

# **DISERTASI**

**STUDI FUNGSI UPAH WANITA PEKERJA  
SEKTOR MANUFAKTUR DAN JASA  
DI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

***STUDY ON WAGE FUNCTION OF WOMEN WORKERS  
OF MANUFACTURING AND SERVICE SECTORS  
IN EAST KALIMANTAN PROVINCE***

**SITI MARIA**



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2013**

**STUDI FUNGSI UPAH WANITA PEKERJA  
SEKTOR MANUFAKTUR DAN JASA  
DI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**DISERTASI**

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Doktor

Program Doktor Ilmu Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**SITI MARIA**

Kepada

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2013**

**DISERTASI**

**STUDI FUNGSI UPAH WANITA PEKERJA SEKTOR MANUFAKTUR DAN JASA  
DI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Disusun dan diajukan oleh :

**SITI MARIA  
P0500309054**

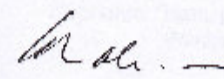
Telah dipertahankan di depan panitia Promosi Doktor  
pada tanggal 6 November 2013  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat




**Prof. Dr. Basri Hasanuddin, MA**  
Promotor

  
**Prof. Dr. Muhammad Yunus Zain, SE., MA**  
Ko-Promotor

Ketua Program Studi S3  
Ilmu Ekonomi,

  
**Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA**

  
**Prof. Dr. Rahmatia, SE., MA**  
Ko-Promotor

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Hasanudin,

  
**Prof. Dr. In-Mursalim**

## **PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : SITI MARIA  
Nomor mahasiswa : P0500309054  
Program studi : Ilmu Ekonomi

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa disertasi yang berjudul "STUDI FUNGSI UPAH WANITA PEKERJA SEKTOR MANUFAKTUR DAN JASA DI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR"

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 1 November 2013  
Yang membuat menyatakan

**SITI MARIA**

## ABSTRAK

**SITTI MARIA.** *Studi Fungsi Upah Wanita Pekerja Sektor Manufaktur dan Jasa di Provinsi Kalimantan Timur* (dibimbing oleh **Basri Hasanuddin, M. Yunus Zain, Rahmatia**)

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang terkait dengan upah pekerja wanita, yaitu karakteristik wanita, karakteristik usaha, jam kerja market, dan produktivitas. Karakteristik pekerja terdiri atas umur, jumlah anggota keluarga, pengalaman kerja, dan pendidikan. Karakteristik usaha terdiri atas jabatan, sektor usaha, dan skala usaha.

Penelitian ini bersifat eksplanasi yang dilaksanakan pada tahun 2012. Sampel penelitian adalah pekerja wanita sebanyak 240 orang sebagai responden. Pengambilan responden dilakukan melalui sampel purposif pada beberapa perusahaan besar, menengah, dan kecil di sektor manufaktur dan jasa. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur pekerja wanita berpengaruh negatif dan signifikan terhadap jam kerja market dan tidak signifikan terhadap produktivitas upah. Jumlah anggota keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja dan tidak signifikan terhadap jam kerja market. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jam kerja market dan produktivitas pekerja wanita dan tidak signifikan terhadap upah. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap jam kerja market dan produktivitas wanita dan tidak signifikan terhadap upah. Jam kerja market dan produktivitas pekerja wanita berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah. Tidak ada perbedaan upah dan jam kerja market pekerja wanita berdasarkan jabatan dan ada perbedaan produktivitas pekerja wanita berdasarkan jabatan. Tidak ada perbedaan upah berdasarkan sektor usaha dan ada perbedaan jam kerja market dan produktivitas pekerja wanita berdasarkan sektor usaha. Ada perbedaan upah dan jam kerja market pekerja wanita berdasarkan skala usaha dan tidak ada perbedaan produktivitas pekerja wanita berdasarkan skala usaha.

Kata kunci : upah, produktivitas, jam kerja market, karakteristik pekerja Wanita, karakteristik usaha



## ABSTRACT

**SITI MARIA.** *Study on Wage Function of Women Workers of Manufacturing and Service Sectors in East Kalimantan Province* (supervised by Basri Hasanuddin, Yunus Zain and Rahmatia).

The research aimed at investigating the functional relationship of inter-variables related to the women workers' wage, i.e. women's characteristics, business characteristics, market work hours, and productivity. The workers characteristics comprised age, number of family members, work experience, and education. The business characteristics consisted of position, business sector, and business scale.

This was an explanation research and was carried out in the Year 2012 by taking as many as 240 women workers as samples. The samples were taken by the *purposive sampling* technique on several large, medium and small corporations in the manufacturing and service sectors in East Kalimantan.

The research result indicates that the women workers' age has the negative and significant impact on the *market* work hours, and the insignificant impact on the productivity and wage. Number of the family members has the negative and significant impact on the women workers' productivity and insignificant effect on the market work hours of the women workers. The work experience has the positive and significant influence on the market work hours and women workers' productivity, and insignificant impact on the wage. The education has the positive and significant effect on the market work hours and productivity of the women workers, and insignificant impact on the wage. The market work hours and productivity of the women workers have the positive and significant influence on the wage. There is no difference of the wage and market work hours of the women workers based on the position, and there is the difference of the productivity of the women workers based on the position. There is no wage difference based on the business sector, and there is the difference of the market work hours and productivity of the women workers based on the business sector. There is the difference of the wage and market work hours of the women workers based on the scale, and there is no difference of the productivity of the women workers based on the business scale.

Key-words: Wage, productivity, market work hours, women workers' characteristic, and business characteristic.



## **PRAKATA**

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini. Disertasi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Doktor pada Program Pendidikan Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam perjalanan penyelesaian studi program Doktor ini, banyak kendala yang dihadapi, tetapi semuanya dapat diatasi dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

Prof. Dr. H. Basri Hasanuddin, MA, Guru besar Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin selaku Promotor. Kepiawaian, kecerdasan dalam ilmu ekonomi, wawasan berpikir, dan kearifan beliau sebagai ilmuan sehingga dalam proses pembimbingan hampir tidak ada kendala yang dihadapi. Keterbukaan beliau menjadikan tidak ada batas waktu dan ruang dalam proses bimbingan, semua berjalan dengan baik dan lancar serta tetap dalam proses dan koridor akademik yang terjaga, mendorong penulis untuk secepatnya selesai.

Prof. Dr. H. Muhammad Yunus Zain, MA dan Prof. Dr. Hj. Rahmatia, MA, Guru besar Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi selaku Ko-Promotor. Kesibukan beliau dalam bidang akademik tidak menghalangi sedikitpun waktu untuk penulis dalam proses konsultasi. Di sela-sela kesibukan beliau tetap menyempatkan waktunya untuk memberikan perhatian dan membimbing kepada penulis dengan penuh bijak dan bersahaja, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik.

Prof. Dr. H. Basri Hasanuddin, MA, Prof. Dr. H. Muhammad Yunus Zain, MA, Prof. Dr. Hj. Rahmatia, MA, Prof. Dr. Muh. Saleh, MS, Prof. Dr. I. Made Benyamin, M. Ec, Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA, Dr. Tadjuddin Parenta, MA, DR. H. Madris, DPS., SE, M.Si, Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si sebagai tim penguji, di samping menguji dengan sangat arif juga memberikan kontribusi yang sangat berharga dalam setiap tahapan perbaikan proposal dan disertasi ini.

Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. dr. H. Idrus A. Patusuri, Direktur Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Ir. Mursalim yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Doktor pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Hasanuddin.

Prof. Dr. H. Zamruddin Hasid, SE, SU selaku Rektor Universitas Mulawarman dan Dr. Hj. Anis Rachma Utary, SE., M.Si., Ak selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, dengan sebesar-besarnya saya ucapkan terima kasih atas segala motivasi, bantuan dan doa, selama mengikuti pendidikan.

Suamiku tercinta Alin Yudistira, SE, serta anak-anakku tersayang Altira Aristid dan Afkar Athaillah dengan kesabaran dan perhatiannya yang tulus serta senantiasa memberikan dorongan emosional dan inspirasional selama kuliah hingga tulisan ini selesai.

Orang-orang yang terdekat dengan kehidupan penulis, terkhusus dengan kedua orang tuaku, Ibunda Tri Kusumayani dan Ayahanda Sudarso yang tidak henti-hentinya mendoakan anaknya semoga menjadi anak yang berguna. Sembah sujud anakda semoga dapat berbakti dengan baik.

Saudaraku tercinta kakak Ani Susanty, SP, Dr. Hj. Siti Amalia, SE, M.Si, Adik Brigpol Muhammad Gufron, serta kakak ipar H. Hasbi, SE., M.Si adik ipar Neng Melda, Amd dan keponakan-keponakan Naufal Fahru



Haekal, Attar Aulia Al Fawwad, Qonita Nasywa Anindita dan Zaki yang selalu mendoakan dan memberi dorongan selama mengikuti pendidikan.

Rekan-rekan seangkatan (2009) Emmilya Umma Azizah Ghafar, Awaluddin, pak Iskandar serta rekan-rekan lain pada Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah turut memberikan sumbangan pikiran hingga tulisan ini selesai. Semoga sukses menyelesaikan studi.

Akhirnya semua pihak yang tidak sempat disebutkan satu per satu dalam tulisan ini, penulis mohon maaf dan mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas bantuan, doa, dan kerjasamanya. Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin Ya Rabbil Alamin.

Makassar, November 2013

Peneliti



<b>BAB III</b>	<b>KERANGKA KOSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A	Kerangka Konseptual	82
B	Hipotesis Penelitian	89
<b>BAB IV</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
A	Rancangan Penelitian	91
B	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	92
C	Populasi dan Sampel	93
D	Metode Analisis Data	95
E	Definisi Operasional	103
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
A	Karakteristik Pekerja Wanita Kalimantan Timur	105
1.	Angkatan Kerja Wanita Kalimantan Timur	105
2.	Pekerja Wanita Kalimantan Timur Berdasarkan Kelompok Pendidikan	107
3.	Pencari Kerja Wanita Kalimantan Timur Berdasarkan Kelompok Pendidikan	108
4.	Pencari Kerja Wanita Kalimantan Timur Berdasarkan Lapangan Pekerjaan Utama	109
5.	Pencari Kerja Wanita Kalimantan Timur Berdasarkan Status Pekerjaan Utama.	110
B	Deskripsi dan Distribusi Variabel Penelitian	111
C	Uji Hubungan Kausalitas dan Hasil Estimasi Tingkat Upah Pekerja Wanita Sektor Manufaktur dan Jasa di Kalimantan Timur	129

<b>BAB VI</b>	<b>PEMBAHASAN DAN IMPLIKASI HASIL PENELITIAN</b>	
A	Analisis dan Implikasi Temuan Tentang Jam Kerja Wanita Sektor Manufaktur dan Jasa di Kalimantan Timur	148
1.	Analisis dan Implikasi Pengaruh Karakteristik Wanita Pekerja Terhadap Waktu Kerja Market dan Non Market	148
2.	Analisis dan Implikasi Perbedaan Karakteristik Usaha Terhadap Waktu Kerja Market dan Non Market	153
B	Analisis dan Implikasi Temuan Tentang Produktivitas wanita Pekerja sektor Industri dan Jasa	157
C	Analisis dan Implikasi Temuan Tentang Upah Wanita Pekerja sektor industri Manufaktur dan Jasa di Kalimantan Timur	170
D	Keterbatasan Penelitian	186
E	Beberapa Catatan untuk Penelitian Selanjutnya	189
<b>BAB VII</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A	SIMPULAN	191
B	SARAN	193

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

			<b>Halaman</b>
Tabel	1.1	Jumlah Persentase Pekerja Wanita Setiap Sektor Lapangan Usaha Di Kalimantan Timur	3
Tabel	1.2	Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Rata-rata Pendapatan Karyawan di Kalimantan Timur Tahun 2009-2012	6
Tabel	2.1	Peta Studi Beberapa Penelitian yang Terkait Sebelumnya	74
Tabel	4.1	Distribusi Jumlah Sampel Keluarga di Perusahaan Besar dan Kecil Menurut Sektor Manufaktur dan Jasa	94
Tabel	5.1	Deskripsi Usia Pekerja Wanita Berdasarkan Tingkat Upah di Provinsi Kalimantan Timur	112
Tabel	5.2	Deskripsi Usia Pekerja Wanita Berdasarkan Sektor Usaha di Provinsi Kalimantan Timur	113
Tabel	5.3	Deskripsi Jumlah Tanggungan Keluarga Berdasarkan Tingkat Upah Pekerja Wanita di Provinsi Kalimantan Timur	114
Tabel	5.4	Deskripsi Jumlah Anggota Keluarga Pekerja Wanita Berdasarkan Sektor Usaha di Provinsi Kalimantan Timur	115
Tabel	5.5	Deskripsi Pengalaman Kerja Berdasarkan Tingkat Upah Pekerja Wanita di Provinsi Kalimantan Timur	116
Tabel	5.6	Deskripsi Pengalaman Kerja Pekerja wanita Berdasarkan Sektor Usaha di Provinsi Kalimantan Timur	118
Tabel	5.7	Deskripsi Pendidikan Berdasarkan Tingkat Upah Pekerja Wanita di Provinsi Kalimantan Timur	119
Tabel	5.8	Deskripsi Pendidikan Pekerja Wanita Berdasarkan Sektor Usaha di Provinsi Kalimantan Timur	120

Tabel	5.9	Deskripsi Jabatan Pekerja Wanita Berdasarkan Tingkat Upah di Provinsi Kalimantan Timur	121
Tabel	5.10	Deskripsi Jabatan pekerja wanita Berdasarkan Sektor Usaha di Provinsi Kalimantan Timur	122
Tabel	5.11	Deskripsi Sektor Usaha Pekerja Wanita Berdasarkan Tingkat Upah di Provinsi Kalimantan Timur	122
Tabel	5.12	Deskripsi Skala Usaha Pekerja Wanita Berdasarkan Tingkat Upah di Provinsi Kalimantan Timur	123
Tabel	5.13	Deskripsi Jam Kerja Market per Minggu Berdasarkan Tingkat Upah Pekerja Wanita di Provinsi Kalimantan Timur	124
Tabel	5.14	Deskripsi Jam Kerja Market Pekerja Wanita Berdasarkan Sektor Usaha di Provinsi Kalimantan Timur	125
Tabel	5.15	Deskripsi Produktivitas Pekerja Wanita berdasarkan Tingkat Upah di Provinsi Kalimantan Timur	126
Tabel	5.16	Deskripsi Produktivitas Pekerja Wanita Berdasarkan Sektor Usaha di Provinsi Kalimantan Timur	127
Tabel	5.17	Deskripsi Jam Kerja Market Berdasarkan Tingkat Produktivitas Pekerja Wanita di Provinsi Kalimantan Timur	128
Tabel	5.18	Deskripsi Upah Wanita Berdasarkan Sektor Usaha di Provinsi Kalimantan Timur	128
Tabel	5.19	Hasil Estimasi Koefisien Regresi Model Pekerja Wanita Sektor Manufaktur dan Jasa di Kalimantan Timur	130
Tabel	5.20	Pengaruh Tidak langsung Variabel Eksogen Terhadap Produktivitas (Y2) Terhadap Jam Kerja Market (Y1)	138

Tabel	5.21	Pengaruh Tidak langsung Variabel Eksogen Terhadap Upah (Y3) melalui Produktivitas (Y2) dan Jam Kerja Market (Y1)	141
Tabel	5.22	Pengaruh Total Variabel Eksogen dan Jam Kerja Market (Y1) terhadap Produktivitas	143
Tabel	5.23	Pengaruh Total Variabel Eksogen, Produktivitas (Y2) dan Jam Kerja Market (Y1) terhadap Tingkat Upah (Y2)	146

## DAFTAR GAMBAR

			<b>Halaman</b>
Gambar	3.1	Skema Kerangka Konseptual	88
Gambar	5.1	Distribusi Pekerja Wanita dan Pencari Kerja Kalimantan Timur 2007-2011	106
Gambar	5.2	Distribusi Pekerja Wanita Kalimantan Timur 2007-2011 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	107
Gambar	5.3	Distribusi Pencari Kerja Wanita Kalimantan Timur 2007-2011 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	108
Gambar	5.4	Distribusi Pekerja Wanita Kalimantan Timur 2007-2011 Berdasarkan Lapangan Pekerjaan Utama	109
Gambar	5.5	Distribusi Pekerja Wanita Kalimantan Timur 2007-2011 Berdasarkan Status Pekerjaan Utama	111
Gambar	5.6	Diagram Lintasan beserta Koefisien Regresi Hubungan Kausalitas yang dihasilkan Model Penelitian	131



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tingkat upah pada pasar kompetitif pada prinsipnya dicirikan oleh dua hal, yaitu keseimbangan kekuatan antara sisi permintaan dengan sisi penawaran serta kesempurnaan informasi pasar. Kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif ditandai dengan adanya penawaran tenaga kerja ( $S_L$ ) yang identik dengan biaya marginal (*marginal factor cost* atau MFC) dan ada permintaan tenaga kerja ( $D_L$ ) yang identik dengan produktivitas marginal (*marginal productivity of labor* atau  $MP_L$ ). Keseimbangan akan terjadi saat  $D_L = S_L$ . Di posisi keseimbangan, jumlah tenaga kerja yang direkrut adalah sebanyak  $L^*$ , sedangkan tingkat upah adalah  $W^*$ . Dengan demikian, dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif, tenaga kerja selalu dibayar dengan upah yang tepat sama dengan produktivitasnya ( $MP_L = W/P$ ).

