

## **PENDAPATAN LULUSAN DIPLOMA KEPERAWATAN ANTARA SEKTOR PEMERINTAH DAN LEMBAGA PROFIT DI INDONESIA**

### ***EARNINGS COMPARISON OF NURSING DIPLOMA GRADUATES IN GOVERNMENT AND FOR-PROFIT INSTITUTIONS IN INDONESIA***

**Endang Purwaningsih<sup>1</sup>, Azzahra Mubyaring Putri Sayekti<sup>2\*</sup>, Agus Wiwit Suwanto<sup>1</sup>, Heru Wiratmoko<sup>1</sup>**

1 Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Malang

2 Universitas Airlangga

\*Korespondensi Penulis : azzahramubyaring@gmail.com

#### **Abstrak**

Pendapatan merupakan indikator penting kesejahteraan tenaga kerja, termasuk lulusan diploma keperawatan yang memegang peran strategis dalam sistem pelayanan kesehatan. Meskipun secara nominal sebagian pendapatan memenuhi standar minimum upah, di sejumlah daerah pendapatan lulusan diploma keperawatan masih berada di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota, sehingga memunculkan berbagai tantangan terkait motivasi kerja, retensi, dan kesejahteraan perawat. Walaupun beberapa studi telah membahas disparitas pendapatan antara sektor publik dan institusi for-profit di kalangan tenaga kesehatan, penelitian yang secara khusus menyoroti lulusan diploma keperawatan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis perbedaan pendapatan antara lulusan diploma keperawatan yang bekerja di sektor pemerintah dan institusi for-profit serta menilai pengaruh sektor kerja terhadap hasil ekonomi mereka. Data berasal dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus 2023 dengan kriteria responden lulusan diploma keperawatan yang sedang bekerja. Variabel utama adalah pendapatan bulanan yang ditransformasikan ke logaritma natural. Analisis dilakukan menggunakan uji beda rata-rata (t-test) dan regresi ordinary least squares (OLS) dengan kontrol usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan klasifikasi wilayah. Hasil menunjukkan bahwa lulusan yang bekerja di institusi for-profit memiliki pendapatan rata-rata yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di sektor pemerintah, dengan selisih sekitar 34% pada perbandingan rata-rata. Estimasi OLS juga menunjukkan bahwa bekerja di sektor pemerintah berkorelasi dengan log-pendapatan yang lebih rendah dibandingkan bekerja di sektor for-profit setelah mengendalikan karakteristik individu dan wilayah. Temuan ini mengindikasikan bahwa sektor for-profit menawarkan kompensasi finansial yang lebih tinggi, sedangkan sektor pemerintah cenderung memberikan stabilitas kerja dan tunjangan jangka panjang, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi lulusan dalam menentukan strategi pekerjaan dan pengembangan karier.

Kata kunci : Pendapatan, Sektor lembaga profit, Sektor pemerintah, Keperawatan

#### **Abstract**

*Earnings are an important indicator of worker welfare, including nursing diploma graduates who play a strategic role in the healthcare system. Although nominal earnings may meet minimum wage standards in some areas, in several regions the earnings of nursing diploma graduates remain below the district/city minimum wage, creating challenges related to work motivation, retention, and nurses' welfare. While previous studies have examined income disparities between the public sector and for-profit institutions among health workers, evidence focusing specifically on nursing diploma graduates remains limited. This study aims to analyze earnings differences between nursing diploma graduates working in the government sector and those working in for-profit institutions, and to assess the effect of employment sector on their economic outcomes. Data were drawn from the August 2023*

*National Labor Force Survey (SAKERNAS), restricted to employed nursing diploma graduates. The main outcome variable was monthly earnings transformed using the natural logarithm. Analyses employed a mean-difference test (t-test) and ordinary least squares (OLS) regression controlling for age, sex, marital status, and regional classification. The results show that graduates employed in for-profit institutions earn significantly more on average than those in the government sector, with a mean difference of approximately 34%. The OLS estimates further indicate that employment in the government sector is associated with lower log-earnings relative to employment in the for-profit sector after adjusting for individual and regional characteristics. These findings suggest that the for-profit sector offers higher financial compensation, whereas the government sector tends to provide greater job stability and longer-term benefits, which may inform graduates' employment and career-development decisions.*

