

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENAWARAN TENAGA KERJA LEMBUR PT. VALE
INDONESIA DI KABUPATEN LUWU TIMUR**

ZALSABILA AZZAHRA JEFFRY

A011201030



**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA KERJA LEMBUR PT. VALE INDONESIA DI KABUPATEN LUWU TIMUR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

ZALSABILA AZZAHRA JEFFRY

A011201030



Kepada

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENAWARAN TENAGA KERJA LEMBUR PT. VALE
INDONESIA DI KABUPATEN LUWU TIMUR

Disusun dan diajukan oleh :

ZALSABILA AZZAHRA JEFFRY
A011201030

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Makassar, 25 Juni 2024

Pembimbing I



Dr. Madris, SE., DPS., M.Si
NIP.19601231 198811 1 002

Pembimbing II



Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM.
NIP. 19740715 200212 1 003

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin






Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM.
NIP. 19740715 200212 1 003

SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENAWARAN TENAGA KERJA LEMBUR PT. VALE
INDONESIA DI KABUPATEN LUWU TIMUR

Disusun dan diajukan oleh :

ZALSABILA AZZAHRA JEFFRY
A011201030

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 25 Juni 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

| No | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|----|---|------------|--|
| 1. | Dr. Madris, SE., DPS., M.Si CWM® | Ketua | 1.  |
| 2. | Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM® | Sekretaris | 2.  |
| 3. | Dr. Fatmawati, SE., M.Si CWM® | Anggota | 3.  |
| 4. | Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, SE., M.Si CWM® | Anggota | 4.  |

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM.
NIP. 19740715 200212 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Zalsabila Azzahra Jeffry
Nomor Pokok : A011201030
Program Studi : Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNHAS
Jenjang : Sarjana (S1)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Lembur Pt. Vale Indonesia Di Kabupaten Luwu Timur* adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta lain kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari skripsi saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya gunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 06 Juni 2024

Yang membuat pernyataan


METRA
TEMPER
CALX208868124
Zalsabila Azzahra Jeffry

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Lembur Pt. Vale Indonesia Di Kabupaten Luwu Timur”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari adanya dukungan dari berbagai pihak yang telah sangat membantu dalam penulisan skripsi baik secara langsung maupun tidak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya tersebut terutama untuk:

- Orang tua penulis, terima kasih atas doa dan restu, serta segala pengertian dan dukungannya baik secara moril maupun materil yang tidak pernah putus sehingga tibalah penulis pada masa akhir studi.
- Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Dr. Sabir, SE., M.Si yang juga merupakan penasehat akademik yang selalu memberikan masukan dan pesan-pesan moral selama masa studi.
- Bapak Dr. H. Madris, DPS, M. Si selaku pembimbing I, terima kasih telah banyak meluangkan waktunya untuk berdiskusi dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
- Bapak Dr. Sabir, SE., M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa dapat meluangkan waktunya untuk berdiskusi selama membimbing penulis.

- Ibu Dr. Fatmawati, SE., M.Si, Ibu Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, SE.,M.Si selaku penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang berguna demi perbaikan skripsi ini.
- Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama penulis menjalani kewajiban sebagai mahasiswa.
- Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu dalam pengurusan administrasi.
- Bapak Erwin Tandiyuk selaku *General Manager*, Bapak Faturachman Hamdantamli, Bapak Welly, Ibu Vivi, Ibu Nella Yunita selaku *Senior Analyst*, Akmal Farid, Pitsyah Alifiyanti, Veronica Inge, Donnie Polii, Ardhiansyah Utomo, Muhammad Aditya, Ahmad Muttaqin, Elsyah Pertiwi, dan Berni Dambo selaku mentor penulis selama KP di PT. Vale Indonesia dept. *Operational Excellence*, terima kasih telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk KP di departemen OE. Penulis menerima banyak pengalaman dan pengetahuan baru tentang dinamika bekerja di dunia tambang.
- Muhammad Afdal selaku penyemangat menulis dalam menyelesaikan skripsi hingga akhir dan memberikan *support* terbesarnya dalam membimbing dan memberikan arahan baik secara moril maupun materil.
- Aura Divla selaku sahabat penulis yang juga memberikan *support* terbesarnya dalam menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi.
- Teman-teman Ramenboi, Fatimah, Adalien, Tiara, Alisyah, Shadiq, Ihsan, Fiqry yang menjadi teman diskusi dan penyemangat penulis dalam menyusun dan revision.
- Teman-teman KKNT Luwu Timur, Alifiah Hali, Fatima, Zhafira, Alfiah, Arya, Firman, Ainun, Chaerunnisyah, dan Wahyu yang selalu menyempatkan

waktu untuk bertegur sapa dan saling menyemangati di sela-sela pengerjaan skripsi.

- Semua pihak yang telah membantu Penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Akhirnya semua penulis kembalikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat-Nya penulis dapat membuat skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sesuatu karya yang memberi dampak positif. Semoga ini menjadi awal bagi penulis untuk terus berkarya.

Makassar, 06 Juni 2024.

Zalsabila Azzahra

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA KERJA LEMBUR PT. VALE INDONESIA DI KABUPATEN LUWU TIMUR

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia di Kabupaten Luwu Timur. Variabel independennya ialah upah, *non-labor income*, pengalaman kerja, departemen, dan status kawin, sedangkan variabel dependennya ialah penawaran tenaga kerja lembur. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara, data sekunder yang diperoleh dari *Department Human Resource and Develompent*. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan diolah menggunakan *Software SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah, pengalaman kerja, dan status kawin berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja lembur sedangkan *non-labor income*, dan departemen tidak berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja.

Kata Kunci : Penawaran tenaga kerja lembur, upah, *non-labor income*, pengalaman kerja, departemen, dan status kawin.

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE PT. VALE INDONESIA'S SUPPLY OF OVERTIME LABOR IN EAST LUWU REGENCY

This study aims to analyze the factors influencing the overtime labor supply at PT. Vale Indonesia in East Luwu Regency. The independent variables are wages, non-labor income, work experience, department, and marital status, while the dependent variable is the overtime labor supply. This research uses primary data obtained from questionnaires and interviews, and secondary data acquired from the Department of Human Resources and Development. The analysis model applied is multiple linear regression, processed using SPSS software. The results of this study indicate that wages, work experience, and marital status significantly affect the overtime labor supply, while non-labor income and department do not have a significant impact on the overtime labor supply.