Jika pemerintah menetapkan upah minimum sebesar  $W_m$  ( $W_m > W^*$ ), maka dampaknya akan terjadi perubahan pada upah dan penyerapan tenaga kerja. Keseimbangan baru akan terbentuk dengan menggeser upah  $W_m$  di atas  $W^*$  ( $W_m > W^*$ ), sedangkan penyerapan tenaga kerja akan turun dari  $L^*$  ke  $L_m$  ( $L_m < L^*$ ). Jelas bahwa di pasar tenaga kerja yang kompetitif, penetapan upah minimum yang efektif harus dibayar dengan berkurangnya penyerapan tenaga kerja.

Tingkat upah sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur biasanya tidak mengacu pada Upah Minimum provinsi (UMP), tetapi mengacu pada Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) Kalimantan Timur. Tahun 2013, UMP Kalimantan Timur adalah sebesar Rp. 1.752.000,-, sedangkan UMSP Kalimantan Timur bervariasi berdasarkan sektor, dan biasanya lebih tinggi dari UMP. UMSP Sektor Industri Pengolahan Kimia Dasar Organik dan Anorganik Kota Bontang misalnya, pada Tahun 2013 adalah sebesar Rp. 2.150.000. UMSP Industri Pengolahan Kimia Dasar Organik dan Anorganik ini lebih tinggi dibanding UMP Kalimantan Timur.

Berdasarkan catatan BPS Kaltim, angkatan kerja wanita dan jumlah wanita bekerja, dalam kurun waktu 2009-2011 menunjukkan angka yang terus meningkat. Angkatan Kerja Wanita di Kalimantan Timur Tahun 2009 adalah 433.299 Orang, meningkat menjadi 533.828 Orang pada Tahun 2011. Sedangkan jumlah wanita bekerja adalah 402.517 di Tahun 2009, menjadi 479.800 Orang pada Tahun 2011. Dampak peningkatan angkatan kerja dan jumlah wanita bekerja ini membuat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga meningkat. Tahun 2009 TPAK Wanita di Kalimantan Timur hanya sebesar 41,38%, meningkat signifikan pada Tahun 2011 menjadi 44.21%.

Meningkatnya TPAK wanita di Kalimantan Timur terbagi dalam sembilan sektor ekonomi, yang mana sektor jasa dan sektor manufaktur menjadi pilihan utama bagi wanita pencari kerja, seperti terlihat pada

Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Jumlah Persentasi Pekerja Wanita Setiap Sektor Lapangan Usaha DI Kalimantan Timur 2011

Lapangan Usaha	Jumlah Pekerja	% Perempuan
Pertanian Tanaman Pangan	13.100	28,00
Pertanian Lainnya	8.160	11,10
Pertambangan dan Galian	15.719	5,80
Industri Pengolahan	19.387	30,50
Listrik dan Gas	2.233	9,00
Konstruksi	29.571	2,20
Perdagangan, Hotel dan Restoran	80.185	38,10
Transportasi	2.553	4,10
Informasi dan Komunikasi	3.449	21,20
Keuangan dan Asuransi	5.955	33,30
Jasa	67.940	36,30
Lainnya	16.737	22,70

Sumber: Hak Asasi Perempuan Dan Anak 2011

Terlihat pada Tabel 1.1 bahwa persentase pekerja wanita terdapat pada sektor perdagangan, hotel dan restoran (38,10 %) yang kemudian diikuti oleh sektor jasa (36,30 %) kemudian sektor industri (30,50 %), namun jika dilihat lebih dalam, wanita yang bekerja dan menjadi tenaga kerja formal pada sektor perdagangan, hotel dan restoran, hanya sekitar 9 persen dari jumlah wanita yang bekerja pada sektor tersebut, sementara sektor industri dan jasa pada umumnya adalah pekerja formal wanita.

Tabel 1.1 juga memperlihatkan bahwa pada setiap sektor lapangan usaha di Kalimantan Timur memiliki porsi pekerja wanita yang rendah (di bawah 40 persen), dan jika wanita bermaksud memasuki pasar kerja maka pilihan yang mungkin dan mampu memberikan kontribusi didalamnya adalah ketiga sektor tersebut (meskipun 6 sektor yang terdapat pada Tabel 1.1 masuk dalam kategori industri jasa)

Tabel 1.1 mengindikasikan bahwa sektor manufaktur dan jasa sangat mendominasi pilihan pekerja wanita dalam bekerja. Sisi lain fakta ini, mengisyaratkan bahwa faktor upah menjadi alasan utama bagi pekerja wanita dalam bekerja pada sektor manufaktur dan jasa. Atas dasar ini peneliti tertarik untuk meneliti upah pekerja wanita hanya pada sektor manufaktur dan jasa. Hal yang sama juga telah menjadi kajian beberapa peneliti terdahulu (Derby, 2002; Cornelius et al, 2003; Klevmarken, 2004; Rahmatia, 2004; Amel, 2010; Jan and Lenny, 2010). Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin besar ketertarikan pekerja wanita untuk bekerja. Dengan argumen ini, dapat diketahui bahwa hal pertama yang menjadi penyebab semakin besarnya jumlah wanita bekerja di Kalimantan Timur, disebabkan oleh tingginya tingkat upah pada sektor manufaktur dan jasa.

Mengacu pada kondisi di Kalimantan Timur di mana tingkat upah pada sektor manufaktur dan jasa ditetapkan sebesar UMSP, tentu akan berdampak pada tidak seimbangannya pasar tenaga kerja. UMSP akan mengakibatkan bergesernya titik keseimbangan permintaan dan

penawaran tenaga kerja. Awalnya, titik keseimbangan diperoleh pada titik perpotongan antara MPL dan MFC, namun UMSP membuatnya bergeser pada titik keseimbangan baru, di mana jumlah tenaga kerja menjadi menurun, meski tingkat upah menjadi lebih tinggi.

Ketidakseimbangan upah dengan  $MP_L$  dapat dikaji dengan memeriksa beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Beberapa penelitian dan kajian telah menyebutkan bahwa tingkat upah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tercatat, terdapat faktor produktifitas, jam kerja, karakteristik usaha, dan karakteristik pekerja. Karakteristik usaha yang paling banyak dikaji di antaranya adalah sektor usaha, skala usaha, dan jabatanpekerja. Sementara karakteristik pekerja yang paling sering dilihat adalah umur, jumlah anggota keluarga, pendidikan, dan pengalaman.

Fenomena upah wanita pekerjamenjadi temuan empiris yang sangat beragam diberbagai kondisi geografis ekonomi, seperti yang diungkapkan oleh Darby (2002) yang meneliti hubungan produktivitas dengan upah pekerja wanita dari tujuh industri di Amerika Serikat, Cornelius, et al (2003) meneliti upah pekerja migran wanita di Amerika dan Jepang, dan Klevmarken (2004) meneliti hubungan jam kerja dengan upah pada pekerja pria dan wanita di Swedia. Rahmatia (2004) yang meneliti pola konsumsi wanita pekerja di Sulawesi Selatan, Amel (2010).meneliti hubungan upah dengan pekerja migran (pria dan wanita) dalam hal durasi kerja di sektor pertambangan.

Sebagaimana diketahui bahwa Kalimantan Timur merupakan daerah

yang menarik bagi pekerja dari daerah lain, baik laki-laki maupun perempuan untuk ikut bekerja di Kalimantan Timur karena daerah ini memiliki potensi pertambangan yang cukup besar, serta terdapat beberapa industri manufaktur sehingga menjadi pemicu tumbuhnya industri jasa. Tumbuhnya industri dengan baik di Kalimantan Timur mampu mengangkat pendapatan pekerja lebih tinggi jika dibandingkan dengan daerah lain di Indonesia. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dan Rata-Rata Pendapatan Karyawan Di Kalimantan Timur Tahun 2009 - 2012

<i>Tahun</i>	<i>UMP (Rp)</i>	<i>Rata-Rata Pendapatan (Rp)</i>	
		<i>Karyawan</i>	<i>Karyawan Wanita</i>
<i>2007</i>	766.500	2.088.220	1.736.078
<i>2008</i>	815.000	2.118.850	1.761.542
<i>2009</i>	955.500	2.130.317	1.771.076
<i>2010</i>	1.084.000	2.155.991	1.792.420
<i>2011</i>	1.177.000	2.205.020	1.833.181
<i>2012</i>	1.752.000	2.415.050	1.936.085

Sumber: BPS Kaltim, Indikator Penting, Pebruari 2013 Kaltim

Tabel 1.2. memperlihatkan perkembangan UMP dan rata-rata pendapatan karyawan di Kalimantan Timur. Jika dilihat pada UMP di Kalimantan Timur bukanlah merupakan nilai yang terbilang tinggi di Indonesia, karena masih di bawah Kalimantan Tengah, Bali, Jawa, Sumatra, dan Papua, namun jika dilihat pendapatan rata-rata karyawan maka Kalimantan Timur terdapat pada peringkat dua setelah Papua secara nasional, BPS Kaltim (2011). Sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi pekerja migran untuk tetap bertahan di Kalimantan Timur, seperti yang diungkapkan oleh Amel (2010), yang menyatakan bahwa pekerja pendatang (pria dan wanita) akan bertahan bekerja di

pertambangan batu bara Kalimantan Timur sebagai fungsi dari upah.

Tingginya pendapatan di Kalimantan Timur, bukan hanya menarik minat pekerja migran tapi juga menarik minat kaum wanita (migran dan lokal) untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari luar rumah dengan jalan membagi waktunya antara bekerja diluar rumah dan sebagai pengurus rumah tangga. Persoalan ini menjadi kajian studi empiris beberapa peneliti seperti, Hotchkiss & White (1993) melihat wanita pekerja dalam dua posisi, yaitu sebagai ibu rumah tangga tradisional dan sebagai kepala rumah tangga yang memilih pekerjaan di mana upah sebagai exogenous yang beragam. Kemudian Anto (2004) menemukan alokasi waktu dan ekonomi rumah tangga pada wanita pekerja dipengaruhi oleh gaji pokok, jam lembur, umur anak terkecil, jam kerja non market.

Perkembangan upah minimum provinsi sejak Tahun 2007 hingga 2012 naik sekitar 33 persen namun perkembangan pendapatan rata-rata wanita pekerja di Kalimantan Timur hanya sekitar 1,8 persen, memperlihatkan bahwa meskipun UMP Provinsi Kalimantan Timur mengalami perkembangan yang pesat namun secara umum perkembangan pendapatan pekerja wanita cenderung tetap, namun animo kaum wanita di Kalimantan Timur untuk bekerja di luar rumah dan memilih bekerja pada sektor manufaktur dan jasa mengalami peningkatan.

Dilain pihak kebijakan ketenagakerjaan pemerintah melalui UU No 13 Tahun 2003, terutama pada pasal-pasal yang bertujuan melindungi

kaum wanita di dunia kerja yaitu pada pasal 76 sampai pasal 83, terkesan merugikan pengusaha. Sehingga dalam pandangan pengusaha lebih menguntungkan memakai tenaga kerja wanita dari tenaga *outsourcing* (pasal 64 sampai pasal 66) dari pada menjadikan wanita sebagai tenaga kerja tetap, karena kodrat wanita yaitu haid, melahirkan, dan mengasuh anak, serta mengurus rumah tangga, terkesan memberatkan pengusaha jika wanita sebagai pekerja tetap, sehingga hal ini sering menjadi perdebatan di kalangan pengusaha, pekerja, bahkan di kalangan akademisi.

Jika upah minimum diterapkan maka masa-masa wanita pekerja menjalani kodratnya (haid, melahirkan dan mengasuh anak), menjadi beban pengusaha di mana pada masa ini wanita pekerja sering dikatakan tidak produktif dan upahnya tetap dibayarkan pada nilai minimum. Upah minimum sendiri menjadi persoalan yang cukup rumit, karena kaum klasik menghendaki tidak adanya campur tangan dalam pasar tenaga kerja, akan tetapi penetapan upah minimum merupakan penentuan harga di atas harga pasar (*floor price*) akan menimbulkan efek yang beragam, seperti yang diungkapkan oleh Flinn (2003) yang melihat upah minimum merupakan parameter dari *Nash Bargaining* (merupakan hal yang dapat dinegosiasikan). lain halnya dengan Gindling dan Katherine (2004) yang menemukan tidak adanya akibat yang signifikan dengan adanya upah minimum pada sektor formal terhadap sektor informal di Costa Rica.

Produktifitas tenaga kerja jika diukur secara personal melibatkan



komponen jam kerja sebagai input atau pembagi nilai output yang dihasilkan pekerja itu. Di sinilah letak permasalahan perhitungan tingkat produktifitas tenaga kerja wanita. Wanita pekerja menghadapi dua pilihan yaitu memilih bekerja (aktivitas pasar) atau mengurus rumah tangga, hal ini senada dengan pernyataan Lahey (2005). yang melihat bagaimana peran wanita pekerja pada akumulasi pendapatan rumah tangga, kemudian pernyataan ini didukung oleh Elizabeth (2007), yang menyatakan bahwa wanita sekarang sudah turut serta dalam ketahanan ekonomi keluarga. Namun di sisi lain wanita pekerja harus meninggalkan tugas-tugas rumah pada jam-jam kerja, yang kemudian diselesaikan dengan setelah kembali lagi dari bekerja (menjalankan aktivitas *non-market*),

Wanita pekerjasering mendapat perlakuan berbeda, meskipun dalam sektor formal, seperti yang diungkapkan oleh Flippin dan Inchino (2005) bahwa wanita akan menemui kondisi "*Glass Ceilings*" yaitu wanita hanya akan mencapai derajat tertentu, dan kondisi "*Sticky Floor*" yaitu akan ada diskriminasi terhadap kaum wanita di dunia kerja, baik upah maupun jabatan.

Dalam kajian lain, produktivitas yang dipengaruhi oleh ukuran keluarga (jumlah anggota keluarga), dinyatakan juga oleh Janasamkhya (1988) bahwa, ukuran keluarga yang semakin besar di Nigeria memberikan insentif yang positif pada produktivitas. Kemudian Rebecca, et al (1979), menemukan adanya hubungan yang signifikan antara

produktivitas dan ukuran keluarga pada keluarga yang suami istri sebagai pekerja karir, juga menemukan ketidakproporsionalitas dalam pembagian waktu pada pasangan suami istri dalam hal perawatan anak.

Besar kecilnya upah pekerja sangat dipengaruhi oleh produktivitas pekerja tanpa membedakan apakah dia wanita atau pria. Namun akan sangat sulit jika ingin melihat besarnya upah setiap individu pada perusahaan yang mempekerjakan banyak pekerja, di mana terdapat pria dan wanita, posisi jabatan yang berbeda, bidang pekerjaan yang berbeda, kemudian menghasilkan output yang sama. Sehingga akan sangat sulit menentukan produktivitas, maupun kualitas hasil kerja masing-masing pekerja, namun Kenneth (2007) menemukan tidak ada perbedaan kualitas pekerjaan antara pria dan wanita, namun akhirnya terdapat perbedaan yang besar dalam memperoleh upah.

Pemasalahan produktivitas juga sering dihubungkan dengan *human capital*, di mana Joshua (1999), membangun model penghasilan sebagai fungsi dari kemampuan individu seseorang, latar belakang keluarga, dan lama bersekolah. Kemudian Syarif (2008) menyatakan bahwa pendidikan formal memiliki hubungan yang positif dan signifikan baik secara langsung terhadap upah maupun tidak langsung melalui produktivitas.

Sementara itu Mincer (1974) yang membangun model penghasilan pekerja sebagai fungsi dari umur, tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja, kemudian dikembangkan oleh Heckman et al (2007),

dengan memasukkan harapan pengembalian investasi pendidikan dari upah bekerja. Haager (2000) juga menyatakan bahwa pendidikan dan jumlah pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap upah, Namun Dinul (2006), menemukan tidak ada hubungan yang signifikan antara upah dan lama bersekolah pada upah pelaut perairan rakyat di Makassar.

