

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH TENAGA
KERJA DI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

**YULIA HASTUTI
NIM/BP: 56552/2010**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH
TENAGA KERJA DI SUMATERA BARAT**

Nama : YULIA HASTUTI
BP / NIM : 2010 / 56552
Keahlian : Perencanaan Pembangunan
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I :



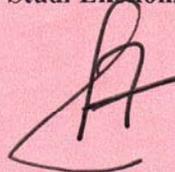
Drs. Alianis, MS
NIP. 19591129 198602 1001

Pembimbing II :



Doni Satria, SE, M.SE
NIP. 19711114 200501 1 003

Mengetahui
Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan



Drs. Ali Anis, MS
NIP. 19591129 198602 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

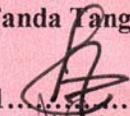
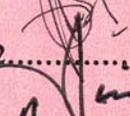
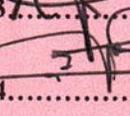
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH
TENAGA KERJA DI SUMATERA BARAT**

NAMA : YULIA HASTUTI
NIM/BP : 56552 / 2010
KEAHLIAN : PERENCANAAN PEMBANGUNAN
PRODI : EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Drs. Ali Anis, M.S	1..... 
2. Sekretaris	: Doni Satria, SE, M.SE	2..... 
3. Anggota	: Dr. Idris, M.Si	3..... 
4. Anggota	: Drs. Zul Azhar, M.Si	4..... 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yulia Hastuti
NIM/Thn Masuk : 56552 / 2010
Tempat, Tanggal Lahir : Lumindai, 19 Juli 1991
Program studi : Ekonomi Pembangunan
Keahlian : Perencanaan Pembangunan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Dusun Sungai Loban, Desa Muaro Kalaban,
Kecamatan Silungkang, Kota Sawahlunto
No Telp / HP : 082169001136
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah
Tenaga Kerja Di Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran sendiri tanpa bantuan dari orang lain secara penuh melainkan arahan tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat dari orang yang telah dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan.
4. Skripsi ini akan sah apabila ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terjadi penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya yang berlaku, serta sanksinya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Agustus 2014



menyatakan,

Yulia Hastuti
NIM/BP 56552/2010

ABSTRAK

Yulia Hastuti (56552/2010): Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja di Sumatera Barat. Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Di bawah Bimbingan Bapak Drs.H. Alianis . MS, dan Bapak Doni Satria SE, ME.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh lama bekerja terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (2) Pengaruh jumlah jam kerja terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (3) Pengaruh sektor usaha terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (4) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (5) Pengaruh status perkawinan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (6) Pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat upah tenaga kerja; (7) Pengaruh wilayah tempat tinggal terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (8) Pengaruh secara bersama-sama lama bekerja, jumlah jam kerja, sektor usaha, tingkat pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin dan wilayah tempat tinggal terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Jenis data adalah data primer dan cross section tahun 2012. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan studi pustaka. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Induktif yang terdiri atas: Analisis Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Koefisien Determinasi (R^2), Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lama bekerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap tenaga kerja di Sumatera Barat; (2) Jumlah jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (3) Sektor usaha berpengaruh negatif signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (4) Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (5) Status perkawinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (6) Jenis kelamin berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (7) Wilayah tempat tinggal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat; (8) Lama bekerja, jumlah jam kerja, sektor usaha, tingkat pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin dan wilayah tempat tinggal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan kepada pemerintah dalam membuat kebijakan tentang pengupahan hendaknya lebih memperhatikan nasib buruh, Perusahaan, instansi atau pemberi upah dalam pengupahannya benar-benar sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja dan sesuai juga dengan kinerjanya dalam bekerja biar adanya keadilan yang dirasakan tenaga kerja dalam menerima upah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Sumatera Barat**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program S1 pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs.H. Alianis, MS selaku pembimbing I dan Bapak Doni Satria SE, ME selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu dan masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Selain itu penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Idris M.Si selaku Penguji I dan Bapak Drs. Zul Azhar, M.Si selaku Penguji II Skripsi yang telah memberikan saran-saran beserta masukan untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Ali Anis, M.S selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan, dan Ibu Novya Zulfa Riani, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Pembangunan
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.