Keywords: *Overtime labor supply, wages, non-labor income, work experience, department, and marital status.*

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | v |
| PRAKATA | vi |
| ABSTRAK..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| 2.1 Tinjauan Teoritis..... | 7 |
| 2.1.1 Teori Penawaran Tenaga Kerja | 7 |
| 2.1.2 Penawaran Tenaga Kerja Lembur | 12 |
| 2.1.3 Upah | 14 |

| | | |
|-------|--|-----------|
| 2.1.4 | <i>Non-Labor Income</i> | 15 |
| 2.1.5 | Pengalaman Kerja | 16 |
| 2.2 | Hubungan Antar Variabel | 17 |
| 2.2.1 | Hubungan Antara Upah dengan Penawaran Tenaga Kerja Lembur | 17 |
| 2.2.2 | Hubungan Antara <i>Non-Labor Income</i> dengan Penawaran Tenaga Kerja Lembur | 18 |
| 2.2.3 | Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Penawaran Tenaga Kerja lembur | 19 |
| 2.3 | Hasil Penelitian dan Studi Empiris | 20 |
| 2.4 | Kerangka Konseptual Penelitian | 23 |
| 2.5 | Hipotesis Penelitian | 26 |
| | BAB III METODE PENELITIAN..... | 28 |
| 3.1 | Lokasi Penelitian | 28 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel..... | 28 |
| 3.2.1 | Populasi..... | 28 |
| 3.2.2 | Sampel | 28 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.4 | Metode Analisis Data..... | 30 |
| 3.5 | Uji Asumsi Klasik..... | 31 |
| 3.5.1 | Uji Normalitas | 32 |
| 3.5.2 | Uji Multikolinearitas | 32 |
| 3.5.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 32 |
| 3.6 | Metode Uji Hipotesis..... | 33 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 3.6.1 | Koefisien Determinasi (R^2) | 33 |
| 3.6.2 | Uji F-Statistik..... | 33 |
| 3.6.3 | Uji t-Statistik..... | 34 |
| 3.7 | Definisi Operasional Variabel | 34 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 37 |
| 4.1 | Analisis Deskriptif | 37 |
| 4.1.1 | Profil Responden Berdasarkan Umur..... | 37 |
| 4.1.2 | Profil Responden Berdasarkan Pendidikan | 38 |
| 4.2 | Hasil Penelitian..... | 39 |
| 4.2.1 | Uji Normalitas | 39 |
| 4.2.2 | Uji Multikolinearitas | 40 |
| 4.2.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 40 |
| 4.2.4 | Analisis Regresi Berganda | 41 |
| 4.2.5 | Koefisien Determinasi (R^2) | 42 |
| 4.2.6 | Uji F-Statistik..... | 43 |
| 4.2.7 | Uji t-Statistik..... | 43 |
| 4.3 | Pembahasan | 45 |
| 4.3.1 | Pengaruh upah lembur terhadap penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia Di Kabupaten Luwu Timur. | 45 |
| 4.3.2 | Pengaruh <i>non-labor income</i> terhadap penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia Di Kabupaten Luwu Timur. | 49 |
| 4.3.3 | Pengaruh pengalaman kerja terhadap penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia Di Kabupaten Luwu Timur. | 52 |

| | | |
|----------------------------|--|-----------|
| 4.3.4 | Perbedaan jam kerja lembur antara pekerja di Mines Departement dengan lainnya..... | 56 |
| 4.3.5 | Perbedaan jam kerja lembur antara pekerja status kawin dengan lainnya. | 60 |
| BAB V | PENUTUP..... | 63 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 63 |
| 5.2 | Saran..... | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 26 |
|---|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Umur..... | 37 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 38 |
| Tabel 4.3 Uji Normalitas..... | 39 |
| Tabel 4.4 Uji Multikolinieritas | 40 |
| Tabel 4.5 Uji Keteroskedastitas | 41 |
| Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda | 41 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji F Statistik | 44 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 70 |
| Lampiran 2 Data Olah Regresi Penelitian | 72 |
| Lampiran 3 Data Kuesioner | 75 |
| Lampiran 4 Hasil Olah Data Penelitian | 79 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan elemen krusial dalam proses produksi, dan dalam hierarki faktor-faktor produksi, tenaga kerja menduduki peran yang sangat sentral. Tenaga kerja memiliki peran yang tak tergantikan dalam proses menciptakan barang dan jasa, melebihi nilai aset-aset lain seperti bahan baku, lahan, atau air. Namun, ketersediaan tenaga kerja bersifat terbatas karena tidak semua anggota populasi dapat dianggap sebagai tenaga kerja potensial. Hanya individu yang telah mencapai ambang usia tertentu yang dianggap dapat berkontribusi secara produktif dalam kegiatan ekonomi, dan bahkan di antara angkatan kerja tersebut, tidak semua terlibat dalam aktivitas ekonomi, karena hanya mereka yang aktif bekerja yang dianggap sebagai anggota tenaga kerja.

Sektor pertambangan memiliki hubungan yang erat dengan perekonomian suatu negara karena menyediakan sumber daya alam yang diperlukan dalam berbagai industri. Di Indonesia, sektor pertambangan menjadi salah satu sektor utama yang berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan ekspor negara. Namun, meskipun memiliki potensi ekonomi yang besar, sektor pertambangan juga seringkali dihadapkan pada tantangan terkait penawaran tenaga kerja. Kondisi ini sering menciptakan fenomena seperti praktik bekerja lembur yang umum terjadi, menunjukkan adanya tekanan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang memadai dalam menjalankan operasi pertambangan.

Sektor pertambangan di Indonesia, sebagai bagian integral dari perekonomian, sering menghadapi tantangan kompleks terkait penawaran

tenaga kerja. Dalam situasi ini, praktik bekerja lembur menjadi suatu fenomena yang menonjol, menegaskan keterkaitan antara penawaran tenaga kerja dan dinamika industri. Salah satu perusahaan pertambangan yang memiliki dampak signifikan di Indonesia adalah PT. Vale Indonesia, yang beroperasi di Sorowako Kabupaten Luwu. PT. Vale Indonesia melibatkan sekitar 2823 tenaga kerja aktif (PT. Vale Indonesia, 2022), memberikan kontribusi besar terhadap penawaran tenaga kerja di sektor ini.

Fenomena menarik terlihat di PT. Vale Indonesia, di mana persentase penawaran tenaga kerja lembur melebihi 50% dari total karyawan mereka. Berdasarkan *final report* PT. Vale Indonesia yang diberikan oleh *Human Resource And Development Departement* menunjukkan bahwa pada bulan Juli dan Agustus, sekitar 1981 tenaga kerja, yang setara dengan 70,17% dari total keseluruhan tenaga kerja, bersedia untuk bekerja lembur. Bahkan pada bulan Januari, jumlahnya mencapai 1959 tenaga kerja, dengan persentase 69,39%. Hal ini menunjukkan tingginya partisipasi tenaga kerja dalam menawarkan diri untuk bekerja lembur (Human Resource and Development PT. Vale Indonesia, 2024).