Jika dilihat dari permintaan tenaga kerja terdidik dengan kualifikasi pendidikan S1, khususnya tenaga kerja wanita di Kalimantan Timur, akan ditemui kecenderungan yang terus meningkat, seperti terlihat pada laporan tahunan Biro Pusat Statistik mengenai tenaga kerja wanita di provinsi ini, seperti terlihat pada Tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1.3 Perkembangan Permintaan TK Wanita Dengan Spesifikasi Pendidikan Tinggi dan Jumlah Wanita Yang Bekerja Pada Sektor Formal Di Kalimantan Timur

TAHUN	WANITA DI KALIMANTAN TIMUR	
	PERMINTAAN TK WANITA S1	BEKERJA PADA SEKTOR FORMAL
2007	1.606	315.743
2008	1.902	375.490
2009	4.918	402.517

Sumber: BPS. Kalimantan Timur Dalam Angka 2010

Dunia kerja di Provinsi Kalimantan Timur memberikakan respon yang positif pada wanita yang berniat memasuki dunia kerja, yang mana terlihat pada Tabel 1.3 bahwa semakin besar jumlah wanita pekerja sektor formal di Kalimantan Timur. Dunia kerja juga memberikan peluang

semakin besar pada wanita di Kalimantan Timur untuk menduduki posisi strategis, yang mana jumlah wanita pekerja diminta dengan spesifikasi strata satu semakin besar jumlahnya dan sudah barang tentu dengan tawaran upah lebih tinggi.

Dalam beberapa kajian ketenagakerjaan lainnya, masalah waktu kerja, juga menjadi kajian tersendiri, seperti yang diungkapkan oleh Becker (1965) dalam teori alokasi waktunya, kemudian beberapa pembuktian empiris diantaranya adalah, Rebecca, et al (1979), Triaryati (2003), Merz dan Bugert (2004), Anto (2004), serta Yunastiti dan Murtiningsih (2006).

Anto (2004) mengemukakan bahwa alokasi waktu wanita pekerja di sektor formal sangat dipengaruhi oleh, jam lembur dan jam kerja non market, serta usia anak terkecil. Kemudian Triaryati (2003) mengemukakan bahwa perusahaan memiliki peran dalam menangani konflik dalam rumah tangga karyawannya, khususnya pada penggunaan waktu kerja bagi pekerja wanitanya yang memiliki anak, sehingga akan membawa pada kepuasan pekerja. Yunastiti dan Murtiningsih (2006) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan jam kerja antara usia muda dan usia yang lebih tua, tapi jam kerja pria lebih banyak daripada jam kerja perempuan, yang kemudian menimbulkan perbedaan upah antara pria dan wanita di Jawa Tengah.

Merz dan Burgert (2004), berpendapat bahwa bahwa perbedaan sektor lapangan usaha, seperti sektor pertanian, industri atau reetail, dan jasa publik, tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada jam kerja.

Kemudian Madris (2007) menemukan bentuk bentuk penawaran tenaga kerja dosen di Makassar beberbentuk forward bending sebagai fungsi upah dari jam kerja dosen,

Wanita sebagai pekerja tidak lepas dari keinginan untuk berkarir karena meningkatnya jabatan akan meningkatkan pendapatan. Secara teori jabatan yang lebih tinggi selalu memberikan kontribusi yang lebih besar pada output perusahaan sebagaimana yang diungkapkan oleh Bellante (1983) yang melihat adanya perbedaan upah menurut jabatan yang disebabkan oleh adanya berbagai aspek dari jabatan tersebut. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 92 ayat (3) yang kemudian dijabarkan dalam Keputusan Menteri, Kep. 49/Men/2004 tentang ketentuan struktur skala upah, terlihat adanya pengaturan perbedaan upah menurut jabatan yang berlaku di Indonesia.

Tipe perusahaan yang sangat beragam, mulai dari skala besar perusahaan, sampai pada jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut menyebabkan terjadinya perbedaan upah yang beragam pula, hal ini diungkapkan oleh Simanjuntak (1985) menyatakan bahwa perbedaan upah dapat terjadi karena perbedaan besar perusahaan, di mana perusahaan yang besar mendominasi pasar sehingga perusahaan besar cenderung memiliki upah yang lebih besar, hal yang senada diungkapkan oleh Dinul (1996) menemukan bahwa skala usaha memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap upah upah pelaut pelayaran rakyat di Kota Makassar, kemudian Madris (1998) mengemukakan bahwa

terdapat perbedaan upah menurut sektor di Sulawesi Selatan.

Dalam konteks inilah penelitian ini menarik untuk dilakukan, dan hal ini disebabkan karena beberapa alasan. Pertama, pasar tenaga kerja wanita di Kalimantan Timur cenderung berada pada pasar kompetitif. Pekerja wanita dapat memilih untuk bekerja atau tidak bekerja, karena dipandang bukan pekerja utama dalam keluarga. Kedua, tingkat upah pekerja mengacu kepada UMSP, yang dapat memunculkan perubahan-perubahan menarik dalam kurva permintaan dan penawaran tenaga kerja. Ketiga, karakteristik pekerja wanita dominan mengelompok pada sektor manufaktur dan jasa, yang dipandang lebih tinggi tingkat upahnya dibanding sektor pertanian.

Upah yang diterima oleh pekerja wanita di sektor industri manufaktur dan jasa diduga lebih kecil dari nilai produktivitasnya, karena mereka memiliki aktivitas *non labor* di rumah yang akan di korbankan untuk memperoleh penghasilan pada pasar kerja. Dengan demikian, berdasar latar belakang fakta di Kalimantan Timur, teoritis, dan empiris, dapat dikatakan bahwa upah yang berindikasi pada nilai produktivitas (hanya dihitung pada jam kerja di tempat kerja) wanita pekerja formal memiliki hubungan dengan alokasi waktu yang tersedia, karakteristik individu dan karakteristik perusahaan tempat wanita pekerja bekerja, maka dibangun sebuah model upah wanita pekerja sektor industri manufaktur dan jasa di Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan karakteristik individu wanita pekerja dan karakteristik perusahaan.

## B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang, maka rumusan masalah dapat ditarik sebagai berikut:

- 1) Apakah umur pekerja berpengaruh terhadap upah, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja *market* dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur?
- 2) Apakah jumlah anggota keluarga pekerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap upah melalui jam kerja *market* dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur?
- 3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap upah, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja *market* dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur?
- 4) Apakah pendidikan pekerja berpengaruh terhadap upah, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja *market* dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur?
- 5) Apakah ada perbedaan upah berdasarkan jabatan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja *market* dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur ?
- 6) Apakah ada perbedaan upah berdasarkan sektor usaha, baik secara

langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja *market* dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur?

- 7) Apakah ada perbedaan upah berdasarkan skala usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja *market* dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur?
- 8) Apakah jam kerja *market* berpengaruh terhadap upah, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur?
- 9) Apakah produktivitas berpengaruh terhadap upah pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis dan mengukur berapa besar pengaruh umur pekerja terhadap upah, baik secara langsung maupun melalui jam kerja *market* dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur.
2. Menganalisis dan mengukur berapa besar pengaruh jumlah anggota keluarga terhadap upah secara tidak langsung melalui jam kerja *market* dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur.
3. Menganalisis dan mengukur berapa besar pengaruh pengalaman



kerja terhadap upah, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja market dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur.

4. Menganalisis dan mengukur berapa besar pengaruh pendidikan terhadap upah, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja market dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur.
5. Menganalisis dan mengukur apakah ada perbedaan upah berdasarkan jabatan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja market dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur.
6. Menganalisis dan mengukur apakah ada perbedaan upah berdasarkan sektor usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja market dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur.
7. Menganalisis dan mengukur apakah ada perbedaan upah berdasarkan skala usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jam kerja market dan produktivitas pekerja wanita sektor manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur.
8. Menganalisis dan mengukur apakah jam kerja *market* berpengaruh terhadap upah, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas pekerja wanita sektor industri manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur

9. Menganalisis dan mengukur pengaruh produktivitas terhadap upah pekerja wanita sektor industri manufaktur dan jasa di Kalimantan Timur

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini, terdiri atas manfaat praktis dan manfaat teoritis. Manfaat praktis adalah manfaat berupa kebijakan yang dapat dilakukan pemerintah, perusahaan, dan pekerja wanita. Sedangkan manfaat teoritis adalah sumbangan ilmu pengetahuan, yang diperoleh dari hasil penelitian ini.

##### **1. Manfaat Praktis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kebijakan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia khususnya wanita pekerja di Kalimantan Timur dalam proses pembangunan, khususnya kebijakan pengembangan produktivitas dan sistem pengupahan pada sektor industri dan jasa pada masa yang akan datang.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini memberikan penambahan khasanah pemahaman hubungan kausal dari faktor-faktor yang mempengaruhi upah pekerja wanita di sektor manufaktur dan sektor jasa

Diharapkan studi empiris ini bisa menjadi tambahan pemahaman dari kajian terdahulu dengan topik yang hampir sama, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam bahasan serupa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teoritis**

##### **2.1.1. Perdebatan Tentang Konsep Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik, sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak, bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkan. Teori ini didasarkan pada teori tentang tingkah laku konsumen, di mana setiap individu berjuang untuk memaksimalkan kepuasan dengan mempertukarkan waktu luang dengan pendapatan, yang besarnya haruslah sama dengan tingkat upah, (Hirschleifer; 1984).

Sebagaimana diketahui bahwa penawaran tenaga kerja merupakan fungsi upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, atau digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya santai (tidak produktif tetapi konsumtif), atau merupakan kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula dengan

tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Maksudnya, apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka ia cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja. (Sonny Sumarsono; 2003)

Tingkah laku penawaran tenaga kerja dalam teori ekonomi mikro, didasarkan pada konsep biaya alternatif (*opportunity cost*). Oleh karena adanya keputusan seseorang untuk bekerja. Dalam hal ini yang disebut bekerja adalah kegiatan di pasar kerja yang menghasilkan uang (pendapatan yang dapat dinilai dengan uang). Oleh karena itu, jika seseorang memilih tidak bekerja berarti dia melepaskan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan karena bekerja. Penghasilan yang tidak diterima karena memilih tidak bekerja, tersebut merupakan biaya alternatif tidak bekerja (*opportunity cost*). Di sisi lain, seseorang yang memutuskan untuk bekerja berarti mengorbankan waktunya yang sebenarnya dapat digunakan untuk *leisure*.

*Leisure* adalah waktu yang tidak menghasilkan uang. Kegiatan *leisure* mencakup kegiatan yang memang pada dasarnya bersenang-senang dan juga berbagai kegiatan lainnya, seperti mengurus rumah tangga, berolah raga, belajar, beribadah dan sebagainya. Makin banyak waktu yang disediakan untuk berbagai kegiatan *leisure*, maka makin sedikit waktu yang tersedia untuk bekerja (Becker, 1976) pendapat ini sejalan dengan pendapat Kaufman & Hotchkiss (1999), bahwa setiap individu memiliki pilihan untuk menggunakan waktunya selama 168 jam

per minggu dengan variasi pilihan yang berbeda, apakah akan digunakan untuk bekerja atau untuk beristirahat. Namun secara pasti setiap individu membutuhkan waktu biologis yang tetap untuk tidur, makan dan lain-lain. kemudian pernyataan ini didukung oleh Killingsworth and Heckman (1986) dan menjadi temuan empiris oleh (Fuess; 2004)

Ada tiga kontribusi paling penting dari teori ekonomi neoklasik yang berkaitan dengan perkembangan studi tentang pasar kerja, yaitu teori penawaran tenaga kerja (*the theory of labor supply*), teori mutu modal manusia (*the theory of human capital*) dan *search theory*. Teori penawaran pekerja membahas hubungan antara jumlah jam kerja yang tersedia dipasarkan pada berbagai tingkat upah dalam pasar kerja. Teori ini didasarkan pada tingkah laku individu atau rumah tangga terutama di dalam mengkonsumsi dan memproduksi barang dan jasa. Dalam teori penawaran tenaga kerja dijelaskan bagaimana pekerja menentukan sejumlah jam kerja yang optimal pada tingkat upah dan referensi tertentu, (McConnell, et al; 1999).

Analisis tentang tingkah laku penawaran tenaga kerja secara teoretis dapat dianalogikan dengan teori tingkah laku konsumen konvensional. Dalam teori tersebut, keputusan tentang apakah bekerja atau tidak, demikian juga berapa jam kerja yang dibutuhkan, hal tersebut ditentukan oleh kondisi optimum, yakni persinggungan antara kendala pendapatan (*budget constraint*) dengan kurva indifereen seseorang. Pada titik optimum tersebut, menunjukkan kombinasi dua macam barang yang

dikonsumsi oleh konsumen (komoditi pasar dengan *leisure*), sehingga mendapatkan utility maksimum. Dalam kaitan ini, bila dikaitkan dengan teori penawaran tenaga kerja, maka jasa tenaga kerja yang disediakan (ditawarkan) di pasar kerja ditentukan oleh harga jasa (upah) tenaga kerja tersebut. Peningkatan perkiraan upah cenderung meningkatkan penyediaan waktu di pasar kerja, demikian juga sebaliknya, (Hirsleifer; 1984)

Keterlibatan perempuan berperan pada sektor produktif bukan hal baru untuk diperbincangkan. Peran produktif adalah peran yang dilakukan oleh seseorang, menyangkut pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa, baik untuk dikonsumsi maupun untuk diperdagangkan (Sudarta, 2008). Peran yang sering pula disebut dengan peran di sektor publik yang dilakukan perempuan bagi keluarganya dalam beberapa penelitian dapat dikatakan sangat membantu ekonomi rumahtangganya. Contoh peranan produktif perempuan adalah bekerja di sektor formal dan informal.

Perempuan yang bekerja di sektor formal cenderung memiliki tingkat pendidikan dan ketrampilan, akses ke lembaga keuangan, produktivitas tenaga kerja serta tingkat upah yang juga relatif lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan yang bekerja di sektor informal. Hal ini membuktikan bahwa tingkat intelektualitas perempuan di sektor formal dituntut lebih karena pada dasarnya pekerjaan di sektor formal menuntut para pekerjanya untuk taat pada peraturan yang biasanya tertulis, pemberian sanksi apabila terjadi pelanggaran aturan, ada cuti yang dapat

diambil, jam kerja yang jelas serta upah yang cenderung stabil atau diperoleh secara berkala (perbulan). Beberapa perempuan yang bekerja di sektor formal dapat disebut juga dengan istilah perempuan karier karena istilah perempuan karier adalah perempuan yang berpendidikan tinggi dan mempunyai status tinggi dalam pekerjaannya yang berhasil dalam berkarya yang dikenal sebagai perempuan bekerja atau perempuan berkarya (Mudzhar dkk, 2001).

Beberapa studi empiris dalam hal penawaran tenaga kerja wanita, diantaranya Euwals (1999) membangun model penawaran tenaga kerja wanita sebagai fungsi dari jam kerja yang fleksibel, dan mobilitas lapangan kerja. Euwals menemukan wanita pekerja dalam memilih pekerjaan atau berganti pekerjaan, tidak memiliki kebebasan dalam memilih jam kerja, baik menambah jam kerja atau memilih lebih sedikit jam kerja.

Jika upah minimum diterapkan akan berdampak pada jam kerja, seperti yang ditemukan Sara (2004) bahwa meningkatnya upah minimum akan meningkatkan jam kerja pada sektor formal dan mengurangi jam kerja pada sektor informal. Kemudian Klevmarken (2004) membangun model penawaran tenaga kerja sebagai fungsi dari jam kerja menemukan bahwa ada gap jam kerja antara pria dan wanita. Rahmatia (2004) mengemukakan bahwa partisipasi pekerja wanita meningkat seiring dengan meningkatnya pendapatan wanita yang mempunyai peran yang cukup signifikan dalam menunjang pengeluaran konsumsi rumah tangga.

Semakin meningkatnya pilihan konsumsi dan tuntutan kebutuhan keluarga mendorong wanita untuk ikut ambil bagian dalam membantu keluarga untuk menunjang konsumsi rumah tangga.