5. Staf administrasi program studi Ekonomi Pembangunan, Staf Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan pegawai pustaka yang telah membantu penulis dalam pengurusan penulisan skripsi.
6. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat beserta Staf yang telah membantu kelancaran bagi penulis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam skripsi ini.
7. Teristimewa penulis persembahkan buat Papa dan Mama yang penulis cintai serta kakak dan adik-adik penulis yang telah memberikan kesungguhan doa, bantuan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan Ekonomi Pembangunan angkatan 2010 yang telah memberikan dorongan moral kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis akan mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari, walaupun sudah berusaha semaksimal mungkin masih ada kekurangan dalam penulisan skripsi. Untuk itu, penulis mohon maaf dan selalu mengharapkan informasi baik saran maupun kritik dari pembaca demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhir kata dengan kerendahan hati dan kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan memberikan manfaat bagi pembaca.

Padang, Agustus 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	15
A. Kajian Teori.....	15
1. Konsep Upah	12
a. Sistem Pengupahan dan Komponen Upah.....	16
b. Proses Penyamaan Upah	21
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perbedaan Upah	23
2. Konsep Tenaga Kerja	31
3. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja	33
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	45
C. Jenis dan Sumber Data	45
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
E. Defenisi Operasional.....	46

F. Teknik Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif	48
2. Analisis Induktif.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian	45
2. Deskripsi Variabel Penelitian	58
3. Analisis Induktif.....	68
4. Koefisien Determinasi (R ²).....	74
5. Pengujian Hipotesis	75
B. Pembahasan.....	80
1. Pengaruh Lama Bekerja Terhadap Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Sumatera Barat	80
2. Pengaruh Jumlah Jam Kerja Terhadap Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Sumatera Barat	81
3. Pengaruh Sektor Usaha Terhadap Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Sumatera Barat	82
4. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Upah Tenaga Kerja di Sumatera Barat.....	83
5. Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Sumatera Barat.....	84
6. Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Sumatera Barat	85
7. Pengaruh Wilayah Tempat Tinggal Terhadap Tingkat Upah Tenaga Kerja di Sumatera Barat.....	86
8. Pengaruh Lama bekerja, Jumlah Jam Kerja, Sektor Usaha, Tingkat Pendidikan , Status Perkawinan, Jenis Kelamin dan Wilayah Tempat Tinggal Secara Bersama-sama Terhadap Tingkat Upah Tenaga Kerja di Sumatera Barat.....	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel Upah Minimum Provinsi di Sumatera Barat Tahun 2008-2012	3
2. Tabel Rata-rata Pendidikan di Sumatera Barat Tahun 2012.....	5
3. Rata-rata Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan Pada tahun 2012 di Sumatera Barat.....	7
4. Penduduk 15 Tahun Ke atas Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2011-2013	10
5. Rata-rata Upah atau Gaji Bersih (Rp) Selama sebulan Buruh atau Karyawan Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun.....	11
6. Distribusi Frekuensi Tingkat Upah Per Bulan Tenaga Kerja Di Sumatera Barat.....	59
7. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Tenaga Kerja Di Sumatera Barat	61
8. Distribusi Frekuensi Jam Kerja Tenaga Kerja Di Sumatera Barat..	62
9. Tingkat upah Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor Usaha Di Sumatera Barat.....	64
10. Tingkat Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan Yang Di Tamatkan Di Sumatera Barat.....	66
11. Tingkat Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Status Perkawinan Di Sumatera Barat.....	67
12. Tingkat Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Di Sumatera Barat.....	67
13. Tingkat Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Wilayah Tempat Tinggal Di Sumatera Barat.....	68
14. Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda	69
15. Hasil Matrik Korelasi.....	70
16. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar 1 Penyamaan Upah	19
2. Gambar 2 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja	32
3. Gambar 3 Kerangka Konseptual	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Hasil Pengolahan Data Regresi Linear Berganda	95
2. Tabel t	96
3. Tabel F	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenaga kerjaan merupakan salah satu dari serangkaian upaya pembangunan sumber daya manusia yang di arahkan kepada peningkatan martabat, harkat dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenaga kerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh di semua sektor dan daerah yang ditujukan dengan adanya perluasan lapangan pekerjaan dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta memberi perlindungan terhadap tenaga kerja.