Meskipun terdapat variasi dalam persentase tenaga kerja yang melakukan lembur, tingkat partisipasi mereka tetap penting sepanjang tahun. Pada bulan September, partisipasi mencapai titik terendah dengan 1.881 tenaga kerja atau 66,63%, sebuah fenomena yang menarik untuk dicermati. Hingga bulan Desember, jumlah ini meningkat menjadi 1.905 tenaga kerja atau 67,48%. Dengan rata-rata persentase partisipasi sebesar 68,79% sepanjang tahun 2023, kecenderungan ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya minat tenaga kerja untuk bekerja lembur.

Beberapa pekerjaan yang memerlukan perhatian ekstra dari tenaga kerja di PT. Vale Indonesia antara lain perawatan alat produksi yang bersifat darurat

(*Emergency*), pemeliharaan yang hanya dapat dilakukan selama alat produksi berhenti (*Shutdown*), mengerjakan tugas khusus (*Special Task*) ataupun melanjutkan pekerjaan dari jam reguler (*Continue Work*).

Meskipun aspek-aspek yang telah disebutkan di atas adalah bagian rutin dari aktivitas pekerjaan, namun masih terdapat variasi dalam persentase penawaran tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tugas-tugas tersebut dianggap rutin, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keputusan suatu individu menawarkan diri untuk bekerja lembur.

Variasi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti faktor ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, meskipun pekerjaan tersebut dianggap sebagai bagian rutin dari aktivitas sehari-hari, variasi dalam penawaran tenaga kerja menunjukkan bahwa masih ada dinamika kompleks yang mempengaruhi keputusan individu terkait dengan jam kerja tambahan.

Upah dapat memengaruhi penawaran tenaga kerja lembur. Teori ekonomi menyatakan bahwa semakin tinggi upah, semakin besar insentif bagi individu untuk bekerja lebih banyak (Rochhaningrum, 2017). Upah sendiri merupakan salah satu elemen penting dalam pasar tenaga kerja. Definisi upah dapat dipahami sebagai kompensasi yang diterima oleh pekerja atas kontribusi mereka dalam proses produksi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, maupun berbagai bentuk kompensasi lainnya (Kuncoro, 2014).

Non-labor income merupakan pendapatan yang diterima selain pendapatan yang diperoleh dari usaha yang sedang diteliti atau usaha dagang. *Non-labor income* adalah pendapatan suami, atau pendapatan dari pekerjaan lain selain berdagang dan pendapatan anggota keluarga lainnya. *Non-labor income* dapat berfungsi sebagai substitusi bagi pendapatan yang diperoleh dari bekerja. Semakin tinggi *non-labor income* yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin rendah keinginannya untuk bekerja lembur, karena kebutuhan

finansialnya sudah terpenuhi dari sumber pendapatan lain. Hal ini disebabkan oleh efek substitusi, di mana pekerja akan mengurangi jam kerja lembur untuk menikmati waktu luang dan aktivitas lain di luar pekerjaan (Pratiwi, 2018).

Pengalaman kerja diduga memiliki dampak yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja lembur karena individu yang telah memiliki pengalaman yang lebih panjang cenderung memiliki kualifikasi dan keahlian yang lebih matang. Ketika seseorang telah bekerja dalam suatu bidang untuk jangka waktu yang lama, mereka memperoleh pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta mengasah keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Mereka juga lebih mampu mengatasi masalah yang kompleks, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kemampuan untuk bekerja lebih fleksibel dan menawarkan diri untuk melakukan pekerjaan lembur ketika diperlukan. Pada dasarnya, pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan tingkat produktivitas, karena pekerja tersebut telah mencapai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi dalam bidangnya (Rasyid, 2016).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka menarik untuk diteliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia di Kabupaten Luwu Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi masalah pada penelitian ini adalah :

- 1) Apakah upah berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia di Kabupaten Luwu Timur?
- 2) Apakah *non-labor income* berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia di Kabupaten Luwu Timur?

- 3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia di Kabupaten Luwu Timur?
- 4) Apakah terdapat perbedaan jam kerja lembur antara pekerja di *Mines Departement* dengan lainnya?
- 5) Apakah terdapat perbedaan jam kerja lembur antara pekerja status kawin dengan lainnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia di Kabupaten Luwu Timur.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *non-labor income* terhadap penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia di Kabupaten Luwu Timur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale Indonesia di Kabupaten Luwu Timur.
- 4) Untuk mengetahui perbedaan jam kerja lembur antara pekerja di *Mines Departement* dengan lainnya.
- 5) Untuk mengetahui perbedaan jam kerja lembur antara pekerja status kawin dengan lainnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- 1) Sebagai kontribusi penting untuk memberikan perhatian lebih kepada isu tenaga kerja di Kabupaten Luwu Timur, baik untuk pemerintah maupun semua *stakeholders* yang bertanggung jawab.

- 2) Sebagai sumber referensi yang dapat dipahami dengan mudah oleh peneliti dalam bidang yang sama, sehingga dapat menjadi landasan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Tinjauan teoritis merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian. Tinjauan teoritis juga berfungsi sebagai dasar untuk membuat jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, serta membantu dalam menyusun instrument penelitian.

2.1.1 Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran merupakan korelasi antara harga dan jumlah barang atau jasa yang tersedia. Dalam konteks tenaga kerja, penawaran adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang tersedia dari pihak pemilik tenaga kerja pada berbagai tingkat upah selama periode waktu tertentu. Menurut teori klasik, sumber daya manusia dianggap sebagai individu yang memiliki kebebasan untuk memilih apakah akan bekerja atau tidak. Dasar dari teori ini adalah teori perilaku konsumen, di mana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada.

Ketika tingkat upah meningkat, pendapatan juga bertambah. Kenaikan pendapatan cenderung mendorong individu untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati lebih banyak waktu senggang, yang dapat mengakibatkan pengurangan jam kerja, dikenal sebagai efek pendapatan (*income effect*). Di sisi lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan sebagai meningkatnya harga waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mungkin mendorong individu untuk menggantikan waktu senggangnya dengan bekerja lebih banyak, yang disebut sebagai efek substitusi (*substitution effect*) (Rochhaningrum, 2017).