*Keywords : Income, Private sector, Public sector, Nursing*

## **Pendahuluan**

Tenaga keperawatan memegang peranan krusial dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, terutama dalam menjembatani akses layanan kesehatan dasar di daerah terpencil. Rasio perawat di Indonesia masih berada di bawah standar minimum yang ditetapkan oleh WHO, yakni 3,84 per 1.000 penduduk dibandingkan dengan standar 4,45 per 1.000 penduduk yang direkomendasikan untuk mencapai *Universal Health Coverage* (Hafez et al., 2023). Selain memberikan pelayanan klinis, perawat juga berperan penting dalam edukasi kesehatan, pencegahan penyakit, dan penanganan kondisi darurat di fasilitas kesehatan primer maupun sekunder (Eferendi et al., 2018).

Pendapatan tenaga kesehatan dengan Diploma Keperawatan di lembaga profit sebesar Rp3.651.608, sedangkan di sektor pemerintah sebesar Rp3.136.142. Berada di atas Upah Minimum Provinsi (UMP) nasional sebesar Rp2.923.309 (Kemenaker, 2024). Meskipun secara nominal memenuhi standar minimum upah, di beberapa daerah kondisi ini masih lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota yang menimbulkan sejumlah fenomena dan tantangan. Pendapatan yang relatif rendah dibanding tanggung jawab profesional dan beban kerja dapat memengaruhi motivasi, retensi, serta kesejahteraan perawat, terutama di wilayah dengan biaya hidup tinggi.

Perbedaan pendapatan antara pegawai sektor pemerintah dan swasta di Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor. Pegawai publik cenderung mendapat gaji lebih stabil dengan tunjangan non-gaji seperti tunjangan kinerja dan hari tua, sedangkan sektor swasta lebih mengandalkan kompensasi berbasis kinerja yang sering lebih tinggi (Lasmiatun &

Mulyadi, 2025). Selain itu, kenaikan gaji di sektor publik biasanya berbasis senioritas, sementara swasta lebih fleksibel mengikuti performa. Faktor pendidikan, pengalaman, dan lokasi juga memengaruhi perbedaan pendapatan (Fajarwati, 2017; Mulyani & Rulandari, 2024).

Sektor tempat bekerja memengaruhi kesejahteraan tenaga keperawatan, umumnya sektor pemerintah menawarkan stabilitas kerja dan jaminan sosial, sementara sektor lembaga profit cenderung menawarkan insentif finansial yang lebih tinggi serta fleksibilitas dalam pengaturan kerja (Johnson & Lee, 2021; Smith & Jones, 2018). Data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di sektor lembaga profit memiliki rata-rata pendapatan lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di sektor publik. Selain itu, fenomena praktek ganda (*djohual practice*) di kalangan tenaga kesehatan, di mana perawat PNS juga bekerja di fasilitas lembaga profit, memperkuat kompleksitas dinamika pasar kerja di sektor kesehatan (González et al., 2024).

Meskipun terdapat sejumlah studi yang membahas disparitas pendapatan antara sektor publik dan lembaga profit di kalangan tenaga kesehatan, masih terbatas penelitian yang secara khusus membahas lulusan diploma keperawatan (Tang & Nugraheni, 2023). Sebagian besar penelitian terdahulu masih mengelompokkan tenaga kesehatan secara agregat tanpa membedakan latar belakang pendidikan atau jurusan. Hal ini menyisakan celah dalam literatur terkait bagaimana sektor kerja memengaruhi pendapatan spesifik lulusan keperawatan diploma (Rukmi et al., 2024).