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang besar, dimana kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrialisasi antara pekerja dengan dunia usaha. Ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. Sasaran yang perlu di usahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja yang di pengaruhi oleh nilai marjinal produk (*Value Marginal Product, VMP*). Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh jam kerja yang luang dari tenaga kerja individu serta upah.

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima

pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu.

Upah juga merupakan salah satu persoalan yang selalu menjadi sorotan terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Karena upah merupakan komponen terbesar dari pendapatan seseorang sehingga tingkat upah merupakan salah satu indikator yang dapat mencerminkan kesejahteraan masyarakat dari suatu negara. Upaya yang harus dilakukan adalah perlunya kajian mengenai penghidupan buruh yang selama ini masih menjadi persoalan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pemenuhan upah buruh yang dirasakan masih rendah. Sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara yaitu dengan kebijakan upah minimum, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja (Simanjuntak, 1998). Di Indonesia, pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Upah minimum yang ditetapkan tersebut berdasarkan pada Kebutuhan Fisik Hidup Layak berupa kebutuhan akan pangan. Dalam Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, upah minimum didefinisikan sebagai ” *Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap...*”

Dibawah ini tabel upah minimum provinsi (UMP) di Sumatera Barat tahun 2008-2012.

Tabel 1. Upah Minimum Provinsi Di Sumatera Barat Tahun 2008-2012.

No	Tahun	Upah Minimum Provinsi (UMP)	Dasar
1	2008	800 000,00	Keputusan Gubernur Sumbar Nomor: 560-421-2007 Tanggal 21 November 2007
2	2009	880 000,00	Keputusan Gubernur Sumbar Nomor: 562-363-2008 Tanggal 01 Desember 2008
3	2010	940 000,00	Keputusan Gubernur Sumbar Nomor: 562-505-2009 Tanggal 31 Desember 2009
4	2011	1 055 000,00	Keputusan Gubernur Sumbar Nomor: 560-340-2010 Tanggal 08 November 2010
5	2012	1 150 000,00	Keputusan Gubernur Sumbar Nomor: 560-479-2011 Tanggal 26 Oktober 2011

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Barat Tahun 2013

Dari tabel 1 upah minimum provinsi di Sumatera Barat tahun 2008-2012 dapat kita lihat bahwa UMP provinsi Sumatera Barat setiap tahun meningkat. Pada tahun 2008 UMP provinsi Sumatera Barat sebesar Rp 800.000 dan pada tahun 2009 naik menjadi sebesar Rp 880.000. Pada tahun 2012 UMP provinsi Sumatera Barat meningkat menjadi sebesar Rp 1 150.000 sesuai dengan keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor: 840-479-2011, tanggal 26 Oktober 2011.

Persoalan upah ini juga masih menjadi perhatian yang serius di antara banyak pihak seperti pekerja sebagai penerima upah, pengusaha sebagai pihak pembayar upah, dan pemerintah sebagai regulator. Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka kebijakan - kebijakan yang mengatur soal pengupahan harus benar-benar mencerminkan kondisi

pengupahan yang adil bagi pekerja atau pihak penerima upah yang memberikan jasanya kepada pengusaha. Upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Selain itu upah juga mempunyai arti sebagai motivasi kerja. Bekerja dengan mendapatkan upah merupakan status simbol pekerja dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat.