Dalam konteks penawaran tenaga kerja (Ehrenberg & Smith, 2003), terdapat dua kategori masalah, yaitu keputusan individu dalam membagi waktu antara bekerja dan waktu luang, serta keputusan untuk menerima pekerjaan dan bekerja di suatu wilayah.

Menurut Simanjuntak (1998), beberapa faktor yang memengaruhi penawaran tenaga kerja meliputi jumlah penduduk yang masih bersekolah, jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga, tingkat keberhasilan dan jumlah tanggungan keluarga, pengaruh usia terhadap Tingkat Partisipasi Kerja (TPK), pengaruh tingkat upah terhadap TPK, pengaruh tingkat pendidikan terhadap TPK, aktivitas ekonomi, dan inflasi.

Penawaran tenaga kerja menjelaskan hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja yang tersedia (Bellante & Jackson, 1990; Santoso, 2012). Ini mencakup jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap tingkat upah dalam suatu periode waktu tertentu. Jumlah total tenaga kerja yang tersedia dalam suatu ekonomi bergantung pada populasi, persentase populasi yang masuk ke angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Ketiga komponen ini tergantung pada tingkat upah pasar (Bellante & Jackson, 1990). Jumlah penawaran tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh jumlah penduduk usia kerja yang merupakan bagian dari angkatan kerja. Semakin banyak angkatan kerja, maka penawaran tenaga kerja juga akan meningkat (Santoso, 2012).

Analisis penawaran tenaga kerja mengasumsikan tidak ada perubahan dalam jumlah populasi tenaga kerja atau tingkat keterampilan. Untuk mengevaluasi dampak perubahan tingkat upah terhadap penawaran tenaga kerja, digunakan efek substitusi dan efek pendapatan. Melalui efek substitusi, perubahan upah menyebabkan perubahan dalam biaya oportunitas waktu luang,

membuatnya lebih mahal, yang pada gilirannya mengurangi waktu luang dan meningkatkan jam kerja (Borjas, 2016; Santoso, 2012).

Individu menawarkan tenaga kerja sebagai respons terhadap keinginan untuk memperoleh barang dan jasa, sehingga mereka harus mengorbankan sebagian waktu luang mereka. Penawaran tenaga kerja merupakan hasil dari keputusan individu untuk bekerja (Borjas, 2016). Sementara kepuasan individu bisa dicapai melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*). Namun, individu menghadapi kendala berupa tingkat pendapatan dan ketersediaan waktu. Bekerja sebagai kontraposisi dari waktu luang menyebabkan penderitaan, sehingga individu bersedia bekerja jika mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan waktu atau jam kerja yang mereka tawarkan pada tingkat upah dan harga yang mereka inginkan (Becker, 1993).

Tenaga kerja yang memaksimalkan kepuasan dengan mengalokasikan waktu mereka sehingga pendapatan terakhir mereka dihabiskan untuk liburan atau kegiatan yang memberikan kepuasan yang setara dengan pendapatan terakhir mereka untuk barang. Peningkatan pendapatan non-kerja akan mengurangi jam kerja pekerja. Peningkatan pendapatan non-kerja juga mengurangi kemungkinan seseorang memasuki dunia kerja. Sebaliknya, peningkatan upah meningkatkan kemungkinan seseorang memutuskan untuk bekerja. Oleh karena itu, upah riil dapat dianggap sebagai penentu keputusan seseorang untuk bekerja (Borjas, 2016; Oğuz, 2018). Ketika terjadi perubahan dalam tingkat upah, misalnya, kenaikan upah, dampaknya terhadap jumlah jam kerja yang ditawarkan dapat dijelaskan dengan konsep efek substitusi dan efek pendapatan (Borjas, 2016; Santoso, 2012).

Berikut adalah faktor-faktor yang memiliki dampak pada penawaran tenaga kerja:

- a) Jumlah Penduduk. Semakin besar jumlah penduduk, semakin banyak tenaga kerja yang dapat tersedia, baik untuk angkatan kerja maupun non-angkatan kerja, sehingga jumlah penawaran tenaga kerja juga meningkat (Bloom & Freeman, 1986). Kenaikan jumlah penawaran tenaga kerja akan mengakibatkan pergeseran kurva penawaran tenaga kerja ke arah kanan.
- b) Struktur Umur Penduduk. Peningkatan umur panjang penduduk adalah pencapaian utama masyarakat, mencerminkan peningkatan kesehatan dan kesejahteraan. Meskipun struktur umur penduduk Indonesia cenderung muda, penambahan penduduk dan lebih banyak individu yang memasuki usia kerja dapat meningkatkan penawaran tenaga kerja (Biffi, 1998; Bloom & Freeman, 1986). Peningkatan jumlah penawaran tenaga kerja dapat mengakibatkan pergeseran kurva penawaran ke kanan tergantung pada tingkat upah di pasar tenaga kerja.
- c) Produktivitas. Produktivitas menunjukkan hubungan antara output dan jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari satu tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh pendidikan, teknologi, dan keterampilan, sehingga peningkatan pendidikan atau keterampilan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Cazzavillan & Olszewski, 2011; Greenlaw & Shapiro, 2018; Lugauer, 2012; Travaglini & Bellocchi, 2018).
- d) Tingkat Upah. Secara teoritis, tingkat upah akan memengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah dapat meningkatkan jumlah penawaran tenaga kerja, sementara penurunan tingkat upah dapat memiliki efek sebaliknya. Hal ini tercermin dalam kurva penawaran tenaga kerja yang berslope positif (Borjas, 2016; Oğuz, 2018; Santoso, 2012).

- e) Kebijakan Pemerintah. Dalam menganalisis penawaran tenaga kerja, relevan untuk mempertimbangkan kebijakan pemerintah. Misalnya, kebijakan pemerintah terkait pendidikan selama 9 tahun dapat mengurangi jumlah tenaga kerja, sementara peningkatan batas usia kerja dapat terjadi. Kebijakan pembangunan sekolah baru dan infrastruktur sekolah juga dapat memengaruhi penawaran tenaga kerja dengan mengurangi atau meningkatkan ketersediaan tenaga kerja (Maegherita & Luiz, 2009).

Besar penawaran tenaga kerja dalam masyarakat ditentukan oleh jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Beberapa faktor mempengaruhi penawaran tenaga kerja, seperti struktur umur penduduk, tingkat upah, tingkat pendapatan, dan tingkat pendidikan (Simbolon, 2010).

a) Struktur Umur

Penduduk Indonesia memiliki struktur umur yang muda, terlihat dari bentuk piramida penduduk. Meskipun pertumbuhan penduduk dapat ditekan, penawaran tenaga kerja tetap meningkat karena banyaknya penduduk usia kerja.

b) Tingkat Upah

Secara teoritis, tingkat upah memengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Jika upah naik, penawaran tenaga kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya.

c) Tingkat Pendapatan

Jika upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, pendapatan akan bertambah. Hal ini dapat mengurangi partisipasi angkatan kerja, karena beberapa individu mungkin merasa tidak perlu lagi bekerja.

d) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan para penawar tenaga kerja mempengaruhi penerimaan pelamar dalam mencari pekerjaan. Pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan kerja berdasarkan tingkat pendidikan oleh tenaga kerja.