### **2.1.2. Perdebatan Tentang Konsep Upah Dan Konsep Produktivitas**

Teori Neo Klasik (Tiano, 1987) menyatakan bahwa pembangunan dan modernisasi tanpa disadari akan menarik kaum perempuan memasuki sektor industri dan jasa. Kesempatan ini merupakan wahana yang penting bagi perempuan dalam memasuki pasar kerja modern (sektor manufaktur dan jasa) dengan upah. Seperti yang telah diketahui bahwa upah merupakan harga dari nilai produktivitas tenaga kerja namun terdapat perbedaan para ekonom dalam memandang upah, di mana neo-klasik mengajukan usulan bahwa tingkat upah dapat saja tinggi asal sesuai dengan *Marginal Product*-nya, maka tingkat upah cenderung sama dengan nilai pasar dari *Marginal Product* sehingga pada tingkat mikro tenaga kerja tidak homogen dengan kata lain bahwa setiap tenaga kerja terdapat satu tingkat *margial product* dan satu tingkat upah.

Teori *household economics* diperkenalkan oleh Becker (1965) bersama-sama ekonom Chicago lainnya pada tahun 1960-an . Ciri ekonominya selalu memasukkan *utility*. Fungsi *utility*-nyamenyangkut masalah perkawinan, masalah anak, konsumsi komoditi, masalah bekerja dan masalah *leisure*. Fungsi *utility* tersebut sering disebut fungsi *utility* Chicago atau model Chicago. Becker (1976) mengungkapkan, bahwa ada



tiga elemen penting dalam teori *Household Economics*. Pertama, sehubungan dengan usaha untuk memaksimalkan *utility*. Dalam teori ekonomi konvensional, komoditi yang dimaksud, adalah komoditi yang biasa dijual di pasar, maka dalam teori *household economics*, komoditi yang .dibicarakan tidak terbatas pada komoditi tersebut, tetapi mencakup juga komoditi abstrak yang diproduksi dalam rumah tangga, seperti kenikmatan menonton, kegembiraan bermain dengan anak-anak, kenikmatan membaca novel dan sebagainya. Istilah rumah tangga mengacu pada kegiatan bukan pasar. Kegiatan pasar yang dimaksud adalah kegiatan yang menghasilkan uang, sebaliknya kegiatan bukan pasar (kegiatan rumah tangga) adalah suatu kegiatan yang tidak menghasilkan uang.

Mazhab neo klasik menyatakan bahwa tingkat upah sesuai dengan *Marginal Product*-nya, maka tingkat upah cenderung sama dengan nilai pasar dari *Marginal Product*. Namun pada tingkat mikro tenaga kerja tidak homogen dengan kata lain bahwa setiap tenaga kerja terdapat satu tingkat *margial product* dan satu tingkat upah, (Koutsyiannis; 1982).

Adam Smith melalui teori nilainya, mengemukakan bahwa nilai tukar atau harga suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menghasilkan barang tersebut, sehingga untuk mengukur tenaga kerja yang dicurahkan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa digunakan "harga" tenaga kerja sebagai alat ukur, yaitu upah yang diterima dalam menghasilkan barang tersebut. Upah yang

diterima oleh pekerja adalah upah alami (*subsisten*), yaitu upah pas-pasan yang cukup untuk bertahan hidup. Namun Smith mengakui bahwa untuk mengukur tenaga kerja yang dicurahkan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa tidak hanya di ukur dari jam kerja atau hari saja, tetapi juga harus mempertimbangkan tingkat keterampilan, sebab keterampilan tiap orang berbeda (Killingsworth and Heckman; 1986).

Lebih lanjut Smith, mengemukakan bahwa upah juga ditentukan oleh kekuatan tarik menarik antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Tingkat upah tinggi (meningkat) apabila permintaan akan tenaga kerja tumbuh lebih cepat daripada penawaran akan tenaga kerja, atau sebaliknya tingkat upah rendah (turun) apabila permintaan akan tenaga kerja tumbuh lebih lambat daripada penawaran tenaga kerja, (J.R Hick dalam Samuelson; 1992)

Kualitas tenaga kerja merupakan dasar bagi pencapaian produktivitas yang tergantung pada modal manusia (*Human Capital*) yang diisikan kedalam diri tenaga kerja sehingga makin banyak modal yang masuk semakin tinggi kualitasnya. Modal manusia yang dimaksud adalah pendidikan latihan, pengalaman kerja, dan kesehatan, (Killingsworth and Heckman;1986) dan hal yang sama diungkapkan oleh (McConnell, 1999; Becker, 1993; Ehrenberg, 1987; dan Ananta, 1990)

Seperti yang telah dijelaskan di atas (*Neoclastic*) bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor -faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang

dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor-faktor produksi tersebut. Ini berarti bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut atau tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha tersebut, (J.R Hick dalam Samuelson, 1992), kemudian hal yang senada diungkapkan oleh Miller (1978), Todaro (2000), dan Simanjuntak (1998).

Pengusaha, di lain pihak tentu tidak bersedia membayar pekerja lebih besar dari nilai usaha kerja yang diberikan karyawan kepada pengusaha. Dilihat dari segi pekerja, karyawan tersebut tidak bersedia menerima upah lebih rendah dari nilai usaha kerjanya. Bila pengusaha membayar pekerja lebih rendah dari usaha kerjanya maka pekerja berhenti dan mencari pekerjaan di tempat lain yang mampu membayar sama dengan usaha kerjanya, dengan asumsi adanya mobilisasi sempurna, karyawan akan memperoleh upah senilai pertambahan hasil marginalnya. Dalam rangka memaksimalkan keuntungan, pengusaha memberikan imbalan kepada setiap faktor produksi sebesar nilai tambahan hasil marginal masing-masing faktor produksi tersebut maka imbalan terhadap modal di berbagai alternatif investasi juga sama (Simanjuntak, 1985).

Pekerja menurut Keynes mempunyai serikat pekerja (*labor union*) yang berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan

tingkat upah. Keynes menerangkan bagaimana suatu perekonomian dapat berada pada keseimbangan dengan tingkat yang lebih rendah dari penggunaan tenaga kerja penuh (keseimbangan dengan pengangguran), (Mankiw; 2000)

Inti dari teori Keynes tentang keseimbangan pengangguran adalah konsep mengenai upah yang tidak *fleksibel* (kaku) dalam pasar kerja, di mana upah tidak dapat bereaksi terhadap kelebihan penawaran tenaga kerja. Menurut Keynes upah kaku (*rigid*) untuk turun karena para pekerja melalui serikat pekerja biasanya menolak penurunan upah. Tingkat upah yang ada menjadi suatu variabel yang eksogen atau ditentukan diluar sistem ekonomi makro. Upah ditentukan melalui perundingan (*bargaining*) kolektif antara pihak serikat pekerja dan manajemen perusahaan.

Produktivitas dan pengupahan sangat erat sekali hubungannya, ketika pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan namun akan berlaku sebaliknya, jika pekerja tidak bekerja produktif sehingga kontribusinya rendah terhadap perusahaan maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja juga rendah (Mankiw; 2000).

Melalui fungsi produksi, efisiensi penggunaan input dapat diketahui, baik melalui produktivitas rata-rata maupun produktivitas marjinal. Disamping itu, produktivitas dapat pula diketahui melalui konsep

elastisitas faktor (*factor elasticity*), yaitu persentase perubahan output sebagai akibat dari adanya perubahan penggunaan salah satu faktor produksi dan faktor produksi yang lain konstan. (Mankiw; 2000)

Simanjuntak (1998) mengemukakan bahwa tingkat produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental Yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Secara kuantitatif-teknis operasional, produktivitas merupakan perbandinganantara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (input yang dipergunakan per satuan waktu).

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat

dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. (Sinungan; 2003).

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi. Peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia, sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja. Secara sederhana, prinsip efisiensi padadasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Pemborosan (inefisiensi) dapat timbul karena perilaku yang bersifat disfungsional dari para anggota organisasi dan karena ketidaksesuaian pengetahuan dan ketrampilan para pelaku dalam menggunakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang dimiliki, (Siagian; 2002).

Dalam teori ekonomi, produktivitas merupakan suatu pengukuran output. Produktivitas merupakan ukuran relatif (output terhadap input), sedangkan produksi total merupakan ukuran absolut (output). Untuk menghitung produktivitas harus diketahui terlebih dahulu produksi total, tanpa mengetahui produksi total tidak akan dapat menghitung produktivitas. Dalam teori ekonomi mikro, produktivitas pekerja adalah kemampuan maksimal seorang pekerja untuk menghasilkan output. Dalam analisis ekonomi makro, satuan pekerja sering dipakai jumlah orang dan bukan jam kerja atau hari kerja. Misalnya produktivitas di sektor industri pengolahan adalah nilai tambah di sektor industri pengolahan dibagi dengan jumlah pekerja di sektor tersebut. Dengan demikian produktivitas menurut konsepsi ini dapat berubah karena empat hal: (i) perubahan jumlah pekerja (dalam orang); (ii) perubahan jumlah jam kerja; (iii) pergeseran fungsi produksi (yang mencerminkan perubahan mutu pekerja); (iv) perubahan kondisi pasar (yang mempengaruhi tingkat harga) (Mulyadi.S; 2003).

Jelaslah bahwa mutu tenaga kerja hanya merupakan salah satu penyebab perubahan nilai produktivitas. Konsep mutu berhubungan dengan pergeseran fungsi produksi. Mutu tenaga kerja dikatakan meningkat bila dengan jumlah satuan pekerja yang sama dapat dicapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Mutu tenaga kerja dapat meningkat karena tiga hal, yaitu: (a) sumber daya alam tersedia dalam jumlah yang lebih besar dan atau mutu yang lebih tinggi; (b) sumber daya modal fisik

tersedia dalam jumlah yang lebih banyak atau mutu yang lebih tinggi; (c) mutu modal manusia itu sendiri yang lebih tinggi, (Mulyadi S; 2003).

Berkaitan dengan aspek perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan, terdapat teori yang menjelaskan hal tersebut. Becker (Chiplin dan Sloane, 1982). Teori Becker mengatakan bahwa baik majikan maupun buruh mempunyai suatu selera untuk diskriminasi. Biaya realisasi selera ini berwujud keuntungan (profit) atau pengorbanan (*sacrifice*) upah. Oleh karenanya, status dalam keluarga dan pembagian kerja di dalam rumah tangga lebih mampu menjelaskan tingkah laku perempuan dalam pasar tenaga kerja. Perbedaan upah laki-laki dan perempuan lebih tepat disebabkan oleh status kawin daripada oleh diskriminasi. Status kawin bagi laki-laki berimplikasi pada upaya memaksimalkan pendapatan keluarga (sehingga berusaha mendapatkan upah yang lebih tinggi), sebaliknya bagi perempuan akan meningkatkan spesialisasi peran dalam rumah tangga, sehingga mengurangi produktivitas di pasar kerja, (Meng X; 1988).

Secara teoritis perbedaan jenis kelamin tidak menyebabkan adanya perbedaan upah, namun dalam beberapa studi empiris menemukan perbedaan upah menurut jenis kelamin. Albrecht (1999) mengemukakan bahwa wanita lebih mungkin menyela karier mereka dibanding laki-laki dengan pertimbangan keluarga (seperti melahirkan, memelihara anak, menambah anak, dll.). Hal tersebut dapat dimaklumi sebagai suatu faktor penting yang dapat menjadi faktor penyebab terjadinya perbedaan upah



menurut jenis kelamin. Pekerja yang meninggalkan pekerjaan dan tidak menggunakan ketrampilan yang dimiliki, maka akan kehilangan ketrampilan tersebut, Hellerstein et al (1999) menemukan bahwa wanita pekerja yang menerima upah rendah tidak mencerminkan memiliki produktivitas rendah, namun tidak demikian temuan oleh Hirokatsu A and Kawaguchi D (2007) bahwa upah wanita mencerminkan perbedaan produktivitasnya.

Gangguan karier menyebabkan upah wanita relatif lebih rendah dibanding dengan upah laki-laki, sesuai yang dinyatakan oleh Beblo, et al (2008), bahwa disebabkan oleh tiga pertimbangan. Pertama, upah cenderung naik seiring dengan pengalaman kerja, dan waktu yang dihabiskan diluar pekerjaan adalah merupakan pengalaman yang dibatalkan. Hal itu menyebabkan wanita cenderung untuk mendapat pengalaman kerja yang lebih sedikit. Kedua, dalam mengantisipasi gangguan pekerjaan dimasa depan, wanita memilih pekerjaan yang mempunyai potensi pelatihan yang lebih sedikit dan karenanya mempunyai profil pengalaman dan pendapatan yang datar (*flat*). Dengan kata lain, wanita cenderung untuk mewujudkan suatu tingkat pengembalian yang lebih rendah dari pengalaman kerja yang telah dilakukan. Ketiga, waktu yang terbuang oleh pekerja menunjukkan suatu kerugian yang lebih besar dibanding dengan kerugian yang ditunjukkan oleh kehilangan masa kerja.

Sebaliknya Dark (1997) mengemukakan bahwa wanita dan laki-laki

yang memiliki pekerjaan yang identik dan ekspektasi yang sama tampak akan memiliki kepuasan kerja yang identik pula, kemudian menemukan bahwa perbedaan gender tidak terjadi pada pekerja professional yang masih muda dan berpendidikan tinggi, meskipun berada pada tempat kerja yang didominasi oleh laki-laki (Newell dan Reilly, 1996; dan Meng, 1998). Hal ini menunjukkan bahwa jika pekerja wanita memiliki kesempatan dan pekerjaan yang sama dengan pekerja laki-laki maka akan dapat memberikan hasil yang sama, terutama pekerja yang masih muda.

Kecenderungan semakin meningkatnya *Human capital* wanita seiring dengan peningkatan pendapatan menyebabkan partisipasi wanita semakin meningkat. Peningkatan partisipasi wanita dalam bekerja antara lain dimotivasi oleh alasan ekonomi yaitu untuk membantu menambah pendapatan keluarga, Seperti yang ditemukan oleh Aromoloran (2004) dan Hotchkiss & White (1993) melihat wanita pekerja dalam dua posisi, yaitu sebagai ibu rumah tangga tradisional dan sebagai kepala rumah tangga yang memilih pekerjaan di mana upah sebagai exogenous yang beragam.

### **2.1.3. Faktor Penentu Utama Upah dan Take Home Pay Pekerja Wanita**

#### **2.1.3.1. Efek Waktu Kerja Terhadap Upah**

Teori mengenai alokasi waktu dikemukakan Becker (1965), yang

kemudian dikenal dengan *Household Economics* memperlihatkan bahwa rumah tangga dalam memaksimalkan utilitasnya dengan mengkombinasikan waktu dan barang pasar sebagai fungsi utilitas rumah tangga.

Pada bagian lain Becker mengungkapkan bahwa permintaan leisure merupakan hal yang tidak produktif dan merupakan insentif waktu pada komoditi rumah tangga, demikian halnya pada jam kerja. Peningkatan pada pendapatan bekerja akan menurunkan pendapatan diluar bekerja dengan asumsi total pendapatan tidak berubah, sehingga akan memaksa penurunan pada aktivitas waktu konsumsi, karena waktu menjadi lebih mahal, sehingga akan mensubsitusikan waktu konsumsi menjadi waktu bekerja.

Modiffitt (1984) mengembangkan teori penawaran tenaga kerja wanita yang sebelumnya berangkat dari utilitas rumah tangga yang menghasilkan substitusi pendapatan antara memperoleh pendapatan diluar rumah dengan pendapatan lain selain bekerja diluar rumah. Pengembangan teori Modiffitt didasarkan atas upah yang heterogen (pilihan pekerjaan yang heterogen) pada beberapa dekade terakhir ini, sehingga memasukkan pendapatan sebagai variabel eksogenous dan menemukan hubungan antara pilihan pekerjaan dengan pilihan upah pada variabel endogenous sementara jam kerja adalah fungsi dari karakteristik individu dan pendapatan.

Holger (2002), mengemukakan bahwa subsidi pada pendapatan

pekerja yang memiliki upah rendah pada pasangan suami istri, menemui efek substitusi pada leisure suami dan istri, sehingga suami mengurangi jam kerjanya dan istri yang memperoleh upah yang rendah memiliki peluang untuk memperoleh subsidi upah. Kemudian Fuess (2003), berdasar pada survey kualitas hidup orang Jepang dalam lima tahun (1986-2001), yang melihat aktivitas non ekonomi penduduk Jepang sehari-hari, menemukan adanya gap leisure antara pria dan wanita, serta aktivitas leisure berhubungan langsung dengan pendapatan. Sementara itu Merz dan Bugert (2003) menemukan hubungan yang signifikan antara karakteristik rumah tangga, karakteristik regional, karakteristik partner kerja terhadap jam kerja market dan jam kerja non market.