Sedangkan perbedaan upah di masyarakat bisa dipengaruhi oleh karakteristik ekonomi dan karakteristik sosial. Di dalam karakteristik ekonomi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah yang diterima tenaga kerja diantaranya lama bekerja, jumlah jam kerja, sektor usaha, pengalaman kerja dan jenis usaha. Sedangkan dari karakteristik sosial faktor yang bisa mempengaruhinya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja, status perkawinan tenaga kerja, jenis kelamin dan letak geografis. Di Sumatera Barat ke dua karakteristik tersebut sama-sama saling mempengaruhi terhadap upah tenaga kerjanya. Namun yang paling menonjol terlihat dari karakteristik sosial dimana faktor tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perbedaan upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

Setiap tenaga kerja menerima upah yang berbeda-beda, tenaga kerja di dalam kegiatan ekonomi akan selalu berusaha untuk memaksimalkan manfaat sesuai dengan kepentingan masing-masing dan selalu berusaha memperoleh upah besar dari kegiatan ekonomi yang dia lakukan sebagai balas jasa atas pekerjaannya sesuai dengan curahan waktu yang dia gunakan untuk bekerja. Besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap perbedaan upah tenaga kerja,

karena orang yang pendidikan tinggi akan menerima upah yang lebih tinggi juga, hal ini di sebabkan dimana mereka telah menabung waktu dan biaya untuk bersekolah dibandingkan berkerja dengan tamatan SMA sederajat saja. Perusahaan atau pemberi upah akan memperhitungkan waktu pendidikan tersebut, karena pendidikan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang atau tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dia di saat bekerja. Kinerja tenaga kerja tamatan SMA akan berbeda dengan kinerja tenaga kerja tamatan Universitas. Jadi upah yang di terimanya juga akan berbeda. Ada juga tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang sama dapat juga menyebabkan perbedaan upah contohnya tenaga kerja tersebut sama tamatan (SLTA) namun buruh tersebut memiliki keterampilan yang berbeda, sehingga hal ini dapat menjadi pemicu munculnya perbedaan upah yang akan diterima. Dibawah ini tabel rata-rata pendidikan di provinsi Sumatera Barat tahun 2012.

Tabel 2. Rata-rata Pendidikan Di Sumatera Barat Tahun 2012

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
1	Belum pernah sekolah	53	0.95
2	Belum tamat SD	687	12.30
3	SD	937	16.78
4	Paket A	4	0.07
5	SMP/ Tsnawiyah	905	16.20
6	SMP Kejuruan	65	1.16
7	Paket B	8	0.14
8	SMA/ aliyah	1102	19.73
9	SMK	698	12.50
10	Paket C	14	0,25
11	Diploma I/II	136	2,43
12	Diploma III	190	3.40
13	Diploma IV/Universitas	740	13.25
14	S2/S3	47	0.84
	Jumlah	5586	100

Sumber : Sakernas 2012, data diolah

Dari tabel 2 rata-rata pendidikan di Sumatera Barat tahun 2012 pendidikan paling tinggi pada tingkat SMA Aliyah yaitu sebesar 19,73% dibandingkan pendidikan lainnya yang berada dibawah 19,73%. Berarti di Sumatera Barat penduduknya banyak yang bersekolah pada tingkat SMA Aliyah dibandingkan dengan pendidikan lainnya.

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan pendapatan perkapitanya. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu unsur proses integrasi dengan proses peningkatan keterampilan itu sendiri. Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilan manusia, sehingga kualitas kinerja sangat tergantung pada kualitas pendidikan. Menyadari pentingnya proses peningkatan pendapatan yang akan diperoleh, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang berkualitas.

Dibawah ini tabel rata-rata upah tenaga kerja berdasarkan jenjang pendidikan yang di tamatkannya di Sumatera Barat tahun 2012.