2.1.2 Penawaran Tenaga Kerja Lembur

Penawaran tenaga kerja lembur mengacu pada ketersediaan tenaga kerja yang bersedia bekerja dalam jam kerja tambahan melebihi standar atau waktu kerja reguler yang telah ditentukan. Tenaga kerja lembur biasanya disediakan dalam situasi di mana perusahaan atau organisasi membutuhkan produksi tambahan atau pekerjaan ekstra yang memerlukan upaya lebih dari karyawan.

Ayat 1 Pasal 1 Peraturan Menteri No. 102/MEN/VI/2004 menjelaskan bahwa kerja lembur atau *overtime* merujuk pada aktivitas kerja yang melampaui 7 jam dalam sehari selama 6 hari kerja dan 42 jam dalam seminggu, atau 8 jam sehari selama 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu. Hal ini juga mencakup waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Menurut Harianto & Syafiudin (2013), kerja lembur didefinisikan sebagai jenis pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal, dengan upah yang diterima oleh pekerja berbeda dari upah resmi pada jam kerja normal (Andri Kurniawan et al., 2018).

Thomas, H. Randolph, Member (1992) mendefinisikan waktu kerja lembur (*overtime*) sebagai periode kerja yang melebihi durasi 40 jam dalam satu minggu dan berlangsung setidaknya selama tiga minggu secara berturut-turut. Di sisi lain, (Hanna & Sullivan, 2004) memberikan definisi waktu kerja lembur sebagai

waktu kerja yang melewati batas 8 jam per hari dan 40 jam per minggu (Sumarningsih, 2014).

Alasan penerapan waktu kerja lembur:

- a) Sebagai respons terhadap keterlambatan program.
- b) Untuk mempercepat penyelesaian proyek.
- c) Menangani peningkatan dimensi dan kompleksitas proyek akibat perubahan desain.
- d) Mengatasi kekurangan karyawan.

Penggunaan lembur menjadi daya tarik bagi tenaga kerja berkualifikasi karena pembayaran jam kerja lembur yang tinggi. Selain itu, lembur juga sering digunakan untuk memenuhi keinginan pemilik proyek agar proyek dapat segera diselesaikan, dioperasikan, dan menghasilkan keuntungan bisnis. Lembur lebih disukai karena menghindari masalah koordinasi yang mungkin timbul jika menambah tenaga kerja atau mengubah jadwal kerja (Sumarningsih, 2014).

Keuntungan dan kerugian penerapan kerja lembur:

- a) Keuntungan:
 - (1) Meningkatkan pendapatan karyawan dan meningkatkan daya tarik untuk karyawan berkualifikasi.
 - (2) Mengurangi kebutuhan perekrutan tenaga kerja.
- b) Kerugian:
 - (1) Potensi penurunan produktivitas jika pekerjaan tidak berdasarkan kecepatan peralatan.
 - (2) Penurunan pendapatan karyawan tanpa lembur dapat mengecewakan karyawan, mungkin mengurangi kecepatan kerja untuk memotivasi lembur.

- (3) Evaluasi yang cermat diperlukan untuk menilai dampak keuangan lembur pada proyek, seperti perencanaan jam kerja dan perhitungan upah lembur (Rambe, 2018).

Kewajiban selama lembur yang dilakukan oleh Perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya:

- a) Memberikan upah lembur.
- b) Memberikan waktu istirahat.
- c) Memberikan minuman dan makanan dengan setidaknya 1400 kalori jika lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih. Pembayaran ini tidak dapat digantikan dengan uang dan dihitung sebagai 1/173 kali upah bulanan per jam, khususnya jika lembur dilakukan pada hari kerja.

Sebelum melakukan lembur, pengusaha harus menyampaikan perintah tertulis dan mendapatkan persetujuan tertulis dari pekerja, yang kemudian ditandatangani oleh kedua belah pihak (Kasino, 2007).

2.1.3 Upah

Menurut konsep dalam teori ekonomi, upah dapat dijelaskan sebagai kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja oleh pengusaha untuk jasa-jasa fisik maupun mental yang diberikan (Pius & Prasetya, 1998). Para ekonom cenderung menganalisis pendapatan tenaga kerja dengan mempertimbangkan upah riil rata-rata, yaitu ukuran daya beli persatu jam kerja, di mana upah nominal atau jumlah uang yang diterima dibagi dengan biaya hidup (Paul & William, 2003).

Upah dapat didefinisikan sebagai pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Besaran upah ini diukur atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditentukan berdasarkan kesepakatan atau peraturan hukum, dan dibayarkan sesuai dengan

perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya (Achmad, 2006).

Upah adalah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk pembayaran atas berbagai jenis jasa yang disediakan dan dilakukan untuk pengusaha. Penetapan upah melibatkan penilaian terhadap kontribusi karyawan sebagai bentuk penghargaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sesuai dengan kapasitas organisasi dan peraturan hukum yang berlaku (Sukirno, 2002). Upah minimum merujuk pada jumlah upah yang telah ditetapkan sebagai standar minimum di tingkat regional, sektor regional, dan sub-sektor. Dalam konteks ini, upah minimum melibatkan unsur upah pokok dan tunjangan. Penyertaan tunjangan dalam upah minimum merupakan kebijakan yang diatur oleh peraturan Indonesia, seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Sumarsono, 2003).

2.1.4 Non-Labor Income

Non-labor income merujuk pada pendapatan yang berasal dari sumber di luar kegiatan pekerjaan utama, seperti pendapatan istri, investasi, warisan, atau transfer pemerintahan. *Non-labor Income* merujuk pada pendapatan yang diterima diluar dari bekerja sebagai pekerja lembur yang diukur dalam satuan rupiah. Sumber ini memiliki dampak terhadap keputusan individu dalam melibatkan diri dalam tenaga kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. *Non-labor income* memiliki peran yang signifikan dalam meramalkan dinamika pasar tenaga kerja, terutama jika dilihat dari perspektif ekonomi keluarga (Chodijah, 2008).