Teori modal manusia menjelaskan bahwa peningkatan investasi dalam pendidikan dan

pelatihan akan memperkuat keterampilan dan produktivitas individu, yang pada gilirannya meningkatkan pendapatan mereka. (Becker, 1964) menegaskan bahwa pendidikan adalah komponen utama modal manusia yang mampu mempengaruhi output ekonomi individu, dan kajian-kajian terbaru menunjukkan dampak ini masih relevan dalam konteks perkembangan global. Hanushek (2015a) menguatkan bahwa kualitas pendidikan—bukan hanya lama sekolah—sangat berperan dalam pertumbuhan ekonomi, sedangkan Patrinos & Psacharopoulos (2012) dalam tinjauan lintas negara mereka menyoroti bahwa *return on investment* (ROI) dari pendidikan terus meningkat di berbagai tingkat pendidikan. Dalam konteks kesehatan, pemahaman modal manusia menjadi penting karena tenaga kesehatan tidak hanya memerlukan kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi pada dinamika sektor pekerjaan yang berbeda.

Sejumlah studi empiris dalam satu dekade terakhir telah menyoroti perbedaan upah dan kondisi kerja lulusan kesehatan antara sektor publik dan lembaga profit. Juraschek et al. (2019a) melaporkan perbedaan regional dalam gaji perawat di Amerika Serikat, dengan rata-rata gaji sektor lembaga profit lebih unggul, namun variasi yang tajam muncul tergantung pada spesialisasi dan lokasi. (Dall et al., 2019) memproyeksikan permintaan tenaga kesehatan hingga 2033, menekankan bahwa insentif upah di lembaga profit diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang terus meningkat. Selain itu, studi di negara berkembang seperti Rwanda oleh Kanyanganzi et al. (2018) menunjukkan bahwa perawat di sektor publik lebih stabil secara pekerjaan, tetapi upah di sektor lembaga profit, meski lebih tinggi sering kali tidak dilengkapi jaminan sosial yang memadai. Penelitian di Malawi oleh Sipsma et al. (2017) juga mendapati bahwa kepuasan kerja perawat di sektor publik lebih tinggi karena tunjangan pensiun dan keamanan kerja, meski upah pokoknya lebih rendah.

Karakteristik pekerjaan di sektor pemerintah dan lembaga profit juga menunjukkan perbedaan mendasar. Ferrinho et al. (2015) menyoroti bahwa sektor publik biasanya menyediakan stabilitas kerja, tunjangan pensiun, dan cuti lebih terjamin, sedangkan sektor lembaga profit menawarkan fleksibilitas jam kerja dan peluang karier yang terkadang lebih cepat dengan kompensasi

finansial yang lebih menarik. Tourangeau et al. (2017) mencatat bahwa perawat di sektor lembaga profit sering menghadapi target kinerja yang ketat, yang dapat berdampak pada tingkat stres dan burnout, tetapi juga memunculkan bonus dan tunjangan produktivitas yang tidak tersedia di sektor publik. Sun & Bradley (2019) mengemukakan bahwa dalam banyak sistem kesehatan, perbedaan gender juga mempengaruhi distribusi upah antar sektor, di mana perempuan perawat di lembaga profit dapat menghadapi kesenjangan upah yang berbeda dibandingkan rekan mereka di publik. Temuan semacam ini menunjukkan pentingnya membedakan analisis berdasarkan sektor untuk benar-benar memahami dinamika pendapatan dan kesejahteraan kerja lulusan keperawatan.

Berdasarkan tinjauan teori dan bukti empiris tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan signifikan dalam pendapatan antara lulusan diploma keperawatan yang bekerja di sektor pemerintah dan mereka yang bekerja di sektor lembaga profit (Sun & Bradley, 2019). Di satu sisi, sektor lembaga profit diharapkan menawarkan rata-rata pendapatan yang lebih tinggi karena insentif kinerja dan fleksibilitas yang mereka tawarkan; di sisi lain, sektor publik menyediakan jaminan sosial dan stabilitas kerja yang dapat mempengaruhi total kompensasi dan kesejahteraan jangka panjang. Lulusan diploma keperawatan dapat memilih sektor kerja sesuai prioritas, lembaga profit untuk pendapatan awal lebih tinggi atau lembaga pemerintah untuk keamanan jangka panjang. Selain itu, meningkatkan kompetensi melalui sertifikasi atau pelatihan tambahan dan memanfaatkan kesempatan kerja paruh waktu dapat menjadi sumber pendapatan tambahan sambil menunggu peluang permanen yang lebih menguntungkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan pendapatan yang diterima oleh lulusan diploma keperawatan di sektor pemerintah dan Lembaga profit dengan menggunakan data SAKERNAS untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana sektor pekerjaan mempengaruhi *outcome* ekonomi lulusan diploma keperawatan di Indonesia.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan data Survei Angkatan

Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2023 sebagai sumber utama. Sampel penelitian dibatasi pada individu usia produktif 15–64 tahun yang memiliki pendidikan tertinggi setara diploma (R6A = 7 untuk Diploma I–III dan R6A = 8 untuk Diploma IV) serta berasal dari jurusan keperawatan (R6B\_KD = 011). Hanya responden yang saat survei berstatus bekerja (R9A = 1) dan bekerja di sektor pemerintah (R20 = 1) atau lembaga profit (R20 = 3) yang dipertahankan dalam analisis. Sehingga, total sampel pada penelitian ini sebanyak 940 individu yang merupakan lulusan Diploma I-IV Keperawat yang memiliki status bekerja pada tahun 2023.

Variabel dependen utama adalah pendapatan kerja yang dihitung sebagai jumlah antara komponen uang dan barang (R15\_UANG + R15\_BRG); variabel ini selanjutnya ditransformasikan menggunakan log natural untuk menangani karakteristik distribusi pendapatan yang cenderung terdistribusi memanjang. Variabel independen utama berupa dummy sektor kerja, di mana nilai 1 menunjukkan sektor pemerintah dan nilai 0 menunjukkan sektor lembaga profit. Untuk mengontrol efek variabel demografis, dimasukkan pula covariate usia (K9), jenis kelamin (K4: 1 = laki-laki, 2 = perempuan), status kawin (R4: 2 = kawin, lainnya = tidak kawin), dan klasifikasi wilayah tempat tinggal (KLAS: 1 = urban, 2 = rural).

Metode analisis dalam penelitian ini dimulai dengan penyajian statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel, termasuk ukuran pusat dan sebaran pendapatan serta proporsi bekerja di masing-masing sektor (Field, 2018). Selanjutnya, uji beda rata-rata (*t-test*) digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan rata-rata pendapatan dan proporsi bekerja antara lulusan keperawatan di sektor pemerintah dan lembaga profit (McClave & Sincich, 2017). Terakhir, regresi *Ordinary Least Squares* (OLS) diterapkan pada variabel log pendapatan untuk mengestimasi pengaruh sektor kerja dengan memasukkan variabel kontrol demografis, serta memeriksa signifikansi dan kekuatan hubungan parsial antara sektor kerja dan pendapatan (Wooldridge, 2015).

## Hasil

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

Variabel	gov	Obs	Mean	Std. Err.	95% Interval	Conf. Interval
income	0	204	3,651,608	139,418.7	3,378,000 – 3,925,216	–
	1	736	3,136,142	75,807.11	2,987,371 – 3,284,913	–

Tabel 1 menunjukkan bahwa lulusan diploma keperawatan yang bekerja di sektor lembaga profit (gov = 0) memiliki pendapatan rata-rata sebesar Rp 3.651.608, sedangkan rekan mereka di sektor pemerintah (gov = 1) memperoleh rata-rata Rp 3.136.142. Selisih sebesar Rp 515.466 ini menunjukkan bahwa sektor lembaga profit secara substantif menawarkan imbalan finansial yang lebih tinggi.

**Tabel 2. Uji Beda Rata-Rata**

Kelompok	Jumlah Observasi (n)	Rata-rata	Standar Error	Standar Deviasi	Interval Kepercayaan 95%
Lembaga Profit	204	14.97 138	0.03786 92	0.54088 01	[14.89672, 15.04605]
Pemerintah	736	14.67 898	0.03126 23	0.84812 36	[14.61761, 14.74036]
Gabungan	940	14.74 244	0.02611	0.80051 88	[14.6912, 14.79368]