Tabel 3. Rata-rata Upah Tenaga Kerja Per Bulan Berdasarkan Pendidikan Pada Tahun 2012 Di Sumatera Barat.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Rata-rata Upah (Rp)
1	Belum pernah sekolah	53	988.623
2	Belum tamat SD	687	985.548
3	SD	937	1.180.252
4	Paket A	4	1.262.500
5	SMP/ Tsnowiyah	905	1.280.017
6	SMP Kejuruan	65	1.425.846
7	Paket B	8	1.445.625
8	SMA/ aliyah	1102	1.655.752
9	SMK	698	1.772.819
10	Paket C	14	1.624.642
11	Diploma I/II	136	2.567.140
12	Diploma III	190	2.381.868
13	Diploma IV/Universitas	740	2.779.252
14	S2/S3	47	4.616.442

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Barat, Sakernas Tahun 2012.

Pada tabel 3 tabel rata-rata upah tenaga kerja berdasarkan pendidikan, dapat kita lihat bahwa adanya perbedaan tingkat upah tenaga kerja. Terlihat bahwa tamatan pendidikan yang lebih tinggi akan menerima upah yang tinggi. Sesuai dengan UMP di Sumatera Barat tahun 2012 sebesar Rp 1.150.000. Pada tabel rata-rata upah tenaga kerja berdasarkan pendidikan, pekerja yang tidak tamat SD menerima upah yang cukup rendah, hanya sebesar Rp 985.548 dibawah UMP Sumatera Barat, sedangkan pekerja tamatan SMP Tsanwiyah menerima upah sebesar Rp 1.280.017 tapi lebih tinggi upah pekerja dengan tamatan SMP Kejuruan yaitu sebesar Rp 1.425.846 hal ini disebabkan karena tamatan SMP kejuruan sudah dibekali dengan keterampilan sesuai dengan jurusannya. Pekerja tamatan SMA menerima upah lebih tinggi di bandingkan dengan tamatan SMP, begitu juga dengan tamatan S2/S3 upah yang diterimanya jauh lebih tinggi di bandingkan dengan tamatan lainnya. Tamatan S2/S3 upah rata-ratanya sebesar Rp 4.616.442. Upah ini cukup tinggi dan

sangat wajar karena untuk menamatkan pendidikan yang tinggi membutuhkan biaya yang cukup banyak dan waktu yang cukup lama. Tingkat pendidikan diatas SMA di Sumatera Barat menerima tingkat upah di atas UMP, jadi dapat disimpulkan upah yang diterima oleh tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang ditamatkan dan faktor lainnya.

Jenis kelamin dapat juga menyebabkan perbedaan upah di masyarakat. Pada kenyataannya dilapangan sekarang ini dapat kita lihat upah yang diterima wanita lebih rendah dibandingkan dengan pria. Hal ini didasarkan pada anggapan patriarki bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan perempuan hanya sebagai pencari nafkah sekunder. Setiap perbandingan tentang perbedaan pembayaran upah terhadap kaum wanita dan pria dengan pola produktivitas yang sama akan muncul diskriminasi pada pasar tenaga kerja, sehingga pembayaran upah juga berbeda.

Wilayah tempat tinggal dapat juga menyebabkan perbedaan tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja, pada saat sekarang ini kita lihat upah tenaga kerja yang bekerja di wilayah perkotaan lebih tinggi di bandingkan tenaga kerja yang bekerja di wilayah pedesaan.

Menurut teori *Equalizing Differences* yang dicetuskan oleh Adam Smith, jika terdapat dua pekerjaan yang membutuhkan keahlian yang sama, tetapi lokasinya berbeda sehingga kenyamanannya berbeda, maka upah yang diberikan harus mencerminkan adanya kompensasi terhadap ketidaknyamanan ini. Hal ini mengindikasikan bahwa perbedaan daerah tempat tinggal akan menyebabkan perbedaan tingkat upah seseorang.

Sumatera Barat termasuk daerah yang jumlah tenaga kerjanya banyak, berikut ini gambaran penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama tahun 2011-2013.

