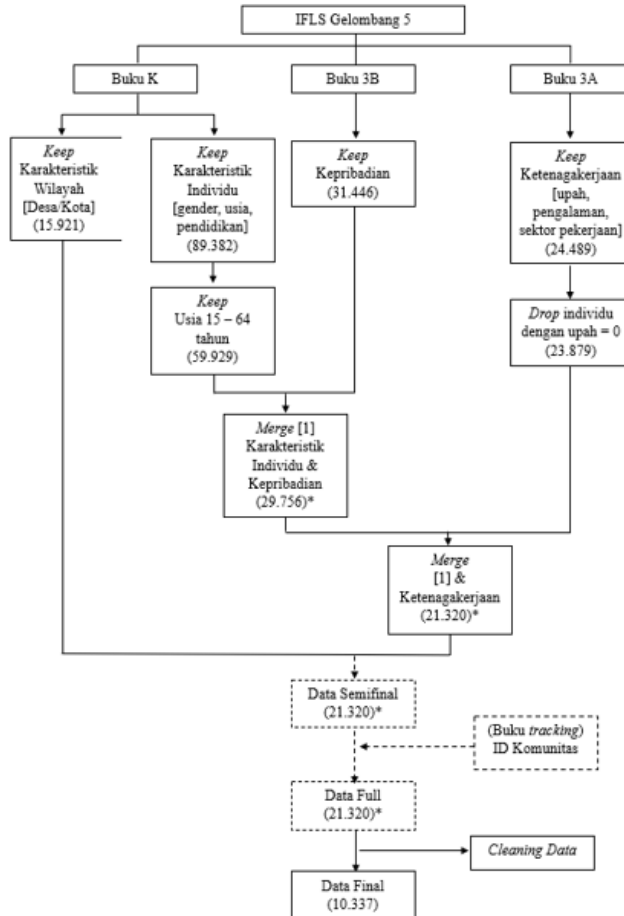
Lampiran 1. Pengelompokan *Big Five Personality Traits*

Komponen Perilaku	Pertanyaan
<i>Conscientiousness</i>	Mengerjakan pekerjaan dengan tuntas Cenderung malas (dibalik)
<i>Openness to Experience</i>	Melakukan sesuatu dengan efisien Mampu berpikir tanpa tergantung gagasan lama Memiliki daya imajinasi yang dinamis Menghargai nilai-nilai seni dan estetika
<i>Extraversion</i>	Banyak bicara Pendiam (dibalik) Ramah dan mudah bergaul
<i>Agreeableness</i>	Memiliki sifat pemaaf Penuh pengertian dan baik terhadap orang lain Kadang-kadang kasar kepada orang lain (dibalik)
<i>Emotional Stability</i>	Santai, mampu mengatasi stress dengan baik Banyak khawatir (dibalik) Mudah gugup (dibalik)

Sumber: (Chen *et al*, 2018).

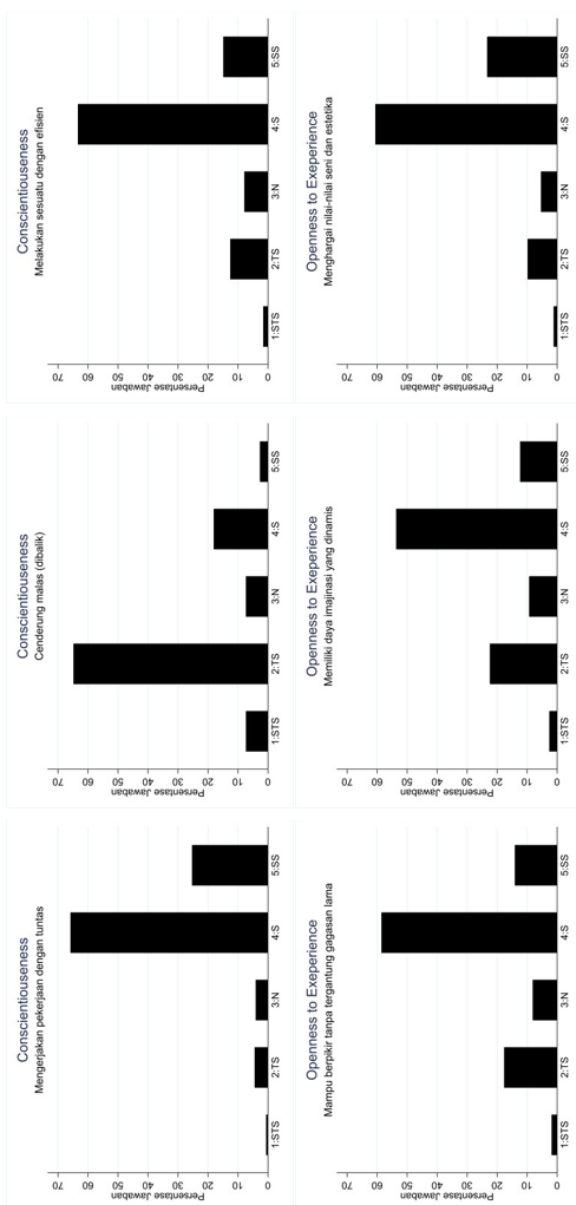
Keterangan: Pertanyaan dengan “dibalik” menunjukkan pemberian skor yang dibalik (Makin tinggi skor merepresentasikan kepribadian makin buruk).

Lampiran 2. Diagram Proses Penurunan Dataset



Keterangan: Angka dalam kurung menunjukkan jumlah observasi.
 *menunjukkan jumlah observasi yang matched ketika dilakukan penggabungan data.

Lampiran 3. Distribusi Jawaban Kuesioner Kepribadian



Sumber: IFLS gelombang 5 seksi PSN
 Keterangan: Pertanyaan dengan “dibalik” menunjukkan pemberian skor yang dibalik (makin tinggi skor, maka kepribadian makin buruk). STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju)

this page intentionally left blank