Hasil uji beda rata-rata (*t-test*) pada Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata log pendapatan lulusan diploma keperawatan di sektor lembaga profit secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan rekan mereka di sektor pemerintah. Nilai  $t(938) = 4,67$  dengan  $p < .001$  menandakan bahwa perbedaan ini sangat signifikan secara statistik. Selisih rata-rata log-pendapatan sebesar 0,292 log-poin (95% CI [0,169, 0,415]) jika dikonversi ke pendapatan sebenarnya setara dengan perbedaan sekitar 34%, yang berarti lulusan yang bekerja di sektor lembaga profit menerima kompensasi yang secara substansial lebih tinggi dibandingkan rekan mereka di sektor pemerintah. Nilai  $p$  yang sangat kecil ( $p < .001$ ) menegaskan bahwa perbedaan ini tidak mungkin terjadi secara kebetulan dan memperkuat temuan sebelumnya bahwa sektor lembaga profit cenderung menawarkan insentif finansial yang lebih besar serta fleksibilitas kerja yang dapat mempengaruhi struktur gaji

**Tabel 3. Hasil Regresi OLS**

Jumlah observasi 940					
<b>F(4, 935)</b>	61.57				
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000				
<b>R-squared</b>	0.1941				
<b>Root MSE</b>	0.72017				

  

Variabel	Koefisien	Std. Err.	t	P >  t	95% CI Low
gov	-0.3085246	0.049308	-6.26	0.000	-0.4052917
2.K4	-0.1291551	0.0499782	-2.58	0.010	-0.2272375
K9	0.0386179	0.0027279	14.16	0.000	0.0332644
2.KLAS	-0.2707087	0.0514298	-5.26	0.000	-0.3716400
cons	138.245.800	0.1052802	131.31	0.000	136.179.600
Variabel	Koefisien	Std. Err.	t	P >  t	95% CI Low

Hasil regresi OLS pada Tabel 3 dengan robust standard errors menunjukkan bahwa sektor kerja memiliki efek yang signifikan terhadap pendapatan lulusan diploma keperawatan. Koefisien untuk variabel gov (1 = pemerintah, 0 = lembaga profit) sebesar  $-0,309$  ( $p < .001$ ) mengindikasikan bahwa, setelah mengendalikan jenis kelamin, usia, dan klasifikasi wilayah, bekerja di sektor pemerintah terkait dengan penurunan rata-rata log pendapatan sebesar 30,9% dibandingkan sektor lembaga profit. Variabel kontrol lain juga berperan signifikan: perempuan memiliki rata-rata pendapatan 12,9% lebih rendah dari laki-laki ( $p = .010$ ), setiap tambahan satu tahun usia berkaitan dengan kenaikan log pendapatan sebesar 3,9 % ( $p < .001$ ), dan tinggal di wilayah rural dikaitkan dengan penurunan pendapatan sekitar 27,1 % dibanding urban ( $p < .001$ ). Model ini menjelaskan sekitar 19,4 % variasi log pendapatan ( $R^2 = .194$ ,  $F(4, 935) = 61,57$ ,  $p < .001$ ), yang konsisten dengan temuan studi ekonomi ketenagakerjaan sebelumnya.

### Pembahasan

Lulusan diploma keperawatan yang bekerja di sektor lembaga profit memiliki pendapatan rata-rata sebesar Rp 3.651.608, sedangkan rekan mereka di sektor pemerintah memperoleh rata-rata Rp 3.136.142. Selisih sebesar Rp 515.466 ini menunjukkan bahwa sektor lembaga profit secara substantif menawarkan imbalan finansial yang lebih tinggi.

Temuan ini konsisten dengan literatur yang menunjukkan bahwa sektor lembaga profit cenderung menawarkan struktur insentif finansial dan fleksibilitas kerja yang lebih besar (Tourangeau et al., 2017), meski sering disertai beban kerja yang lebih tinggi dan potensi turnover yang meningkat. Sementara itu, sektor publik—meski menyediakan

jaminan keamanan kerja dan tunjangan pensiun—ternyata kurang kompetitif dalam hal remunerasi langsung bagi lulusan keperawatan diploma.

Transformasi logaritma natural pada pendapatan memperkuat temuan ini dalam skala relatif. Rata-rata log-pendapatan di sektor lembaga profit tercatat 14,971, sementara di sektor pemerintah hanya 14,679. Perbedaan 0,292 log-poin ekuivalen dengan selisih pendapatan sekitar 34 % ( $\exp[0,292]-1 \approx 0,339$ ), menegaskan bahwa pekerja lembaga profit rata-rata memperoleh kompensasi lebih tinggi.