Tabel 4. Penduduk 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2011-2013

No	Lapangan Pekerjaan	Tahun		
		2011	2012	2013
1	Pertanian, kehutanan, perikanan	813.699	827.302	788.94
2	Industri, Pengolahan	153.13	159.038	129.539
3	Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel	441.786	431.771	461.023
4	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	347.71	325.927	348.446
5	lainnya (Pertambangan dan penggalian, Listrik, Gas dan air, Bangunan, Angkutan, Pergudangan, Komunikasi, Keuangan, Asuransi, Usaha Eceran, Persewaan Bangunan, tanah, dan Jasa Perusahaan.	314.4	293.604	277.677
	Jumlah	2.041.054	2.037.642	2.005.625

Sumber: BPS, Keadaan Angkatan Kerja Di Provinsi Sumatera Barat Agustus, 2013

Pada tabel 4 tabel penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama tahun 2011-2013, dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja Sumatera Barat pada tiga tahun terakhir jumlahnya mengalami penurunan, dimana pada tahun 2011 jumlah tenaga kerjanya sebanyak 2.041.054 juta orang dan berdasarkan jenis lapangan pekerjaannya, banyak penduduk yang berkerja pada lapangan pekerjaan pertanian, kehutanan dan perikanan. Dan pada tahun 2012 terjadi penurunan, dimana jumlah tenaga kerjanya hanya sebanyak 2.037.642 juta orang dan lapangan pekerjaan yang banyak digeluti adalah pada jenis pekerjaan pertanian, kehutanan dan perikanan sama seperti tahun sebelumnya. Tahun 2013 jumlah tenaga kerja Sumatera Barat hanya 2.005.625 juta orang tetap mengalami penurunan seperti tahun-tahun sebelumnya. Penurunan tenaga kerja setiap tahun mungkin

terjadi karena banyak penduduk yang angkatan kerjanya yang bersekolah atau mengurus rumah tangga di bandingkan dengan bekerja. Dan dari jenis usaha atau lapangan pekerjaannya tenaga kerja di Sumatera Barat banyak yang bekerja pada sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, hal ini menunjukkan provinsi Sumatera Barat termasuk daerah agraris dan sektor unggulannya pertanian.

Dibawah ini tabel 5 rata-rata upah atau gaji bersih selama sebulan buruh atau karyawan menurut jenis kelamin berdasarkan kabupaten atau kota di Sumatera Barat tahun 2012 terlihat lebih tinggi upah laki-laki di bandingkan upah perempuan, dimana upahnya mencapai Rp 1.800.111 dan upah atau gaji bersih perempuan hanya sebesar Rp 1.658.358. Rata-rata upah tertinggi buruh atau karyawan berdasarkan kabupaten atau kota, lebih tinggi rata-rata upah Kota Pariaman sebesar Rp 2.133.364 dari jenis kelamin perempuan dan pada jenis kelamin laki-laki berdasarkan kabupaten atau kota rata-rata upah tertinggi yaitu daerah Kabupaten Tanah Datar sebesar Rp 2.385.335. Upah rata-rata buruh atau karyawan terendah berdasarkan kabupaten dan kota dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan yaitu Kabupaten Solok Selatan, dimana rata-rata upahnya hanya Rp 1.386.924 dan upah rata-rata laki-laki sedangkan upah rata-rata buruh atau karyawan perempuannya hanya Rp 1.103.654, mungkin hal ini disebabkan karena Kabupaten Solok selatan masih tergolong daerah yang baru berkembang dibandingkan dengan kabupaten atau kota yang lain yang ada di Sumatera Barat. Dari tabel 5 rata-rata upah atau gaji bersih selama sebulan buruh atau

karyawan menurut jenis kelamin berdasarkan kabupaten atau kota, masih ada tenaga kerja yang menerima upah dibawah UMP yaitu Kabupaten Solok, Agam dan Kabupaten Pasaman Barat dari jenis kelamin perempuan.