#### **2.1.3.2. Efek Umur Terhadap Upah Pekerja**

Kematangan berfikir dan bertindak bagi seseorang pekerja banyak dipengaruhi oleh umur dan pengalaman kerja, di mana penambahan umur pada umumnya berkembang seiring dengan penambahan pengalaman kerja. Penambahan umur sampai pada tingkat umur tertentu dan pengalaman kerja akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang menyebabkan terjadinya peningkatan produktivitas yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan upah, sejalan dengan Hellerstein et al (1999).

Dalam perjalanan dan siklus hidup manusia, investasi *human capitalsejalan* dengan penambahan umur, dimana peningkatan pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman kerja seiring

dengan penambahan umur, sehingga penambahan umur sampai pada suatu tingkat Umur tertentu dan peningkatan *human capital* berpengaruh positif terhadap kenaikan pendapatan dan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan Mincer(1970), mengemukakan bahwa umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap rata-rata kenaikan upah.

Selanjutnya Psacharopoulos (1985), mengemukakan bahwa bukan hanya pendidikan dan pengalaman kerja yang mempengaruhi upah, akan tetapi juga dipengaruhi oleh umur. Investasi *human capital* membutuhkan waktu yang sejalan dengan penambahan umur. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Becker (1993) mengemukakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara umur terhadap upah, dimana, pendapatan secara konsisten meningkat seiring dengan penambahan umur.

Bauer (1999) mengemukakan bahwa umur berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap upah, hal yang sama juga dikemukakan oleh Cornelius et al. (2003) bahwa umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah. Selanjutnya Ridjal (2004) mengemukakan bahwa umur berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, di mana kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas dan produktivitas berdampak pada peningkatan upah. Hal ini mengindikasikan bahwa penambahan umur seorang pekerja seiring dengan penambahan pengalaman kerja dan pengetahuan yang menyebabkan terjadinya peningkatan ketrampilan dan produktivitas pekerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan upah.

### **2.1.3.3. Efek Pendidikan Terhadap Upah Pekerja**

Pendidikan harus meliputi suatu spektrum yang luas dalam kehidupan masyarakat itu sendiri. Konsep pendidikan sebagai sebuah investasi (*education as investment*) telah, berkembang secara pesat dan semakin diyakini oleh setiap negara bahwa pembangunan sektor pendidikan merupakan prasyarat kunci bagi pertumbuhan sektor-sektor pembangunan lainnya (Nurulpaik, 2004).

Suatu alasan yang sangat prinsipil tentang perubahan pemikiran yang menimbulkan minat terhadap nilai ekonomi dari pendidikan sejak tahun 1960-an yang dijelaskan oleh Bowman (1966) sebagai "*human investment revolution in economic growth*" Bahkan jauh sebelumnya, para ahli ekonomi (Schultz 1961; Denison 1962, 1967; Krueger 1968) telah mencoba mengukur kontribusi pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi, dan (Becker 1964, 1975) telah menguji konsep dari investasi *Human capital*. Kegiatan ini telah mempengaruhi pemerintah, para perencana, perwakilan-perwakilan internasional, dan ilmuan diseluruh dunia. Schultz (1961) dan Denison (1962) telah memperlihatkan bahwa pembangunan sektor pendidikan dengan manusia sebagai pelaku utama telah memberikan kontribusi secara langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan produktivitas tenaga kerja (Psacharopoulos dan Woodhall, 1985).

Becker (1993) menyatakan bahwa pengeluaran pada pendidikan

dan latihan kerja merupakan investasi bagi individu atau perusahaan yang menyebabkan kenaikan pada pengembalian keuangan yang diterima, baik pada waktu sekarang maupun pada masa yang akan datang. Peningkatan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan mutu modal manusia dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan pendidikan yang lebih tinggi maka pendapatan yang diterima menjadi lebih besar karena mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi, penelitian ini juga didukung oleh Tsang et al (1991).

Lebih lanjut Becker mengemukakan bahwa pekerja harus diberi kompensasi berdasarkan karakteristik human kapitalnya, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, mobilitas, dan waktu yang dicurahkan untuk bekerja. peningkatan pengetahuan dan ketrampilan seseorang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat meningkatkan penilaian pemberi kerja kepada pekerja. Oleh karena itu, upah yang dibayarkan kepada seorang pekerja bukan hanya kompensasi atau balas jasa untuk waktu yang dicurahkan seorang pekerja pada perusahaan, tetapi juga kompensasi untuk penggunaan modal manusia secara individu sepanjang waktu yang dicurahkan untuk bekerja (Becker, 1993).

Ananta dan Sugiharso (1989) menggunakan penghasilan sebagai proksi bagi produktivitas pekerja. Dalam penelitiannya yang dilakukan di Jawa Timur menemukan bahwa produktivitas pekerja lebih dominan dipengaruhi oleh pendidikan dibanding dengan jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa modal fisik dan *Human capital* saling terkait antara

satu dengan yang lainnya, dimana perusahaan industri yang berkembang pesat memiliki jumlah asset modal fisik yang besar dengan pemanfaatan teknologi maju yang menuntut eksistensi pekerja dengan penguasaan teknologi dan ketrampilan yang sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Prichett (1996) mengemukakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara perubahan output per pekerja dan perubahan rata-rata pendidikan yang dicapai pekerja. Setelah dikontrol dengan variabel lain, menunjukkan bahwa pendidikan individu berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas pekerja. Kemudian Suryadi (1999) melihat dampak pendidikan terhadap pendapatan dari sisi lain, yaitu dari proses investasi dan nilai balik pendidikan. Nilai balik pendidikan adalah perbandingan antara total biaya yang dikeluarkan untuk membiayai pendidikan dengan total pendapatan yang akan diperoleh setelah seseorang lulus dan memasuki dunia kerja, yang terlihat dari nilai balik terhadap pendidikan juga tinggi.

Scheiding (2000) mengemukakan bahwa *Human capital* dapat dikelompokkan dalam dua jenis: yaitu *general Human capital* dan *specific Human capital*. *General Human capital* adalah pendidikan formal, sedangkan *specific Human capital* adalah pendidikan dalam bentuk latihan kerja (*on the job training*). Scheiding menemukan bahwa *general Human capital* mempunyai pengaruh yang relatif lebih besar terhadap pendapatan dibanding dengan *specific Human capital*. Selanjutnya ia



mengemukakan bahwa terdapat perbedaan pendapatan menurut tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, dimana pengaruh pendidikan terhadap pendapatan jauh lebih besar dibanding dengan pengalaman kerja.

Lebih lanjut, Haager (2000) juga mengemukakan bahwa terdapat perbedaan pendapatan yang sangat signifikan menurut jenis kelamin, di mana tingkat pendapatan laki-laki relatif lebih tinggi dibanding dengan wanita. Perbedaan pendapatan ini disebabkan oleh perbedaan *Human capital* antara laki-laki dan wanita, di mana laki-laki mempunyai kemampuan dan kesempatan yang lebih besar dibanding dengan wanita, terutama yang berkaitan dengan alasan keluarga, pengalaman kerja, dan latihan kerja.

Perbedaan upah antara laki-laki dan wanita yang disebabkan oleh Perbedaan tingkat *human capital* yang dimiliki. Dari sisi penawaran (supply-side) terdapat perbedaan secara sistematis dalam jenis human kapital yang dimiliki antara laki-laki dan wanita. Wanita lebih suka berinvestasi pada modal manusia yang mempunyai tingkat pengembalian yang tinggi pada aspek non pasar, sedangkan laki-laki cenderung lebih suka berinvestasi pada modal manusia dengan tingkat pengembalian yang tinggi pada aspek pasar (upah) dan hanya sedikit perhatian pada aspek pengembalian non pasar.

Di samping itu, pria lebih suka bekerja secara terus-menerus untuk mendapatkan lebih banyak masa kerja dibanding wanita, dan wanita lebih banyak mendapat gangguan dalam bekerja dan berkarier dibanding laki-

laki. Masing-masing faktor ini mempengaruhi jenis dan jumlah human kapital yang dimiliki seseorang yang menyebabkan terjadinya perbedaan pendapatan antara laki-laki dan wanita.

Kemudian Battu (2001) dan Cornelius et al. (2003) melihat pengaruh langsung pendidikan terhadap upah, mengemukakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah. Pendapat tersebut sejalan dengan Ranis (2004) mengemukakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap produktivitas dan upah pekerja. Polachek (2004) dalam penelitiannya di delapan negara di dunia menemukan bahwa perbedaan pendapatan secara relatif antara laki-laki dan wanita disebabkan oleh adanya perbedaan *Human capital* dan masa kerja. Perbedaan *Human capital* meliputi perbedaan pendidikan formal dan pelatihan. Perbedaan masa kerja antara laki-laki dan wanita, di mana laki-laki pada umumnya bekerja dalam jangka waktu lama dan terus menerus tanpa disela, sementara wanita pada umumnya bekerja dalam jangka waktu lebih pendek dan banyak disela, seperti kegiatan melahirkan, memelihara, mendidik dan membesarkan anak.

Ingram dan Neumann (2006) mengemukakan bahwa pekerja yang berpendidikan perguruan tinggi umum yang tidak mempunyai ketrampilan khusus mempunyai pertumbuhan pendapatan yang datar (*flat*), sedangkan pekerja yang memiliki pendidikan dengan ketrampilan khusus (*specific skill*) mempunyai pendapatan yang cenderung semakin meningkat. Pendapat tersebut sesuai dengan temuan Gibbons (2005)

bahwa seleksi ketrampilan dalam suatu pekerjaan dengan upah yang tinggi dijelaskan oleh tingkat pengembalian yang tinggi pada pekerjaan dengan tingkat ketrampilan tinggi.

Ranis (2004) menemukan bahwa pembangunan manusia (human development) berpengaruh kuat terhadap pertumbuhan ekonomi. Peningkatan pendidikan berpengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas, dan peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi menyebabkan terjadinya peningkatan pendapatan. Peningkatan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan masyarakat menyebabkan pilihan dan kesejahteraan rumah tangga dan pemerintah menjadi semakin luas. Hal tersebut sejalan dengan Duflo (2001) dalam penelitiannya di Indonesia mengestimasi bahwa setiap kenaikan dan tambahan pembangunan pendidikan per 1000 anak akan meningkatkan upah antara 1,5 sampai 2,7 persen. Hal ini disebabkan oleh peningkatan pendidikan berpengaruh langsung pada produktivitas, dan pendidikan juga dapat mempengaruhi tingkat inovasi dan peningkatan teknologi.

Lluis (2005) mengemukakan bahwa perbedaan upah pekerja *didasarkan pada perbedaan tingkat produktivitas dan antar perusahaan.* Hal ini menunjukkan bahwa dinamika upah tergantung bukan hanya pada kemampuan pekerja yang diukur dari kemampuan bawaan atau kualitas pekerja, tetapi juga pada bagaimana kemampuan produktif pekerja pada suatu tingkat pekerjaan tertentu. Penentuan upah di Jerman diatur oleh asosiasi pengusaha yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah. Hal

ini menyatakan bahwa aturan administratif sebagai hasil persetujuan perundingan secara kolektif merupakan suatu faktor penting yang dapat menjelaskan dinamika upah di dalam perusahaan Jerman. Hasil persetujuan perundingan yang ditetapkan secara kolektif di Jerman hanya merupakan suatu dasar atas kondisi pekerjaan dan upah, namun pengusaha bebas untuk membayar upah lebih dari yang telah ditetapkan didalam kontrak, dan ternyata banyak pengusaha memilih untuk membayar lebih dari upah dasar, terutama kepada pekerja trampil.

#### **2.1.3.4. Efek Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Upah**

Struktur keluarga secara perorangan juga menjadi suatu faktor yang sangat penting dalam menjelaskan perbedaan pendapatan. Rebecca, et al (1979), menemukan adanya hubungan yang signifikan antara produktivitas dan ukuran keluarga pada keluarga yang suami istri sebagai pekerja karir, juga menemukan ketidakproporsionalitas dalam pembagian waktu pada pasangan suami istri dalam hal perawatan anak. Kemudian Janasamkhya (1988) bahwa, ukuran keluarga yang semakin besar di Nigeria memberikan insentif yang positif pada produktivitas.

Korenman (1991) yang menyatakan bahwa orang yang telah menikah lebih produktif jika dibandingkan dengan yang belum menikah sehingga upah mengalami peningkatan. Selanjutnya Michelle (1992) melihat wanita pekerja dalam dua posisi, yaitu sebagai ibu rumah tangga tradisional dan sebagai kepala rumah tangga yang memilih pekerjaan di mana upah sebagai exogenous yang beragam.

Bauer (1998) telah melakukan penelitian pada beberapa variasi situasi struktur keluarga, ia menemukan bahwa laki-laki selalu cenderung untuk bekerja lebih lama dibanding dengan wanita dalam melakukan pekerjaan, apakah ia masih lajang, menikah, atau menikah dengan punya anak.

Kemudian Bauer menjelaskan bahwa kehidupan laki-laki bebas untuk berpindah tempat dari suatu daerah ke daerah lain untuk mencari pekerjaan yang berpotensi untuk memberikan gaji yang lebih tinggi. Laki-laki juga mempunyai lebih banyak waktu dan kesempatan dibanding dengan wanita untuk mengejar pendidikan formal, latihan kerja atau aktivitas lain yang dapat meningkatkan human kapitalnya.

Lebih lanjut Bauer mengemukakan bahwa laki-laki selalu cenderung untuk bekerja lebih lama dibanding wanita dalam melakukan pekerjaan, apakah ia masih lajang, menikah, atau menikah dengan punya anak. Laki-laki juga mempunyai lebih banyak waktu dan kesempatan untuk bekerja dan aktivitas lainnya untuk meningkatkan *Human capital*-nya. Dalam beberapa kasus ditemukan bahwa ada perbedaan upah antara masih bujang dan telah menikah yang berkisar rata-rata 8 sampai 40 persen lebih tinggi bagi yang telah menikah, oleh McDonnell et al (1999)

Albrecht (1999) mengemukakan bahwa wanita lebih mungkin menyela karier mereka dibanding laki-laki dengan pertimbangan keluarga (seperti melahirkan, memelihara anak, menambah anak, dll.). Hal tersebut dapat dimaklumi sebagai suatu faktor penting yang dapat menjadi faktor

penyebab terjadinya perbedaan upah menurut jenis kelamin. Pekerja yang meninggalkan pekerjaan dan tidak menggunakan ketrampilan yang dimiliki, maka akan kehilangan ketrampilan tersebut.

Lebih lanjut Albrecht menjelaskan bahwa gangguan karier menyebabkan upah wanita relatif lebih rendah dibanding dengan upah laki-laki yang disebabkan oleh tiga pertimbangan. Pertama, upah cenderung naik seiring dengan pengalaman kerja, dan waktu yang dihabiskan diluar pekerjaan adalah merupakan pengalaman yang dibatalkan. Hal itu menyebabkan wanita cenderung untuk mendapat pengalaman kerja yang lebih sedikit dibanding laki-laki. Kedua, dalam mengantisipasi gangguan pekerjaan dimasa depan, wanita memilih pekerjaan yang mempunyai potensi pelatihan yang lebih sedikit dan karenanya mempunyai profil pengalaman dan pendapatan yang datar (*flat*). Dengan kata lain, wanita cenderung untuk mewujudkan suatu tingkat pengembalian yang lebih rendah dari pengalaman kerja yang telah dilakukan. Ketiga, waktu yang terbuang oleh pekerja menunjukkan suatu kerugian yang lebih besar dibanding dengan kerugian yang ditunjukkan oleh kehilangan masa kerja

Simanjuntak (1985) juga mengungkapkan bahwa bahwa beberapa pemikiran tentang kebutuhan fisik minimum bujangan dengan yang telah beristri dengan seorang anak dan seterusnya merupakan usaha kearah konsep upah dan juga penerapan upah minimum, yang penerapannya pada pemotongan pajak pendapatan. Namun dalam beberapa kasus juga

ditemukan tidak ada korelasi antara menikah dengan tingkat upah yang tinggi seperti yang diungkapkan oleh Kenny (1983).

#### **2.1.3.5. Efek Pengalaman Kerja Terhadap Upah Pekerja**

Pengalaman kerja merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan human kapital seorang pekerja. Semakin lama seseorang pekerja menekuni/bekerja pada suatu jenis pekerjaan tertentu semakin mahir dan trampil dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga pengalaman kerja mengarahkan seorang pekerja untuk berspesialisasi dalam pekerjaan. Semakin tinggi spesialisasi seorang pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan semakin tinggi tingkat ketrampilan dan produktivitasnya yang berdampak pada kenaikan upah.