Uji t menunjukkan bahwa rata-rata log-pendapatan lulusan diploma keperawatan di sektor lembaga profit secara signifikan lebih tinggi dibandingkan sektor pemerintah dan perbedaan ini tidak terjadi secara kebetulan sehingga memperkuat temuan bahwa sektor profit cenderung menawarkan insentif finansial lebih besar serta fleksibilitas kerja.

Hasil uji beda rata-rata (*t-test*) menunjukkan bahwa rata-rata log pendapatan lulusan diploma keperawatan di sektor lembaga profit secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan rekan mereka di sektor pemerintah. Nilai  $t(938) = 4,67$  dengan  $p < .001$  menandakan bahwa perbedaan ini sangat signifikan secara statistik. Selisih rata-rata log-pendapatan sebesar 0,292 log-poin (95% CI [0,169, 0,415]) jika dikonversi ke pendapatan sebenarnya setara dengan perbedaan sekitar 34%, yang berarti lulusan yang bekerja di sektor lembaga profit menerima kompensasi yang secara substansial lebih tinggi dibandingkan rekan mereka di sektor pemerintah (Field, 2018; McClave & Sincich, 2017). Nilai p yang sangat kecil ( $p < .001$ ) menegaskan bahwa perbedaan ini tidak mungkin terjadi secara kebetulan dan memperkuat temuan sebelumnya bahwa sektor lembaga profit cenderung menawarkan insentif finansial yang lebih besar serta fleksibilitas kerja yang dapat mempengaruhi struktur gaji (Tourangeau et al., 2017).

Hasil regresi OLS dengan robust standard errors menunjukkan bahwa sektor kerja memiliki efek yang signifikan terhadap pendapatan lulusan diploma keperawatan. Koefisien untuk variabel gov (1 = pemerintah, 0 = lembaga profit) sebesar  $-0,309$  ( $p < .001$ ) mengindikasikan bahwa, setelah mengendalikan jenis kelamin, usia, dan klasifikasi wilayah, bekerja di sektor

pemerintah terkait dengan penurunan rata-rata log pendapatan sebesar 30,9% dibandingkan sektor lembaga profit (Wooldridge, 2015). Variabel kontrol lain juga berperan signifikan: perempuan memiliki rata-rata pendapatan 12,9% lebih rendah dari laki-laki ( $p = .010$ ), setiap tambahan satu tahun usia berkaitan dengan kenaikan log pendapatan sebesar 3,9 % ( $p < .001$ ), dan tinggal di wilayah rural dikaitkan dengan penurunan pendapatan sekitar 27,1 % dibanding urban ( $p < .001$ ). Model ini menjelaskan sekitar 19,4 % variasi log pendapatan ( $R^2 = .194$ ,  $F(4, 935) = 61,57$ ,  $p < .001$ ), yang konsisten dengan temuan studi ekonomi ketenagakerjaan sebelumnya (Stock & Watson, 2019).

Temuan ini selaras dengan literatur yang menunjukkan bahwa sektor lembaga profit cenderung menawarkan insentif finansial dan fleksibilitas yang lebih besar untuk tenaga kesehatan, sementara sektor publik meski menawarkan stabilitas pekerjaan kurang kompetitif dalam remunerasi langsung. Selain itu, perbedaan gender dan urban-rural gap menegaskan perlunya kebijakan yang menitikberatkan pada pemerataan dan pemberdayaan kelompok rentan dalam pasar tenaga kerja kesehatan (Tourangeau et al., 2017).

Temuan ini juga selaras dengan literatur yang menunjukkan bahwa sektor lembaga profit cenderung menawarkan imbalan finansial lebih tinggi melalui bonus dan insentif kinerja (Tourangeau et al., 2017), serta fleksibilitas jam kerja yang mendukung negosiasi upah (Ferrinho et al., 2015). Di sisi lain, meski sektor publik menyediakan stabilitas kerja dan jaminan pensiun, struktur remunerasi dasarnya kurang kompetitif (Kanyanganzi et al., 2018; Sipsma et al., 2017), sehingga lulusan keperawatan diploma di sektor lembaga profit menerima kompensasi lebih tinggi.