Semakin tinggi *non-labor income*, semakin rendah penawaran tenaga kerja lebih lanjut, karena insentif pekerja untuk bekerja lebih banyak cenderung

menurun. Dalam konteks penawaran tenaga kerja lebih lanjut, *non-labor income* memengaruhi keputusan pekerja mengenai apakah mereka akan meningkatkan jumlah waktu kerja atau tidak. Kenaikan *non-labor income* dapat mengakibatkan penurunan waktu yang diberikan oleh pekerja lebih lanjut, karena mereka mungkin lebih fokus pada usaha pribadi atau investasi yang telah dilakukan (Rasyid, 2016).

Dari perspektif teori ekonomi perilaku, ini dapat dijelaskan dengan konsep utilitas atau kepuasan individu. Jika seseorang telah memenuhi kebutuhan finansial mereka dengan pendapatan *non-labor*, maka mereka cenderung memaksimalkan kepuasan mereka dengan memilih waktu luang daripada bekerja tambahan. Dengan demikian, semakin besar *non-labor income* seseorang, semakin rendah kemungkinan mereka untuk menawarkan diri bekerja lembur.

Dengan pertumbuhan *non-labor income*, industri yang memerlukan penawaran tenaga kerja tambahan mungkin mengalami kesulitan dalam menciptakan posisi baru. Perlu dicatat bahwa peningkatan *non-labor income* juga dapat memberikan peluang bagi pekerja untuk mengembangkan karier tanpa perlu bekerja lebih lama. Untuk mengatasi dampak negatif pertumbuhan *non-labor income* terhadap penawaran tenaga kerja lebih lanjut, strategi seperti memfasilitasi pekerjaan fleksibel dan menyediakan layanan publik yang mendukung pekerja dalam memilih tenaga kerja sesuai kebutuhan pribadi dapat menjadi solusi yang penting.

2.1.5 Pengalaman Kerja

Menurut Marihot (2001), pengalaman kerja didefinisikan sebagai proses di mana pengetahuan atau keterampilan tentang cara melakukan suatu pekerjaan terbentuk melalui keterlibatan aktif karyawan dalam pelaksanaan

tugas-tugas pekerjaan. Sementara itu, Ranupandojo (1984) menggambarkan pengalaman kerja sebagai ukuran dari jangka waktu atau periode yang telah dilewati seseorang dalam pekerjaan, di mana individu tersebut telah memperoleh pemahaman mendalam tentang tugas-tugas pekerjaan dan mampu menjalankannya dengan kompeten.

Ranupandojo (1984) mengarahkan fokus pada aspek masa kerja atau durasi kerja seorang karyawan dalam mendefinisikan pengalaman kerja, yang berbeda dengan pendekatan Manulang yang menyoroti pengalaman kerja sebagai hasil dari keterlibatan langsung karyawan dalam aktivitas pekerjaan. Sesuai dengan pemahaman Ranupandojo, Trijoko (1980) menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang dari tindakan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, pengalaman kerja dipahami sebagai hasil dari proses belajar yang berlangsung dalam konteks praktik kerja sehari-hari.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Upah dengan Penawaran Tenaga Kerja Lembur

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan menjelaskan bahwa upah adalah hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Ini termasuk juga tunjangan bagi pekerja atau buruh beserta keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah memegang peranan penting dalam memengaruhi penawaran tenaga kerja karena merupakan hak yang diterima oleh pekerja atau buruh

dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaannya, atau sebagai hak bagi tenaga kerja yang telah menawarkan tenaganya untuk bekerja.

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Maghfirah & Zulham (2016) menyatakan bahwa tingkat upah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja perempuan. Temuan ini mendapat dukungan dari penelitian (Noveda et al., 2015) yang menegaskan bahwa upah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat. Adanya pengaruh yang signifikan antara upah dan penawaran tenaga kerja menunjukkan bahwa penawaran tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat upah. Situasi ini dipicu oleh kenyataan bahwa kenaikan upah akan mendorong para pekerja untuk bergabung dalam dunia kerja karena upah merupakan imbalan yang mereka terima sebagai ganti dari pengurangan waktu santai (*leisure time*), dan kenaikan upah juga menjanjikan peningkatan pendapatan. Peningkatan pendapatan tersebut akan berdampak positif pada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, pekerja cenderung masuk ke dalam dunia kerja ketika ada tawaran upah yang menarik. Dengan demikian, peningkatan upah akan membawa peningkatan dalam penawaran tenaga kerja. Sebaliknya, penurunan upah akan mengurangi minat pekerja untuk terlibat dalam dunia kerja karena imbalan yang diperoleh dari bekerja tidak menjanjikan peningkatan kesejahteraan. Oleh karena itu, penurunan upah dapat menurunkan penawaran tenaga kerja.

2.2.2 Hubungan Antara *Non-Labor Income* dengan Penawaran Tenaga Kerja Lembur

Non-Labor Income merujuk pada pendapatan yang diterima diluar dari bekerja sebagai pekerja lembur. Keterkaitan antara *non-labor income* dan penawaran tenaga kerja sangat tergantung pada pendapatannya. Ketika

kebutuhan rumah tangga meningkat yang tidak diiringi dengan peningkatan pendapatan, maka seseorang tersebut memiliki kecenderungan akan menawarkan dirinya untuk bekerja (Rasyid, 2016). Sebaliknya, jika semakin besar pendapatan dari *non-labor income* seseorang, maka seseorang tersebut mungkin menjadi kurang termotivasi untuk bekerja dan lebih memilih waktu *leisure*-nya untuk bersenang-senang sesuai dengan teori memaksimalkan kepuasan individu (Chodijah, 2008).

Non-labor income dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan pekerjaan lembur karena semakin tinggi *non-labor income*, semakin menurun insentif seseorang untuk bekerja lebih banyak. Dengan asumsi jika seseorang memperoleh pendapatan yang lebih besar dari upah lembur, mereka mungkin lebih cenderung fokus pada sumber pendapatan lainnya daripada melakukan pekerjaan lembur.

2.2.3 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Penawaran Tenaga Kerja lembur

Pengalaman kerja merupakan salah satu pertimbangan penting bagi perusahaan. Lama masa kerja dapat membentuk pola kerja yang efisien, di mana karyawan dianggap mampu menjalankan tugas dengan baik dan beradaptasi dengan pekerjaannya. Terdapat keyakinan bahwa semakin sering seseorang berpengalaman dalam menyelesaikan tugas yang sama, semakin terampil dan bertanggung jawab dia dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Soetomo (2006) menjelaskan bahwa pengalaman kerja mempermudah seseorang dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai, karena pengalaman kerja mencerminkan pemahaman individu terhadap pasar kerja. Dengan kombinasi pengalaman kerja yang luas dan tingkat pendidikan yang

tinggi, peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan semakin terbuka lebar bagi tenaga kerja.