Tabel 5. Rata-rata Upah atau Gaji Bersih (Rp) Selama Sebulan Buruh atau Karyawan Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat Tahun 2012

Kabupaten/Kota	Tingkat upah	
	Rata-rata Upah Buruh/Karyawan Perempuan	Rata-rata Upah Buruh/Karyawan Laki-laki
Kab. Kep. Mentawai	1 884 518	1 647 473
Kab. Pesisir Selatan	1 754 928	1 696 829
Kab. Solok	1 103 654	1 386 924
Kab. Sijunjung	1 694 614	1 879 456
Kab. Tanah Datar	2 323 481	2 385 335
Kab. Padang Pariaman	1 639 494	1 773 900
Kab. Agam	1 245 376	1 508 512
Kab. 50 Kota	1 300 379	1 649 001
Kab. Pasaman	1 818 797	1 802 261
Solok selatan	1 827 602	1 573 638
Dhamasraya	1 883 021	1 788 413
Pasaman Barat	1 204 878	1 451 993
Kota. Padang	1 763 278	1 940 091
Kota. Solok	1 780 050	2 152 451
Kota. Sawahlunto	1 804 762	2 345 165
Kota. Padang Panjang	1 948 957	2 102 320
Kota. Bukittinggi	1 653 757	1 921 129
Kota. Payakumbuh	1 580 893	1 754 193
Kota. Pariaman	2 133 364	2 238 575
Jumlah / total	1 658 358	1 800 111

Sumber : Keadaan angkatan kerja Di provinsi Sumatera Barat 2012

Perbedaan upah antar wilayah disebabkan oleh adanya perbedaan dalam tingkat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan antar daerah, terutama pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilihat dari tingginya variasi dalam tingkat pertumbuhan produktivitas per tenaga kerja antar daerah. Semakin tinggi variasi perbedaan produktivitas tenagakerja yang dimiliki oleh masing-masing daerah kabupaten atau kota, maka variasi perbedaan penerimaan upah tenaga kerja juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas peneliti ingin mengangkat judul tentang “**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja di Sumatera Barat**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Sejahteramana pengaruh lama bekerja terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat?
2. Sejahteramana pengaruh jumlah jam kerja terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat?
3. Sejahteramana pengaruh sektor usaha terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat?
4. Sejahteramana pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat?
5. Sejahteramana pengaruh status perkawinan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat?
6. Sejahteramana pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat?
7. Sejahteramana pengaruh letak geografis terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat?
8. Sejahteramana pengaruh lama bekerja, jumlah jam kerja, sektor usaha, tingkat pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin dan letak geografis

secara bersama-sama terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh lama bekerja terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
2. Pengaruh jumlah jam kerja terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
3. Pengaruh sektor usaha terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
4. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
5. Pengaruh status perkawinan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
6. Pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
7. Pengaruh letak geografis terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
8. Pengaruh lama bekerja, jumlah jam kerja, sektor usaha, tingkat pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin dan letak geografis terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis untuk memperdalam kajian disiplin ilmu, khususnya ilmu ekonomi pembangunan di bidang ekonomi perencanaan pembangunan.
2. Bagi pembaca diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana pengaruh lama bekerja, jumlah jam kerja, sektor usaha, tingkat pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin dan letak geografis tenaga kerja terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi dalam mengkaji masalah yang berkaitan dengan pengaruh lama bekerja, jumlah jam kerja, sektor usaha, tingkat pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin dan letak geografis tenaga kerja terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Konsep Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya (Sumarsono, 2003:141).

Di dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Namun di dalam teori ekonomi, upah dibagi atas dua pengertian yaitu, upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi sedangkan upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. (Sukirno, 2005:351).

Sedangkan upah menurut UU No 10 tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan

dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan” (*Indonesia Legal Center Publishing:2007*).