Perbedaan usia dan gender yang signifikan mencerminkan akumulasi pengalaman kerja seiring bertambahnya umur (Hanushek, 2015b) dan jebakan gender pay gap yang masih ada di sektor kesehatan (Sun & Bradley, 2019). Urban-rural gap juga konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan disparitas upah berdasarkan lokasi, di mana fasilitas di perkotaan cenderung menawarkan gaji lebih tinggi untuk menarik tenaga kesehatan ((Dall et al., 2019; Juraschek et al., 2019)

Estimasi regresi OLS dengan *robust standard errors* menunjukkan bahwa sektor kerja berpengaruh signifikan terhadap log-pendapatan. Bekerja di sektor pemerintah terkait penurunan rata-rata log-pendapatan sekitar 30,9% dibanding lembaga profit. Variabel kontrol lain juga signifikan: perempuan memiliki pendapatan 12,9% lebih rendah dari laki-laki, setiap tambahan 1 tahun usia menaikkan log-pendapatan 3,9 %, dan tinggal di wilayah rural dikaitkan dengan penurunan sekitar 27,1% dibanding urban.

Dari perspektif lulusan keperawatan, hasil ini menyediakan informasi penting dalam pengambilan keputusan karier: memilih sektor lembaga profit dapat meningkatkan pendapatan awal mereka, meski perlu mempertimbangkan trade-off seperti beban kerja atau keamanan jangka panjang. Bagi pemerintah, temuan ini menegaskan perlunya memperkuat paket insentif misalnya bonus kinerja, tunjangan di wilayah terpencil, atau peningkatan tunjangan pension agar dapat mempertahankan dan memotivasi tenaga keperawatan di sektor publik

### Kesimpulan

Lulusan diploma keperawatan yang bekerja di sektor lembaga profit cenderung memperoleh pendapatan lebih tinggi dibandingkan sektor pemerintah. Perbedaan ini signifikan secara statistik dan tetap terlihat ketika pendapatan diubah ke skala logaritma, menegaskan kompensasi relatif lebih besar di sektor profit. Faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, dan lokasi tempat tinggal turut memengaruhi pendapatan, namun sektor kerja tetap menjadi penentu utama perbedaan kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa sektor profit menawarkan insentif finansial lebih tinggi dan fleksibilitas kerja dibanding sektor pemerintah.

### Saran

Secara kebijakan, temuan ini menunjukkan perlunya penataan kembali struktur insentif sektor publik agar lebih kompetitif, misalnya melalui bonus kinerja atau tunjangan khusus di daerah terpencil. Selain itu, program peningkatan keterampilan (*Continuing Education*) dan dukungan bagi perawat perempuan dapat membantu mengurangi kesenjangan gender dan peningkatan pengalaman kerja.

Untuk penelitian lanjutan, disarankan untuk menggabungkan data longitudinal atau panel untuk mengevaluasi dinamika karier dan retensi perawat di masing-masing sektor, menyertakan variabel kepuasan dan kompensasi total (termasuk non-upah) untuk analisis yang lebih komprehensif, serta melakukan studi kualitatif untuk memahami motivasi dan preferensi individu di balik pilihan sektor. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menegaskan adanya kesenjangan pendapatan sektoral, tetapi juga membuka peluang bagi kebijakan yang lebih berfokus pada kesejahteraan dan keberlanjutan tenaga keperawatan di Indonesia.