Pengalaman kerja diduga memiliki dampak yang signifikan terhadap penawaran tenaga kerja lembur karena individu yang telah memiliki pengalaman yang lebih panjang cenderung memiliki kualifikasi dan keahlian yang lebih matang. Ketika seseorang telah bekerja dalam suatu bidang untuk jangka waktu yang lama, mereka memperoleh pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta mengasah keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Mereka juga lebih mampu mengatasi masalah yang kompleks, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kemampuan untuk bekerja lebih fleksibel dan menawarkan diri untuk melakukan pekerjaan lembur ketika diperlukan. Pada dasarnya, pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan tingkat produktivitas, karena pekerja tersebut telah mencapai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi dalam bidangnya (Rasyid, 2016).

2.3 Hasil Penelitian dan Studi Empiris

Pada bagian ini berisikan penelitian-penelitian terdahulu yang mendasari pemikiran penulis dan menjadi pertimbangan dalam penyusunan penelitian. Adapun penelitian tersebut sebagai berikut :

Penelitian oleh Murialti (2019). Membahas tentang analisa faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja di provinsi Riau selama Sembilan belas tahun (2000-2018). Dari hasil studi simultan, diketahui bahwa tingkat upah, pertumbuhan ekonomi, jumlah tanggungan keluarga, rata-rata lama sekolah dan total populasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pasokan tenaga kerja di provinsi Riau, sementara sebagian tingkat upah, jumlah keluarga tanggungan, lama sekolah rata-rata, dan populasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

pasokan tenaga kerja di provinsi Riau, sementara tpak dan pertumbuhan ekonomi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pasokan tenaga kerja di provinsi Riau.

Penelitian oleh Maghfirah & Zulham (2016). Membahas tentang bagaimana pengaruh pendidikan, inflasi, dan upah terhadap pasokan tenaga kerja wanita di Aceh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari variabel pendidikan, inflasi, dan upah, hanya dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Aceh, yaitu pendidikan dan upah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tingkat penawaran tenaga kerja wanita di Aceh masih rendah dibandingkan dengan penawaran tenaga kerja pria.

Penelitian oleh Lumban Gaol et al. (2020). Membahas tentang bagaimana pengaruh populasi, tingkat upah, dan tingkat pendidikan terhadap pasokan tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa jumlah populasi, tingkat pendidikan, dan tingkat upah bersama-sama mempengaruhi penawaran tenaga kerja di Provinsi Riau.

Penelitian oleh Noveda et al. (2015). Membahas tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran dan permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat. Studi ini menyimpulkan bahwa (1) upah, tingkat partisipasi angkatan kerja (LFPR), dan pengangguran memiliki pengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat. Namun, pertumbuhan penduduk tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat. (2) penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap upah di Sumatera Barat. (3) Upah, investasi, ekonomi, dan produktivitas berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat.

Penelitian oleh Rochhaningrum (2017). Membahas tentang analisis pengaruh upah, umur, status perkawinan, dan jumlah tanggungan terhadap keputusan tenaga kerja lulusan perguruan tinggi (sarjana) untuk bekerja atau tidak bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial dalam bentuk upah, status perkawinan, dan jumlah tanggungan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan variabel usia tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Nilai Prob. statistik LR menunjukkan bahwa bersama-sama antara upah, usia, status perkawinan, dan jumlah tanggungan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pasokan tenaga kerja lulusan sarjana di Kecamatan Pedurungan.

Penelitian oleh Chodijah (2008). Membahas tentang analisis nilai-nilai ekonomi rumah tangga dalam mempengaruhi keputusan wanita di perkotaan untuk masuk pasar kerja di Sumatera Selatan. Hasil dalam melakukan pendekatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan untuk terlibat dalam aktivitas pasar, terdapat beberapa faktor karakteristik yang memengaruhi hal tersebut. Faktor-faktor tersebut meliputi upah (pendapatan), pendapatan dari *non-labor income*, karakteristik individu, karakteristik lingkungan sosial, dan nilai-nilai investasi rumah tangga. Variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan individu untuk bekerja dalam aktivitas pasar.

Penelitian oleh Rasyid (2016). Membahas tentang analisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan *non labor income* terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Makassar. Hasilnya ialah pendidikan, pengalaman kerja dan *non-labor income* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Kota Makassar.

Penelitian oleh Sholeh (2007). Membahas tentang analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja serta upah : teori serta beberapa potretnya di Indonesia.

Permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh nilai marjinal produk, penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh jam kerja yang luang dari tenaga kerja individu serta upah, secara teoritis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan.

Penelitian oleh Nurhidayah (2022). Membahas tentang pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap penawaran tenaga kerja dosen muda baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pendapatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan. Sementara tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Penawaran tenaga kerja lembur mengacu pada ketersediaan tenaga kerja yang bersedia bekerja dalam jam kerja tambahan melebihi standar atau waktu kerja reguler yang telah ditentukan. Tenaga kerja lembur biasanya disediakan dalam situasi di mana perusahaan atau organisasi membutuhkan produksi tambahan atau pekerjaan ekstra yang memerlukan upaya lebih dari karyawan.

Berdasarkan teori penawaran tenaga kerja, setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada. Ketika tingkat upah meningkat, pendapatan juga bertambah. Kenaikan pendapatan cenderung mendorong individu untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati lebih banyak waktu senggang, yang dapat mengakibatkan pengurangan jam kerja, dikenal sebagai efek pendapatan (*income effect*). Di sisi

lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan sebagai meningkatnya harga waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mungkin mendorong individu untuk menggantikan waktu senggangnya dengan bekerja lebih banyak, yang disebut sebagai efek substitusi (*substitution effect*).

Variabel Upah adalah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk pembayaran atas berbagai jenis jasa yang disediakan dan dilakukan untuk pengusaha. Ketika tingkat upah meningkat, pendapatan juga bertambah. Kenaikan pendapatan cenderung mendorong individu untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati lebih banyak waktu senggang, yang dapat mengakibatkan pengurangan jam kerja, dikenal sebagai efek pendapatan (*income effect*). Di sisi lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan sebagai meningkatnya harga waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mungkin mendorong individu untuk menggantikan waktu senggangnya dengan bekerja lebih banyak, yang disebut sebagai efek substitusi (*substitution effect*).