Pengalaman kerja sebagai salah satu indikator *Human capital* yang berpengaruh positif terhadap produktivitas dan pendapatan pekerja telah ditunjukkan oleh Mincer (1974) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap rata-rata kenaikan pendapatan. Pendapat Mincer didukung oleh pendapat Simmons (1974) bahwa pengalaman kerja seorang pekerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap pendapatan. Hal ini mengindikasikan bahwa pertambahan pengalaman kerja seiring dengan peningkatan *Human capital* yang menyebabkan terjadinya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang berdampak pada peningkatan produktivitas pekerja. Peningkatan produktivitas sebagai akibat dari adanya pertambahan pengalaman kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan upah.

Secara lebih spesifik Echrenberg dan Smith (1994) melihat bahwa pekerja dengan separuh waktu kerja akan memperoleh lebih sedikit pengalaman kerja (*Human capital*). Semakin sedikit jumlah jam kerja maka pengalaman kerja juga semakin sedikit sehingga *Human capital* juga semakin rendah. Sejalan dengan Haager (2000) yang membedakan antara pengalaman kerja (*prior-experience*) dan masa kerja pada suatu perusahaan (*tenure*), menemukan bahwa baik jumlah pengalaman kerja maupun masa kerja pada suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap produktivitas dan upah.

Albrecht (1999) mengemukakan bahwa upah cenderung naik seiring (positif) dengan peningkatan masa kerja, dan sebaliknya meninggalkan pekerjaan atau berhenti bekerja berdampak negatif terhadap upah. Meninggalkan pekerjaan atau berhenti bekerja menyebabkan terjadinya penyusutan modal manusia. Sehingga penambahan masa kerja menyebabkan terjadinya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan sehingga produktivitas meningkat yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan upah.

Bauer (1999) mengemukakan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap upah. Upah meningkat sebanding dengan peningkatan jumlah masa kerja, sehingga semakin lama masa kerja maka upah juga semakin tinggi atau sebaliknya. Selanjutnya Haager (2000), Battu et al. (2001), dan Polachek (2004) mengemukakan bahwa ketidakhadiran (*absent*) dalam suatu pekerjaan berpengaruh negatif dan



sangat kuat terhadap terhadap pendapatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering seorang pekerja absent atau berhenti bekerja maka jumlah masa kerja yang diperoleh semakin kecil sehingga upah yang diterima juga kecil.

Jika pengalaman kerja dilihat dari sisi yang lain, yaitu ketidakhadiran (*absent*) seorang pekerja dalam suatu pekerjaan. Scheiding (2000) mengemukakan bahwa ketidakhadiran (*absent*) dalam pekerjaan berpengaruh negatif terhadap pendapatan, walaupun secara statistik pengaruhnya lemah. Lebih lanjut Scheiding melihat adanya perbedaan pendapatan menurut pengalaman kerja setelah dikontrol dengan pendidikan, yaitu pekerja yang memiliki jumlah pengalaman kerja yang sama dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi di banding dengan pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah

Ridjal (2004) mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan masa kerja pada suatu jenis industri tertentu menggambarkan proses pembentukan *Human capital* seorang pekerja, di mana peningkatan pengalaman kerja mencerminkan terjadinya meningkatkan *Human capital*, pengetahuan dan ketrampilan pekerja yang dapat meningkatkan produktivitas yang berdampak positif pada peningkatan upah pekerja.

.Lebih lanjut Munasinghe et al. (2005) mengemukakan bahwa peningkatan upah seiring dengan peningkatan masa kerja. Semakin lama

seorang pekerja meninggalkan pekerjaan, apakah sifatnya sementara atau keluar dari pekerjaan akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan pendapatan. Semakin lama seorang pekerja meninggalkan suatu pekerjaan akan semakin kuat pengaruh negatifnya terhadap produktivitas dan pendapatan.

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mendukung pembentukan *Human capital*, yaitu seorang pekerja dengan bekerja secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama akan menambah pengetahuan dan ketrampilan yang secara teknis dapat menguasai pekerjaannya sehingga menyebabkan terjadinya peningkatan produktivitas. Pergantian pekerja menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas pekerja, sehingga dapat merugikan pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu pergantian pekerja harus dihindari, karena bukan hanya merugikan pekerja akan tetapi juga merugikan perusahaan.

Latihan kerja dalam bentuk pengalaman kerja juga sangat penting dalam mencapai dan mempertahankan modal manusia. Pengalaman kerja menjamin arus pertambahan pengetahuan dan ketrampilan dalam modal manusia. Jenis investasi ini sesungguhnya sama dengan pendidikan formal, tetapi berhubungan dengan konsistensi dalam pasar tenaga kerja dan pengalaman kerja di masa lampau. Dengan perubahan teknologi, para pekerja harus tetap bertahan dengan ketrampilan *Human capital*. Menerima pendidikan formal atau latihan kerja mungkin membuat kemampuan lebih baik dalam pengalaman kerja dalam *Human capital* atau

memungkinkan untuk masuk ke pekerjaan yang lebih baik untuk menambah *Human capital* melalui pengalaman kerja, Jacobsen (1998).

#### **2.1.3.6. Efek Jabatan Terhadap Upah Pekerja**

Menurut Bellante (1983) Munculnya perbedaan upah sebagai akibat dari jabatan disebabkan oleh:

- 1) Biaya untuk mendapatkan keahlian yang diperlukan untuk memasuki berbagai macam jabatan itu berbeda
- 2) Manusia berbeda-beda dalam tingkat preferensi waktu intern mereka
- 3) Aspek-aspek non upah pada jabatan (aspek gengsi, kondisi pekerjaan, dll) sangat berbeda-beda tiap orang
- 4) Orang berbeda dalam penilaian mereka, atau cita rasa mereka, terhadap aspek-aspek non-upah ini
- 5) Jabatan berbeda sehubungan dengan berbagai ragam penghasilan (derajat resikonya ) dalam jabatan

Wanita sebagai pekerja tidak lepas dari keinginan untuk berkarir karena meningkatnya jabatan akan meningkatkan pendapat pula. Secara teori jabatan yang lebih tinggi selalu memberikan kontribusi yang lebih besar pada output perusahaan sebagaimana yang diungkapkan oleh Bellante (1983) yang melihat adanya perbedaan upah menurut jabatan yang disebabkan oleh adanya berbagai aspek dari jabatan tersebut. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 92 ayat (3) yang kemudian dijabarkan dalam Keputusan Menteri, Kep. 49/Men/2004 tentang

ketentuan struktur skala upah, terlihat adanya pengaturan perbedaan upah menurut jabatan yang berlaku di Indonesia.

Manusia sangat berbeda dalam kesediaan mereka untuk menerima resiko, Kemudian Dinul (2006) menemukan bahwa terdapat perbedaan upah menurut jabatan pada perusahaan pelayaran rakyat di Kota Makassar.

#### **2.1.3.7. Efek Sektor Perusahaan Dan Skala Perusahaan Terhadap Upah**

Teori penawaran tenaga kerja wanita, yang pada dasarnya adalah teori penawaran tenaga kerja yang berangkat dari teori utilitas rumah tangga, kemudian dikembangkan oleh Modiffitt (1984), dengan memasukkan pilihan jenis lapangan kerja dalam sebuah model regresi atas fungsi penawaran tenaga kerja wanita, meskipun pilihan jenis lapangan kerja dan upah ditempatkan sebagai *variable endogenous*, namun Atrostic (1982), membuat model fungsi utilitas konsumsi dan menjadikan pilihan atas lapangan pekerjaan sebagai variabel *eksogenous*.

Merz dan Bugert (2003) menemukan hubungan yang signifikan antara karakteristik partner kerja, dan karakteristik sektor usaha terhadap jam kerja market dan jam kerja non market

Devereux (2005) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara upah dan kesempatan kerja pada sektor industri, apabila *perusahaan/industri semakin berkembang (expanding) dan semakin maju* maka tingkat upah juga semakin tinggi. Seiring dengan kemajuan dan

perluasan perusahaan, maka perusahaan akan mengurangi jumlah pekerja yang kualitas rendah dibanding dengan rata-rata pekerja yang ada pada industri.

Hal ini menunjukkan bahwa modal fisik dan *Human capital* saling terkait antara satu dengan yang lainnya, dimana perusahaan industri yang berkembang pesat memiliki jumlah asset modal fisik yang besar dengan pemanfaatan teknologi maju yang menuntut eksistensi pekerja dengan penguasaan teknologi dan ketrampilan yang sejalan dengan perkembangan perusahaan. Hal ini sesuai dengan Gibbons at al. (2005) mengemukakan bahwa sektor-sektor yang memberikan upah tinggi, pada umumnya mempekerjakan pekerja dengan tingkat ketrampilan yang tinggi dan menawarkan tingkat pengembalian yang tinggi terhadap pekerja yang trampil.

Simanjuntak (1985) menyatakan bahwa perbedaan upah dapat terjadi karena perbedaan besar perusahaan, di mana perusahaan yang besar mendominasi pasar sehingga perusahaan besar cenderung memiliki upah yang lebih besar, hal yang senada diungkapkan oleh Dinul (2006) menemukan bahwa skala usaha memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap upah upah pelaut pelayaran rakyat di Kota Makassar.

#### **2.1.4. Beberapa Catatan Tentang Sistem Pengupahan dan Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia**

Sistem pengupahan di Indonesia melibatkan tiga kelompok

masyarakat dalam proses penetapan upah, yaitu kelompok pengusaha, kelompok pekerja, dan pemerintah. Masing-masing kelompok berusaha untuk merumuskan upah menurut kepentingannya. Para pekerja berusaha untuk memperoleh upah setinggi-tingginya, karena para pekerja memandang bahwa upah sebagai sumber pendapatan dan sekaligus sebagai cerminan dari tingkat kesejahteraan mereka. Sementara para pengusaha memandang upah sebagai salah satu komponen biaya produksi dari barang dan jasa Yang diproduksi, sehingga tingkat upah merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tingkat keuntungan yang diperoleh pengusaha. Dengan demikian, pengusaha berusaha menetapkan upah yang rendah kepada para pekerja, (Madris; 2007)

Pemerintah sebagai pihak yang netral akan memperjuangkan kepentingan publik, berusaha merumuskan kebijakan penetapan upah yang dapat memberikan keuntungan kedua belah pihak. Di satu pihak pemerintah berusaha menetapkan upah yang memungkinkan para pengusaha dapat memperoleh keuntungan yang dapat mendorong pengembangan usaha untuk memperluas kesempatan kerja. Dilain pihak, pemerintah berusaha untuk menetapkan upah yang menjamin tercapainya tingkat kesejahteraan para pekerja dan keluarganya yang layak bagi kemanusiaan, (Madris; 2007)

Sukirno (2003) menegaskan bahwa upah merupakan pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha dalam proses produksi. Selanjutnya Simanjuntak

(2004) mengemukakan bahwa upah adalah gaji yang diterima oleh seorang pekerja dari jasa yang dicurahkan dalam memproduksi barang atau jasa pada suatu perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan secara langsung didalam sistem pengupahan dan kondisi pada perusahaan tersebut. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhannya, seperti pakaian, makanan, perumahan dan kebutuhan lainnya. Dengan demikian pekerja dan serikat pekerja selalu menginginkan upah yang tinggi agar supaya mereka dapat memperoleh standar hidup yang lebih tinggi. Dipihak lain, pengusaha selalu melihat upah sebagai suatu bagian dari biaya produksi, sehingga mereka selalu enggan untuk menaikkan upah, Madris (2007)

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan dalam mekanisme pengupahan. Simanjuntak (1998) mengemukakan bahwa landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD 45 pasal 27 ayat 2 dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila. Sistem pengupahan pada prinsipnya harus. (i)mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya (tungsi sosial), (ii) mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seorang pekerja, dan (iii) memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional. Lebih lanjut dikemukakan bahwa penghasilan atau imbalan yang diterima seorang pekerja atau karyawan sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan ke dalam

empat bentuk, yaitu: (a) upah atau gaji dalam bentuk uang, (b) tunjangan dalam bentuk natura, (c) fringe benefit, dan (d) kondisi lingkungan kerja.

Selanjutnya Simanjuntak (1998) mengemukakan bahwa sistem penggajian/pengupahan di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Penentuan gaji pokok didasarkan pada prinsip teori *Human capital*, yaitu gaji/upah seorang pekerja diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan (formal dan nonformal) dan masa kerja yang dicapainya. Di samping gajipokok tersebut, biasanya pekerja juga menerima berbagai macam tunjangan, seperti tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan hari rays, dan lain sebagainya. Selain gaji dan tunjangan, pekerja juga diberikan jaminan sosial (*fringe benefit*) seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan diluar hari kerja (pada hari libur, sakit, dan cuti), kendaraan dinas, rumah dinas, uang transport dan lain-lain.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan



dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pembayaran upah tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berkaitan dengan upah yang diterima oleh pekerja/buruh diharapkan dapat memenuhi kebutuhannya, agar tingkat kesejahteraan mereka tetap terjamin.

Lebih lanjut dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 31 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Dalam jangka panjang, baik harga barang-barang dan jasa-jasa maupun upah pekerja cenderung mengalami peningkatan, namun kenaikan antara harga barang-barang dan jasa-jasa tidak seimbang dengan kenaikan upah, sehingga menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai di mana kenaikan pendapatan yang dapat menggambarkan kenaikan kesejahteraan yang dinikmati para pekerja. Untuk mengatasi masalah ini para ahli ekonomi membuat perbedaan di antara dua pengertian upah: yaitu upah uang dan upah riil. Uptah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha

sebagai pembayaran atas tenaga fisik dan mental pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja dan keluarganya, Mankiew (2000).

Selanjutnya pemerintah menegaskan dalam UU No.13 tahun 2003 pasal 88 ayat 4 bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, yaitu dengan menetapkan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, pemerintah menetapkan upah minimum sebagai acuan penetapan upah dan sekaligus untuk melindungi para pekerja dari eksploitasi para pengusaha, agar supaya tetap terjamin tercapainya standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Penetapan upah minimum sekali setahun atau sekali dalam dua tahun oleh pemerintah pada setiap provinsi yang bertujuan untuk: (i) mengurangi persaingan tidak sehat di antara para pekerja sebagai akibat dari adanya kelebihan tenaga kerja dalam pasar kerja, (ii) mengurangi kemungkinan terjadinya eksploitasi tenaga kerja oleh pengusaha dalam memaksimalkan keuntungan, (iii) sebagai pengaman untuk memelihara tingkat upah dari penurunan upah, (iv) untuk mengurangi tingkat

kemiskinan absolut dari pekerja, khususnya yang berkaitan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya; (v) untuk meningkatkan produktivitas melalui program perbaikan gizi dan kesehatan yang diperoleh melalui kompensasi peningkatan upah minimum; (vi) untuk meningkatkan daya beli masyarakat yang pada gilirannya akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi pada umumnya; dan (vii) untuk menciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis Simanjuntak (2004).

Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 pasal 90 ayat 2 telah menegaskan bahwa perusahaan yang mempunyai kondisi keuangan yang kuat (*bonafit*) dengan tingkat produktivitas pekerja yang lebih tinggi daripada upah minimum, maka dapat membayarkan upah yang lebih tinggi dari upah minimum kepada para pekerjanya yang didasarkan pada tingkat produktivitas pekerjanya. Sebaliknya bagi produktivitas pekerjanya lebih rendah daripada upah minimum maka perusahaan diwajibkan membayar upah sama dengan upah minimum, dan apabila tidak mampu membayar sesuai dengan upah minimum maka dapat mengajukan permohonan, penangguhan pembayaran upah sesuai dengan upah minimum.

Di samping upah minimum, upah pekerja juga harus dinaikkan berdasarkan lamanya masa kerja yang disebut dengan istilah upah "*sundulan*". Pengaturan tentang kenaikan upah (*sundulan*) yang didasarkan pada lamanya masa kerja dengan persentase tertentu seperti

diatur dalam keputusan gubernur tentang UMP, yaitu pekerja yang memiliki masa kerja 1-5 tahun mendapat upah sundulan sebesar 2 persen dari UMP, pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sampai dengan 10 tahun mendapat upah sundulan 4 persen dari UMP, dan pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun mendapat upah sundulan 6 persen dari UMP. Hal ini menunjukkan bahwa upah pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun seharusnya lebih tinggi dari UMP. Namun pengaturan kenaikan upah di atas UMP berdasarkan masa kerja pada keputusan gubernur tentang UMP tahun 2007 tidak diatur lagi, akan tetapi dikembalikan pengaturannya kepada pihak perusahaan.