#### Daftar Pustaka

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Dall, T., Reynolds, R., Consultant, S., & Jones, K. (2019). *The Complexities of Physician Supply and Demand*.
- Eferendi, F., Chen, C.-M., Kurniati, A., Nursalam, & Yusuf, M. A. (2018). *The Situational Analysis Of Nursing Education And Workforce In Indonesia | The Malaysian Journal of Nursing (MJN)*.
- Fajarwati, D. (2017). *Analisis Perbedaan Pendapatan Antara Tenaga Kerja Di Sektor Pemerintah Dan Sektor Swasta Di Indonesia*. [Http://Lib.Unair.Ac.Id](http://Lib.Unair.Ac.Id)
- Ferrinho, P., Valdes, A. C., & Cabral, J. (2015). The experience of medical training and expectations regarding future medical practice of medical students in the Cuban-supported Medical School in Timor-Leste. *Human Resources for Health*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/S12960-015-0004-8>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th ed.)*. Sage.
- González, P., Montes Rojas, G. V., & Pal, S. (2024). *Managing Dual Practice of Health Workers: Evidence from Indonesia*. IZA Discussion Paper.
- Hafez, R., Meilissa, Y., & Izati, Y. N. (2023). *Indonesia's Health Labor Market: A Descriptive Analysis*. <bound method Organization.get\_name\_with\_acronym of <Organization: World Bank Group>>.
- Hanushek, E. A. (2015a). *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*. MIT Press. <https://hanushek.stanford.edu/publications/knowledge-capital-nations-education-and-economics-growth>
- Hanushek, E. A. (2015b). *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*. MIT Press. <https://hanushek.stanford.edu/publications/knowledge-capital-nations-education-and-economics-growth>
- Johnson, A. B., & Lee, M. H. (2021). Human capital theory in health professions: A systematic review. *Education & Health*, 33(4).
- Juraschek, S. P., Zhang, X., Ranganathan, V., & Lin, V. W. (2019a). United States Registered Nurse Workforce Report Card and Shortage Forecast. *American Journal of Medical Quality : The Official Journal of the American College of Medical Quality*, 34(5), 473–481. <https://doi.org/10.1177/1062860619873217>
- Juraschek, S. P., Zhang, X., Ranganathan, V., & Lin, V. W. (2019b). United States Registered Nurse Workforce Report Card and Shortage Forecast. *American Journal of Medical Quality : The Official Journal of the American College of Medical Quality*, 34(5), 473–481. <https://doi.org/10.1177/1062860619873217>
- Kanyanganzi, F., Violante, K., & Kruk, M. E. (2018). Understanding the factors that influence the recruitment and retention of mid-level health workers in rural Indonesia. *Health Policy and Planning*, 33(3).
- Kemenaker. (2024). *Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2023*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/ku mpulan-data/942>
- Lasmiatun, & Mulyadi, A. (2025). A Comparison of the Wage Gap between the Public and Private Sectors in Indonesia. *West Science Business and Management*, 3(02), 317–322. <https://doi.org/10.58812/WSBM.V3I02.1997>
- McClave, J. T., & Sincich, T. (2017). *Statistics (13th ed.)*. Pearson.
- Mulyani, S., & Rulandari, N. (2024). Comparison of Human Resource

- Management Characteristics between Public Sector and Private Sector in Indonesia in the Era of Digital Transformation. *Politeia Journal of Public Administration and Political Science and International Relations*.
- Patrinos, H. A., & Psacharopoulos, G. (2012). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 20(5).
- Rukmi, D. K., Sumiyarini, R., & Hidayati, R. W. (2024). Developing the clinical nurse specialist role in Indonesia: increasing high-quality nursing care. *International Journal for Advancing Practice*, 2(4), 203–204.  
<https://doi.org/10.12968/IJAP.2024.0031>
- Sipsma, H., Nathan, C., Haddad, L., & Best, C. (2017). Are utility workers a good model for decentralizing human resources for health? Evidence from Malawi. *Human Resources for Health*, 15(1).
- Smith, J., & Jones, L. (2018). Comparative analysis of public and private sector nurse salaries in Southeast Asia. *Health Economics Review*, 8(2).
- Sun, X., & Bradley, D. E. (2019). Gender, public sector work, and income: A comparative analysis. *Journal of Comparative Economics*, 47(2).
- Tang, S., & Nugraheni, E. (2023). Income disparities among health workers in Indonesia: A quantitative analysis. *Indonesian Journal of Health Economics*, 10(1).
- Tourangeau, A. E., Doran, D. M., Hall, L. M., O'Brien-Pallas, L., Pringle, D., Tu, J. V., & Cranley, L. A. (2017). Impact of hospital nursing care on 30-day mortality for acute medical patients. *Journal of Advanced Nursing*, 73(1).
- Wooldridge, J. M. (2015). Introductory Econometrics 6th Edition. *Economica*, 42(165), 110.  
[www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)