Variabel *Non-labor income* merujuk pada pendapatan yang diterima diluar dari bekerja sebagai pekerja lembur. Keterkaitan antara *non-labor income* dan penawaran tenaga kerja sangat tergantung pada pendapatannya. Ketika kebutuhan rumah tangga meningkat yang tidak diiringi dengan peningkatan pendapatan, maka seseorang tersebut memiliki kecenderungan akan menawarkan dirinya untuk bekerja. Sebaliknya, jika semakin besar pendapatan dari *non-labor income* seseorang, maka seseorang tersebut mungkin menjadi kurang termotivasi untuk bekerja dan lebih memilih waktu *leisure*-nya untuk bersenang-senang sesuai dengan teori memaksimalkan kepuasan individu.

Variabel Pengalaman kerja didefinisikan sebagai proses di mana pengetahuan atau keterampilan tentang cara melakukan suatu pekerjaan terbentuk melalui keterlibatan aktif karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Ketika seseorang telah bekerja dalam suatu bidang untuk jangka

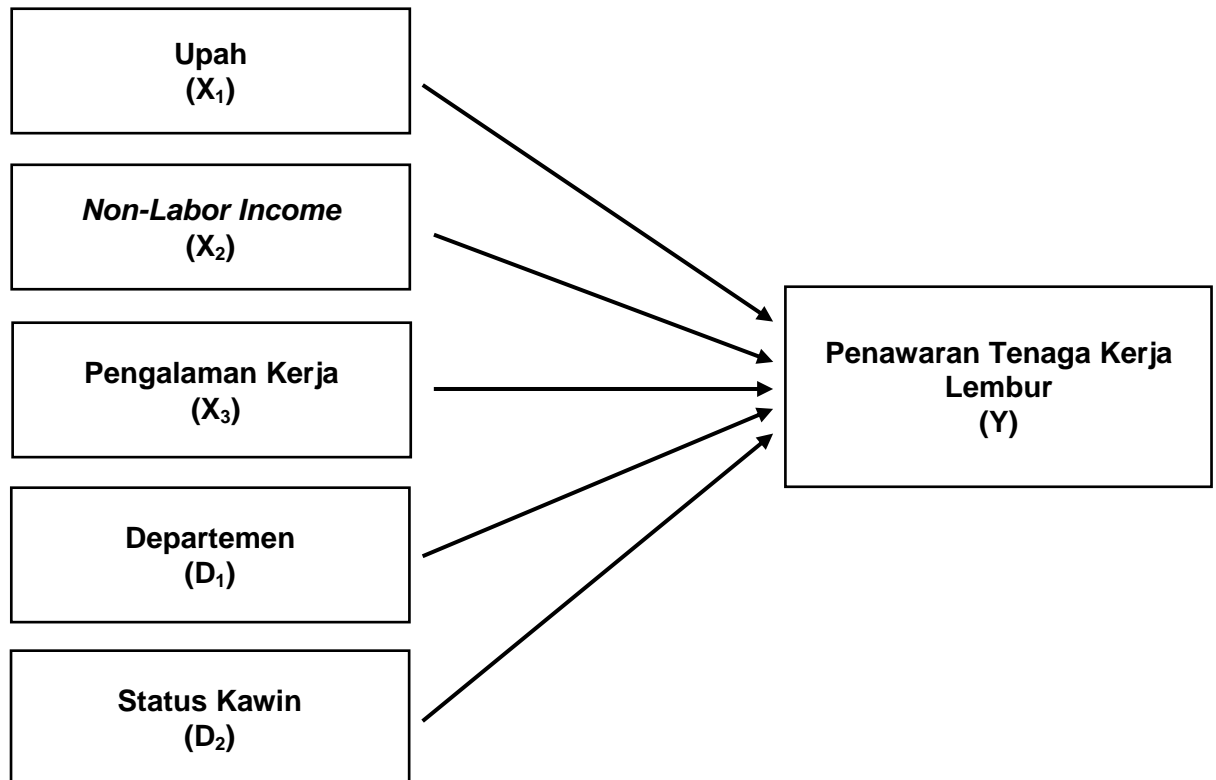
waktu yang lama, mereka memperoleh pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta mengasah keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Mereka juga lebih mampu mengatasi masalah yang kompleks, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kemampuan untuk bekerja lebih fleksibel dan menawarkan diri untuk melakukan pekerjaan lembur ketika diperlukan.

Variabel Departemen adalah unit organisasi dalam suatu perusahaan atau institusi yang memiliki tanggung jawab tertentu dalam menjalankan fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan khusus. Hubungan departemen dengan penawaran tenaga kerja lembur dapat tercermin dalam sejumlah cara. Perbedaan dalam kebutuhan dan sifat pekerjaan antara departemen mungkin mempengaruhi seberapa sering tenaga kerja lembur diperlukan. Departemen dengan tugas-tugas yang membutuhkan penyelesaian proyek tertentu atau operasi 24/7 mungkin lebih cenderung memerlukan tenaga kerja lembur daripada departemen dengan jadwal kerja yang lebih teratur.

Variabel Status kawin atau status perkawinan merujuk pada posisi seseorang dalam suatu ikatan hubungan perkawinan. Hubungan status perkawinan dengan penawaran tenaga kerja telah menjadi fokus penelitian dalam ilmu ekonomi. Status perkawinan dapat memengaruhi penawaran tenaga kerja, terutama pada kelompok tertentu seperti wanita menikah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa status perkawinan, khususnya pada wanita, dapat memengaruhi keputusan untuk bekerja dan jumlah jam kerja. Beberapa riset menunjukkan bahwa pria dan wanita yang berstatus kawin cenderung mengalami masa menganggur yang lebih singkat dibandingkan dengan mereka yang belum berstatus kawin. Ini mungkin disebabkan oleh persepsi bahwa individu yang sudah kawin dianggap lebih stabil dan bertanggung jawab, menjadi pertimbangan penting bagi pengusaha. Keterkaitan antara status perkawinan

dan penawaran tenaga kerja menggambarkan kompleksitas dinamika pasar tenaga kerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial dan ekonomi.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka disusun kerangka konseptual yang disajikan pada gambar 2.1 dengan skema berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan penelitian dan perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan, kajian pustaka dan kerangka konseptual maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif upah terhadap keputusan penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale di Kabupaten Luwu Timur.
2. Diduga terdapat pengaruh negatif *non-labor income* terhadap keputusan penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale di Kabupaten Luwu Timur.

3. Diduga terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap keputusan penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale di Kabupaten Luwu Timur.
4. Diduga terdapat pengaruh negatif departemen terhadap keputusan penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale di Kabupaten Luwu Timur.
5. Diduga terdapat pengaruh positif status kawin terhadap keputusan penawaran tenaga kerja lembur PT. Vale di Kabupaten Luwu Timur.