### **B. Beberapa Hasil Studi Empiris Terkait Sebelumnya**

Mincer (1974) dalam membangun model upah di Amerika Serikat, dengan menghubungkan umur, pendidikan, pengalaman kerja, serta menggunakan regresi. Mincer menemukan pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap rata-rata kenaikan pendapatan. Di samping pendidikan dan pengalaman kerja, umur juga berpengaruh terhadap rata-rata kenaikan pendapatan. Hal ini disebabkan oleh baik pendidikan maupun pengalaman kerja meningkat sesuai dengan pertambahan umur.

Model yang dibangun oleh Mincer memiliki kesamaan pada variabel *human capital*, tapi dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM, di mana waktu kerja *market* dan *non-market* serta

produktivitas menjadi variabel antara. Sementara Mincer menggunakan regresi berganda.

Simmons (1974) di Tunisia tentang faktor-faktor penentu pendapatan pekerja pada industri sepatu, menemukan bahwa umur berpengaruh positif terhadap upah. Hal ini mengindikasikan bahwa penambahan umur seorang pekerja seiring dengan penambahan pengalaman kerja yang menyebabkan, terjadinya peningkatan ketrampilan dan produktivitas pekerja yang pada akhirnya berdampak pada, peningkatan upah.

Penelitian Simmons, memiliki kesamaan variabel umur dengan penelitian ini, tapi Simmons menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel kontrol. Sementara dalam penelitian ini bukan hanya pengalaman kerja dan umur, tapi juga pada sisi permintaan tenaga kerja, yaitu sektor usaha dan skala usaha.

Psacharopoulos (1985) dalam penelitian di India menemukan bahwa bukan hanya pendidikan yang mempengaruhi pendapatan, akan tetapi juga dipengaruhi oleh umur. Investasi *Human capital* membutuhkan waktu yang sejalan dengan penambahan umur. Seorang pekerja yang hanya tamat sekolah menengah atas dapat masuk ke pasar kerja pada usia 18 tahun, sedangkan pekerja yang tamat universitas akan masuk pasar kerja pada saat berusia 22 tahun. Dengan demikian, maka pengaruh umur dan pendidikan terhadap pendapatan tidak dapat dipisahkan. Pendidikan mempunyai korelasi yang tinggi terhadap

pendapatan, di mana pada umur yang sama seorang pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai pendapatan yang lebih besar daripada pekerja dengan pendidikan yang lebih rendah, dan pendapatan meningkat sesuai dengan pertambahan umur.

Penelitian Albrecht (1999) di Swedia menunjukkan bahwa terjadi penyusutan modal manusia selama meninggalkan (*absent*) dalam pekerjaan. Tidak hanya tidak memperoleh tambahan modal manusia melalui latihan kerja atau pengalaman kerja, bahkan ketrampilan dan pengetahuan yang diperoleh sebelumnya mungkin akan hilang. Fakta menunjukkan bahwa wanita lebih mungkin menyela karier mereka dibanding laki-laki dengan pertimbangan keluarga (melahirkan, memelihara anak, menambah anak,dll). Hal ini menjadi suatu faktor penting yang menyebabkan terjadinya perbedaan upah menurut jenis kelamin.

Lebih lanjut Albrecht menjelaskan bahwa gangguan karier menyebabkan upah wanita relatif lebih rendah dibanding dengan upah laki-laki yang disebabkan oleh tiga faktor. Pertama, gaji cenderung naik seiring dengan pengalaman kerja, dan waktu yang dihabiskan diluar dari pekerjaan adalah pengalaman yang dibatalkan; hal itu menyebabkan wanita cenderung untuk mendapat pengalaman kerja kurang dari yang dilakukan oleh laki-laki. Kedua, dalam mengantisipasi gangguan pekerjaan dimasa depan, wanita memilih pekerjaan yang mempunyai potensi pelatihan yang lebih sedikit dan karenanya mempunyai riwayat

pengalaman pendapatan yang tetap. Dengan kata lain, wanita cenderung untuk mewujudkan suatu tingkat pengembalian yang lebih rendah dari pengalaman kerja yang telah dilakukan. Ketiga, waktu yang terbuang oleh pekerja menunjukkan suatu kerugian yang lebih besar dibanding dengan kerugian yang ditunjukkan oleh kehilangan masa kerja.

Bauer (1998) dalam penelitiannya di Switzerland dengan mengamati beberapa variasi situasi struktur keluarga, ia menemukan bahwa laki-laki selalu cenderung untuk bekerja lebih lama dibanding wanita dalam melakukan pekerjaan, apakah ia masih lajang, menikah, atau menikah dengan punya anak. Sebagai suatu contoh, pasangan menikah dengan 2 anak di tahun 1997, Laki-laki bekerja rata-rata 2.250 jam per tahun, sedang wanita hanya rata-rata bekerja sekitar 1.000 jam per tahun. Kehidupan laki-laki bebas untuk berpindah tempat ke daerah lain untuk mencari pekerjaan yang berpotensi memberikan gaji yang lebih tinggi. Laki-laki juga mempunyai lebih banyak waktu dan kesempatan dibanding wanita untuk mengejar pendidikan formal, latihan kerja atau aktivitas lain untuk meningkatkan *Human capital*-nya.

Scheiding (2000) dalam penelitiannya di Amerika Serikat dengan menggunakan data Survey of Consumer Finances (SCF) tahun 1995 untuk melihat pengaruh umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan pendidikan terhadap pendapatan dan kesejahteraan. Ia menemukan bahwa umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan dan kesejahteraan. Umur berpengaruh

positif dan sangat kuat terhadap pendapatan.

Terdapat perbedaan pendapatan menurut tingkat pendidikan, dimana orang yang berpendidikan sarjana memperoleh pendapatan secara kumulatif berada pada tingkat 42 % lebih besar daripada yang berpendidikan sekolah menengah atas, dan memerlukan waktu sekitar 8 tahun bekerja secara terus menerus bagi seorang pekerja untuk sampai pada tingkat perbandingan yang sama. Selain umur dan pendidikan, pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan.

Lebih lanjut Scheiding mengelompokkan *Human capital* dalam dua jenis, yaitu *general Human capital* dan *specific Human capital*. Yang dimaksudkan dengan *general human capital* adalah pendidikan formal, sedangkan yang dimaksud *spesifik Human capital* adalah pendidikan nonformal dalam bentuk latihan kerja (*on-the job-training*). Scheiding menemukan bahwa *general Human capital* mempunyai pengaruh yang relatif lebih besar terhadap pendapatan dibanding dengan *specific Human capital*. *General Human capital* memberikan dampak terhadap kenaikan pendapatan sebesar 28 persen, sedangkan *specific Human capital* hanya memberikan dampak terhadap kenaikan pendapatan sebesar 12 persen. Scheiding mengemukakan bahwa pekerja yang mengalami



perpindahan antar perusahaan, antar pekerjaan, atau antar industri, seorang pekerja yang mempunyai pendidikan formal (*general Human capital*) mempunyai tingkat produktivitas yang sama antara pekerjaan setelah pindah dan sebelum pindah. Sebaliknya, seorang pekerja yang mempunyai pendidikan spesifik terhadap suatu perusahaan (*on-the job-training*) mempunyai produktivitas sama apabila pindah pada perusahaan yang sama, pekerjaan yang sama, atau industri yang sama, akan tetap; jika pindah pada perusahaan yang berbeda, pekerjaan yang berbeda, atau industri yang berbeda akan mempunyai produktivitas yang lebih rendah setelah pindah dibanding dengan sebelumnya.

Backer (1993) dalam penelitiannya di Amerika Serikat mengenai umur, pendapatan, kesejahteraan, dan *Human capital* menemukan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara umur terhadap pendapatan. Pendapatan secara konsisten meningkat seiring dengan penambahan umur mulai dari umur 22 tahun sampai pada umur 54 tahun, dan mulai umur 55 tahun ke atas pendapatan mulai menurun. Hal ini dapat dipahami bahwa pada umumnya pengembangan karir pekerja berkembang sampai umur 54 tahun, kemudian setelah berumur 55 tahun produktivitas dan karir seorang pekerja mulai menurun bahkan akan memasuki usia pensiun.

Pritchett (1996) dalam penelitian tentang korelasi antara perubahan rata-rata pendidikan yang dicapai pekerja terhadap perubahan

output per pekerja (produktivitas). Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa korelasi antara perubahan output per pekerja dan perubahan rata-rata pendidikan yang dicapai pekerja, setelah dikontrol dengan variabel lain, menunjukkan bahwa pendidikan individu berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas pekerja.

Van Dyke (1999) menemukan bahwa terdapat perbedaan upah berdasarkan jenis kelamin, yang didasarkan pada perbedaan jenis modal manusia yang diperoleh antara laki-laki dan perempuan. Wanita lebih suka berinvestasi pada modal manusia yang mempunyai tingkat pengembalian yang tinggi pada aspek non pasar, sedangkan laki-laki cenderung untuk berinvestasi pada modal manusia dengan tingkat pengembalian yang tinggi pada aspek pasar. Perbedaan upah berdasarkan jenis kelamin, yang didasarkan pada perbedaan selera, ketrampilan, pendidikan, pelatihan formal, atau karakteristik lainnya yang berhubungan dengan produktivitas tersebut. Perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan yang disebabkan oleh perbedaan tingkat *Human capital* yang dimiliki. Perbedaan jenis dan jumlah modal manusia yang dimiliki disebabkan oleh laki-laki lebih suka bekerja secara terus-menerus untuk mendapatkan lebih banyak pengalaman kerja dibanding wanita, sedangkan wanita lebih banyak mendapat gangguan dalam bekerja

dan berkarier.

Haager (2000) dalam penelitian di Amerika Serikat tentang bagaimana investasi dalam *Human capital* mempengaruhi perbedaan pendapatan antara pria dan wanita dengan menggunakan data The National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) tahun 1996. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa jumlah jam kerja, pengalaman kerja, masa kerja, dan lama pendidikan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap pendapatan. Pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap pendapatan setelah dikontrol dengan gender menunjukkan adanya perbedaan pendapatan yang sangat signifikan antara pria dan wanita. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa setelah dikontrol dengan tempat tinggal terdapat perbedaan pengaruh yang sangat signifikan dari *Human capital* terhadap pendapatan antar daerah perkotaan dan pedesaan, dimana pendapatan di daerah perkotaan jauh lebih besar dibanding dengan pendapatan di daerah pedesaan.

Duflo (2001) dalam penelitiannya di Indonesia menemukan bahwa setiap kenaikan dan tambahan pembangunan pendidikan per 1000 anak akan meningkatkan upah antara 1,5 sampai 2,7 persen. Hal ini disebabkan oleh peningkatan pendidikan berpengaruh langsung pada produktivitas, dan pendidikan juga dapat mempengaruhi tingkat inovasi dan peningkatan teknologi.

Battu et al. (2001) dalam penelitian yang dilakukan di Inggris

tentang *Human capital* menemukan bahwa pendidikan dari pengalaman kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap pendapatan pekerja. Sedangkan ketidakhadiran (*absent*) dalam pekerjaan berpengaruh negatif dan sangat signifikan terhadap pendapatan.

Darby (2002) dalam penelitiannya di Amerika Serikat pada tujuh jenis industri (lumber, petrol, steel, pulp, textile, rubber, dan leather) menemukan bahwa terdapat lima dari tujuh jenis industri yang menunjukkan bahwa produktivitas mempunyai pengaruh yang sangat kuat (level 5 %) terhadap upah. Sedangkan satu industri (leather) menunjukkan bahwa produktivitas mempunyai pengaruh yang lemah (level 10%) terhadap upah, sementara satu industri lainnya. (rubber) tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar jenis industri di Amerika Serikat menetapkan tingkat upah sesuai dengan tingkat produktivitas pekerja, dan perkembangan upah seiring dengan perkembangan tingkat produktivitas pekerja.

Selanjutnya Darby menyatakan bahwa, nilai koefisien umur lebih rendah dibanding dengan variabel lainnya. Setelah dikontrol dengan jenis kelamin, hasil penelitian menunjukkan bahwa upah atau pendapatan laki-laki lebih besar dibanding dengan wanita dan perbedaan tersebut lebih besar di Jepang dibanding dengan di Amerika Serikat. Perbedaan upah, laki-laki dan wanita disebabkan oleh pendidikan, lama bekerja, dan Jumlah jam kerja laki-laki lebih tinggi dibanding dengan wanita.

Cornelius. et al. (2003) dalam penelitiannya di Amerika Serikat

(San Diego dan California) dan di Jepang (Hamamatsu). Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbandingan upah pekerja migran pada perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat dan di Jepang. Penelitian di Amerika Serikat dan Jepang menemukan bahwa umur, pendidikan, lama bekerja, dan jam kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap upah atau pendapatan pekerja migran.

Lopez-Acevedo (2003) dalam penelitiannya di Mexico menemukan bahwa: (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah; (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah; pelatihan (*training*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan upah;

Polachek (2004) dalam penelitiannya di delapan negara di dunia menemukan bahwa perbedaan pendapatan secara relatif antara laki-laki dan wanita disebabkan oleh adanya perbedaan *Human capital* dan pengalaman kerja. Perbedaan *Human capital* meliputi perbedaan pendidikan formal dan pelatihan. Perbedaan pengalaman kerja antara laki-laki dan wanita, di mana laki-laki pada umumnya bekerja dalam jangka waktu lama dan terus menerus tanpa disela, sementara wanita pada umumnya bekerja dalam jangka waktu lebih pendek dan banyak disela, seperti kegiatan melahirkan, memelihara, mendidik dan membesarkan anak.

Scacciati (2004) dalam penelitiannya tentang pasar kerja di Italia menemukan bahwa jika upah riil turun dengan jumlah tertentu maka

pekerja bersedia menambah waktu jam kerjanya untuk mengganti pendapatan dari penurunan daya beli mereka sebagai akibat dari penurunan upah riilnya untuk tetap mempertahankan posisi hirarki kondisi sosial ekonomi mereka. Penurunan tingkat upah sebesar 4,4 persen menyebabkan para pekerja bersedia menambah jam kerja sebanyak 1,75 jam per minggu. Akan tetapi jika upah riil tumbuh/naik pada tingkat yang memuaskan, para pekerja tidak ingin mengganti waktu luang dengan waktu kerja (pendapatan) pada suatu tingkat upah tertentu, atau sebaliknya pendapatan dengan waktu santai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila upah riil turun, maka pekerja harus menambah jam kerja untuk menambah pendapatan untuk tetap berada pada posisi daya beli pada saat belum upah riil turun, dan sebaliknya jika upah naik, pekerja tidak serta-merta bersedia mengganti waktu luang dengan pendapatan atau sebaliknya. Para pekerja hanya berusaha untuk menjaga stabilitas pendapatan yang dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan mereka.

Ridjal (2004) dalam penelitian tentang analisis kinerja karyawan industri besar di Sulawesi Selatan, dengan mengambil sampel pada tiga industri besar, yaitu PT. Semen Tonasa, PT. Semen Bosowa, dan Pabrik Gula Takalar. Penelitian tersebut menemukan bahwa umur berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa dan PT. Semen Bosowa, dan berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar. Pendidikan berpengaruh positif dan kuat terhadap

kinerja karyawan PT. Semen Tonasa, berpengaruh negatif lemah terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa, dan berpengaruh positif lemah terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa, berpengaruh negatif lemah terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa, dan berpengaruh positif lemah terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar. Peningkatan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja, dan produktivitas pekerja berpengaruh positif terhadap upah pekerja.

Dinul (2006), dalam penelitiannya tentang upah pada sektor informal (pelayaran rakyat), menemukan bahwa tidak ada hubungan umur, dan pendidikan terhadap upah. Namun upah dipengaruhi oleh pengalaman kerja, dan jabatan serta skala perusahaan.

Penelitian Dinul memiliki kesamaan pada unsur karakteristik pekerja dan karakteristik perusahaan dalam model, tapi penelitiannya Dinul menggunakan regresi berganda. Sehingga upah hanya dipandang secara langsung oleh karakteristik individu pekerja dan perusahaan, namun dalam penelitian ini karakteristik tersebut sebagai variabel eksogen dan memiliki hubungan tidak langsung terhadap upah melalui jam kerja dan produktivitas.

Ingram dan Neumann (2006) dalam penelitiannya di Amerika Serikat tentang ketrampilan pekerja. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa pekerja yang berpendidikan perguruan tinggi umum yang tidak

mempunyai ketrampilan khusus mempunyai pertumbuhan pendapatan yang datar (*flat*), sedangkan pekerja yang memiliki pendidikan dengan ketrampilan khusus (*specific skill*) mempunyai pendapatan yang cenderung semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ingram dan Neuman, memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu pada pendidikan, namun penelitian Ingram dan Neuman lebih pada upah sebagai aspek pengembalian investasi pendidikan. Sementara penelitian ini mencoba memeprihatikan bagaimana pengaruh karakteristik wanita pekerja (termasuk pendidikan) dan karakteristik perusahaan terhadap upah.

Madris (2007) dalam peneltian tentang karakteristik dinamik tenaga kerja edukatif di Sulawesi Selatan menemukan bahwa retensi kerja dan pendidikan lanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; kinerja dosen, retensi kerja dan pendidikan lanjutan berpengaruh positif terhadap upah kerja tambahan, meskipun kinerja dosen dan retensi kerja tidak signifikan pengaruhnya.

Penelitian ini memperlihatkan pengaruh kinerja terhadap upah, yang memiliki persamaan dengan penelitian ini yang menghubungkan produktivitas dengan upah pada sektor formal. Namun dalam penelitian ini, produktivitas merupakan variabel akibat dari jam kerja *market* dan jam kerja *non-market* wanita pekerja berdasarkan karakteristik wanita pekerja dan perusahaan tempat bekerja. Meskipun sama-sama menggunakan alat analisis SEM.



Penelitian Heckman, et al (2007), berupaya mengembangkan model yang dibangun oleh Mincer, dan menambahkan variabel ekspektasi pengembalian investasi pendidikan dari penerimaan upah. Dengan demikian Heckman masih menggunakan regresi , seperti yang digunakan oleh Mincer.

Penelitian Heckman memiliki kesamaan dengan penelitian ini, namun penelitian Heckman hanya memasukkan unsur dari sisi supply tenaga kerja dan bersifat umum. Perbedaan penelitian ini dengan Heckman adalah masuknya unsur *demand* tenaga kerja sebagai variabel eksogen dan menggunakan alat analisis *structural* sementara Heckman, et al menggunakan regresi seperti yang digunakan oleh Mincer (1974)

Honekamp (2007), Penelitian ini mengukur pengaruh kenaikan upah sebagai instrument perangsang untuk membuat pekerja bekerja lebih banyak, (waktu dan produktivitas). Penelitian ini memperkenalkan versi dinamik dari model tradisional labour supply dan menampilkan perluasan model asumsi pertumbuhan berdasarkan perilaku dari penemuan empiris, psikologi, dan neuroscience. Studi ini lebih jauh mengevaluasi penemuan dan perilaku yang dipicu dari asumsi-asumsi. Kesimpulan yang dihasilkan dari studi ini adalah: Bila pada model tradisional, Labour Supply akan meningkat bila upah meningkat, sedangkan pada pengembangan model yang lebih jauh, mengantisipasi secara penuh yang dipicu dari Upah, Upah akan meningkat dengan perhitungan segala sisi kebutuhan hidup meningkat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diadkan adalah, sama-sama mengamati tentang *upah*. Perbedaan penelitian ini adalah alat analisis yang dipergunakan, data, lokasi penelitian dan periode penelitian.

Ikhtisar penelitian sebelumnya yang dikomparasi dengan penelitian ini, dapat dilihat secara ringkas pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Peta Studi Beberapa Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti/ Tahun	Fokus Empiris/ Teoritis	Model/ Data	Fenomena	Keterkaitan dengan Penelitian
1	Mincer (1974)	Menguji hubungan antara pendidikan, pengalaman dengan pendapatan	Model Comprehensive semi-parametrik model, multiple regression OLS	Hubungan antara pendidikan, pengalaman kerja, dan pendapatan, menemukan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap rata-rata kenaikan pendapatan. Disamping pendidikan dan pengalaman kerja, umur juga berpengaruh terhadap rata-rata kenaikan pendapatan. Hal ini disebabkan oleh baik pendidikan maupun pengalaman kerja meningkat sesuai dengan pertambahan umur	Variabel pendidikan, pengalaman kerja, umur dan upah
2	Simmons (1974)	Menguji faktor-faktor penentu pendapatan pekerja	Factor analysis, multiple regression dengan sistem tiga persamaan	Menemukan bahwa umur berpengaruh positif terhadap upah. Hal ini mengindikasikan bahwa pertambahan umur seorang pekerja seiring dengan pertambahan pengalaman kerja yang menyebabkan terjadinya peningkatan keterampilan dan produktifitas pekerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan upah.	Variabel pendidikan, pengalaman kerja, umur, produktivitas dan upah
3	<b>Rob Euwals</b>	mengukur fleksibilitas jam kerja dengan	random effects – simulated maximum	fleksibilitas jam kerja dalam pekerjaan rendah. sehingga	Preferensi jam kerja, <i>market</i> dan <i>non-</i>

	<b>(1999)</b>	memanfaatkan informasi subjektif pada individu. preferences penyesuaian dalam jam kerja. merupakan potensi endogeneity dari kedua subjektif informasi dan mobilitas pekerjaan	likelihood approach.	mobilitas pekerjaan merupakan sarana penyesuaian dalam jam kerja terutama untuk wanita yang ingin bekerja pada jam yang lebih lama. .	<i>market</i> berdasarkan informasi subyektifitas wanita pekerja.
4	<b>David and Michele (1992)</b>	Partisipasi wanita pekerja berdasarkan lokasi bekerja terhadap wanita pekerja (tradisional dan sebagai kepala rumah tangga)	<i>Urban simulation</i>	Wanita pekerja di kota sangat sensitive terhadap perbedaan upah dengan pria, dan ketika upah dipusat kota menurun maka upah wanita pekerja sebagai kepala rumah tangga juga menurun tajam. Wanita pekerja juga lebih sedikit menghabiskan waktunya bersama komunitasnya dibanding pria	Upah dan karakteristik wanita pekerja, serta sektor usaha tempat wanita bekerja, serta waktu luang wanita pekerja.
5	<b>Klevmarken (2004)</b>	Studi ini mengukur suplai tenaga kerja, <i>wage effect</i> , dan <i>income effect</i> , terhadap jam kerja, berdasarkan survey mingguan,	Multiple Regression dengan sistem tiga persamaan	Terdapat hubungan negatif yang signifikan upah terhadap penawaran tenaga kerja pada akhir minggu, demikian juga ditemukan <i>income effect</i> yang negatif, sehingga leisure merupakan barang normal	Hubungan jam kerja dengan upah termasuk bekerja dirumah ( <i>jam kerja non-market</i> ).
6	<b>Honekamp (2007),</b>	mengukur pengaruh kenaikan upah sebagai instrument perangsang untuk membuat pekerja bekerja lebih banyak, (waktu dan produktivitas).	<i>Model of Labour Supply, Dinamic Labour Supply Model With Additive And Separable Utility</i>	Labour Supply akan meningkat bila upah meningkat, sedangkan pada pengembangan model yang lebih jauh, Upah akan meningkat dengan perhitungan segala sisi kebutuhan hidup meningkat.	<i>upah</i> yang memicu gairah orang untuk bekerja, yang berarti meningkatkan produktivitas

7	<b>Psacharopoulos (1985)</b>	Menguji pendidikan, umur serta pendapatan.	<i>Difference in differences estimator multiple regression analysis</i>	Pendidikan mempunyai korelasi yang tinggi terhadap pendapatan, dimana pada umur yang sama seorang pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai pendapatan yang lebih besar daripada pekerja dengan pendidikan yang lebih rendah dan pendapatan meningkat sesuai dengan pertambahan umur	Variabel pendidikan, jabatan dan umur
8	<b>Albrecht (1999)</b>	Mengamati modal manusia melalui latihan kerja atau pengalaman kerja, bahkan keterampilan dan pengetahuan	<i>Metode logit estimates dan persamaan multiple regression</i>	Fakta menunjukkan bahwa wanita lebih mungkin menyela karier mereka dibanding laki-laki dengan pertimbangan keluarga (melahirkan, memelihara anak, menambah anak). Hal ini menjadi suatu faktor penting yang menyebabkan terjadinya perbedaan upah menurut jenis kelamin. Wanita cenderung untuk mewujudkan suatu tingkat pengembalian yang lebih rendah dari pengalaman kerja yang telah dilakukan.	Variabel pengalaman kerja
9	<b>Bauer (1998)</b>	Mengamati beberapa variasi situasi struktur keluarga	<i>Metode difference in differences estimator dan persamaan multiple regression.</i>	Menemukan bahwa laki-laki cenderung untuk bekerja lebih lama dibanding wanita dalam melakukan pekerjaan, apakah ia masih lajang, menikah, atau menikah dengan punya anak	Jam kerja, jumlah anggota keluarga dan pengalaman kerja.
10	<b>Scheiding (2000)</b>	Menggunakan data	<i>Analisis korelasi product</i>	Umur, jenis kelamin, pengalaman	Umur, pengalaman kerja

		survey of consumer finances tahun 1995 untuk melihat pengaruh umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan pendidikan terhadap pendapatan dan kesejahteraan	<i>moment</i>	kerja, dan pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan dan kesejahteraan. Umur berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap pendapatan.	dan pendidikan.
11	<b>Pritchett (1996)</b>	Korelasi antara perubahan rata-rata pendidikan yang dicapai pekerja terhadap perubahan output per pekerja (produktivitas)	<i>Cobb-douglas production function regressions analysis educational capital share</i>	Ditemukan bahwa korelasi antara perubahan output per pekerja dan perubahan rata-rata pendidikan yang dicapai pekerja setelah dikontrol dengan variabel lain menunjukkan bahwa pendidikan individu berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas pekerja.	Jabatan, pendidikan dan produktivitas.
12	<b>Haager ( 2000)</b>	Investasi dalam human capital mempengaruhi perbedaan pendapatan antara pria dan wanita dengan menggunakan data the national longitudinal survey of youth	<i>Difference in differences estimator OLS regression analysis</i>	Ditemukan bahwa jumlah jam kerja, pengalaman kerja, masa kerja dan lama pendidikan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap pendapatan. Pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap pendapatan setelah dikontrol dengan gender menunjukkan adanya perbedaan pendapatan yang sangat signifikan antara pria dan wanita	Jam kerja, pendidikan dan pengalaman kerja.
13	<b>Scacciati (2004)</b>	Upah riil, waktu jam kerjanya, pendapatan, daya beli dan hirarki kondisi sosial ekonomi	<i>Factor analysis, regression analysis</i>	Menunjukkan bahwa apabila upah riil turun, maka pekerja harus menambah jam kerja untuk menambah pendapatan untuk tetap berada pada posisi daya beli pada	Jam kerja, leisure dan upah.

				<p>saat sebelum upah riil turun, dan sebaliknya jika upah naik, pekerja tidak serta merta bersedia mengganti waktu luang dengan pendapatan atau sebaliknya, para pekerja hanya berusaha untuk menjaga stabilitas pendapatan yang dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan mereka.</p>	
14	<b>Backer (1993)</b>	Umur, pendapatan, kesejahteraan dan human capital	<i>Factor analysis, regression analysis</i>	<p>Pada umumnya pengembangan karir pekerja berkembang sampai umur 54 tahun, kemudian setelah berumur 55 tahun produktivitas dan karir seseorang pekerja mulai menurun bahkan akan memasuki usia pensiun.</p>	Variabel produktivitas dan jabatan.
15	<b>Ingram dan Neumann (2006)</b>	Keterampilan (skill) pekerja dengan menggunakan berbagai indikator, dimana salah satu indikator yang digunakan adalah pendidikan formal yang diukur dengan tahun pendidikan	<i>Are the four factor simply occupation dummies in disguise factors analysis</i>	<p>Pekerja yang berpendidikan perguruan tinggi umumnya yang tidak mempunyai keterampilan khusus mempunyai pertumbuhan pendapatan yang datar, sedangkan pekerja yang memiliki keterampilan khusus mempunyai pendapatan yang cenderung semakin meningkat.</p>	Variabel produktivitas dan upah
16	<b>Van Dyke (1999)</b>	Perbedaan upah berdasarkan jenis kelamin yang didasarkan pada perbedaan jenis modal manusia yang diperoleh antara laki-laki dan	<i>Factor analysis</i>	<p>Wanita lebih suka berinvestasi pada modal manusia yang mempunyai tingkat pengembalian yang tinggi pada aspek non pasar, sedangkan laki-laki cenderung untuk berinvestasi pada modal manusia dengan tingkat pengembalian yang</p>	Leisure, pendidikan, jabatan dan produktivitas

		perempuan.		tinggi pada aspek pasar. Perbedaan upah berdasarkan jenis kelamin, yang didasarkan pada perbedaan selera, keterampilan, pendidikan, pelatihan formal atau karakteristik lainnya yang berhubungan dengan produktivitas	
17	<b>Cornelius. et al. (2003)</b>	Melihat perbandingan upah pekerja migran pada perusahaan-perusahaan di amerika serikat dan di jepang	<i>Multivariate and determination analysis regressions analysis</i>	Menemukan bahwa umur, ;pendidikan, lama bekerja dan jam kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap upah atau pendapatan. Nilai koefisien umur lebih rendah dibanding dengan variabel lainnya. Setelah dikontrol dengan jenis kelamin, hasil penelitian menunjukkan bahwa upah atau pendapatan laki-laki lebih besar dibanding dengan wanita, dan perbedaan tersebut lebih besar di jepang dibanding dengan di Amerika serikat. Perbedaan upah, laki-laki dan wanita disebabkan oleh pendidikan, lama bekerja, dan jumlah jam kerja laki-laki lebih tinggi dibanding dengan wanita.	Leisure, umur dan upah
18	<b>Polachek (2004)</b>	Perbedaan secara relative antara laki-laki dan wanita disebabkan oleh adanya perbedaan Human capital dan pengalaman kerja	<i>Differences in earnings structure and discrimination</i>	Perbedaan human capital meliputi perbedaan pendidikan formal dan pelatihan. Perbedaan pengalaman kerja antara laki-laki dan wanita, dimana laki-laki pada umumnya bekerja dalam jangka waktu lama dan terus menerus tanpa disela,	Leisure, pengalaman kerja dan upah



				sementara wanita pada umumnya bekerja dalam jangka waktu lebih pendek dan banyak disela, seperti kegiatan melahirkan, mendidik dan membesarkan anak.	
19	<b>Klevmarken (2004)</b>	Jam kerja, upah dan jumlah jam kerja wanita dan jumlah jam kerja laki-laki	<i>Simple economic model estimation of a labour supply function, correlations analysis</i>	Jam kerja berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap upah dan jumlah jam kerja wanita lebih rendah daripada jumlah jam kerja laki-laki yang menyebabkan upah wanita lebih rendah daripada laki-laki. Perbedaan jumlah jam kerja antara pekerja wanita menyebabkan terjadinya perbedaan upah antara pekerjs laki-laki dengan pekerja wanita.	Jam kerja, upah
20	<b>Lopez-Acevedo (2003)</b>	Pendidikan pengalaman pelatihan ( <i>training</i> ) produktivitas dan upah	<i>Productions function, regressions analysis</i>	Menemukan bahwa : (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah; (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah; pelatihan ( <i>training</i> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas dan upah	Pendidikan, pengalaman kerja, produktivitas dan upah
21	<b>Madris (2007)</b>	upah kerja tambahan, kinerja dosen, retensi kerja, kesempatan menempuh pendidikan lanjutan beban kerja pokok, dan tunjangan fungsional terhadap	<i>Model penawaran tenaga kerja edukatif (dosen) PNS dengan menggunakan SEM</i>	ditemukan bahwa meningkatnya beban kerja pokok dosen cenderung akan menurunkan jam kerja tambahan selama gaji/tunjangan fungsional juga mengalami kenaikan, kemudian ditemukan pula bentuk	Upah, Produktivitas, Jam kerja, dan pengalaman kerja dan Waktu Kerja

		jam kerjatambahan.		penawaran kerja dosen berbentuk <i>Forwardbending</i> terhadap jam kerja	
22	<b>Rahmatia (2003)</b>	Pola konsumsi	<i>Model Ekonomi Rumah Tangga Untuk Efek Human Capital dan Social Capital wanita pekerja Perkotaan Sul-Sel</i>	menemukan pendidikan yang pernah dialami wanita pekerja perkotaan Sul-Sel masih dapat dianggap belum memiliki <i>Vocation Content</i> untuk mempermudah berbagai penyelesaian rumahtangga. Ditemukan juga bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin sedikit waktu yang dialokasikan untuk kegiatan kemasyarakatan dan pengembangan karir karena upah yang rendah.	Upah, Jam kerja dan pendidikan, Waktu Kerja
23	<b>Siti Amalia (2010)</b>	Durasi kerja pekerja migran, upah dan Jabatan	<i>Model penawaran tenaga kerja migran sektor pertambangan batu bara dengan menggunakan Path Analisis</i>	Pendidikan, jabatan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penetapan upah.	Upah, Pendidikan, Jabatan dan Pengalaman kerja.