Ada beberapa pandangan para ahli ekonom tentang konsep upah. Menurut pandangan neoklasik yang terkenal dengan sebutan teori hukum besi atau *iron law of wage* oleh David Ricardo. Upah merupakan balas jasa bagi tenaga kerja untuk mempertahankan dan melanjutkan kehidupan tenaga kerja. Upah ditentukan oleh perbuatan dari perilaku tenaga kerja sendiri dan pembentukan upah diserahkan kepada persaingan bebas dipasar.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Upah adalah balas jasa atas kerja karyawan atau buruh baik yang berupa hasil produksi barang atau jasa yang dinilai dalam bentuk uang. Dengan tujuan pemberian balas jasa berupa upah yang dapat memberikan kepuasan kepada pihak yang menerimanya sesuai dengan kebutuhannya.

a. Sistem Pengupahan dan Komponen Upah

Menurut Sonny Sumarsono (2003) teori yang mendasari sistem pengupahan dibedakan menurut dua ekstrim yaitu: a) berdasarkan ajaran Karl Max mengenai teori nilai pertentangan kelas. b) berdasarkan teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Ekstrim yang pertama umumnya dilaksanakan di negara-negara penganut paham komunis, sedangkan sistem

pengupahan pada ekstrim ke dua umumnya dipergunakan di negara-negara yang digolongkan sebagai kapitalis atau liberal.

1) Berdasarkan ajaran Karl Marx mengenai teori nilai pertentangan kelas, berpendapat bahwa hanya upah buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi pandangan yang demikian adalah :

- a) Harga barang berbeda menurut jumlah jasa buruh yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.
- b) Jumlah jasa kerja yang dikorbankan untuk memproduksi suatu jenis barang adalah kira-kira sama. Oleh sebab itu harganya pun di beberapa tempat menjadi kira-kira sama.
- c) Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh buruh, jadi dengan demikian hanya buruh yang memperoleh seluruh pendapatan nasional.

Sistem pengupahan dan pelaksanaannya berdasarkan pandangan Karl Max adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang macam dan jumlahnya hampir sama. Nilai (harga) setiap barang hampir sama, maka upah tiap orang kira-kira sama.
- b) Sistem pengupahan tidak memberikan insentif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.
- c) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau kerja menurut kemampuannya.

Ajaran kedua Karl Marx menyangkut pertentangan kelas, Marx berpendapat bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh.

Dengan demikian akan timbul pengangguran besar-besaran. Dengan adanya pengangguran yang besar ini maka pengusaha dapat menekan upah. Dari sistem yang demikian ini maka jalan lain bagi buruh kecuali untuk bersatu merebut kapitali dari pengusaha menjadi milik bersama.

2) Teori Upah Menurut Pertambahan Produk Marginal

Teori Neoklasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap perusahaan menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Dengan demikian tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha adalah:

$$W = WMPP_L = MPP_L \times P$$

Dimana:

- W = Tingkat upah (labour cost) yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan
- P = Harga jual barang (hasil produksi) dalam rupiah Perunit barang
- WMPP_L = *Marginal Physical Product of Labor*, tambahan hasil marginal pekerja, diukur dalam unit barang per unit waktu
- MPP_L = *Volume of marginal physical product of labour* atau nilai pertambahan hasil marginal pekerja atau karyawan.

Dalam teori Neoklasik karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Untuk memaksimalkan

keuntungan pengusaha memberikan imbalan kepada setiap masing-masing faktor produksi tersebut.

Dari teori sistem pengupahan diatas dapat di ambil kesimpulan, pada ekstrim yang pertama yaitu ekstrim sistem pengupahan berdasarkan teori nilai pertentangan kelas yang menganggap bahwa upah buruh atau karyawan di bayarkan sesuai dengan jasa buruh dari jumlah waktu kerja yang digunakannya untuk memproduksi barang. Sedangkan pada teori sietem pengupahan yang kedua teori upah, menurut pertambahan produk marginal menyatakan bahwa upah gaji buruh atau karyawan diberikan sesuai dengan seberapa besar karyawan tersebut menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan waktu yang diperlukan per unit barang di kalikan dengan harga barang tersebut per unit. Dari kedua teori pengupahan berdasarkan ajaran Karl Max, dapat disimpulkan juga bahwa upah yang di terima tenaga kerja sangat di pengaruhi oleh waktu atau lama waktu yang digunakan oleh karyawan untuk mengahsilkan suatu barang.

Pemberian upah tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan atau balas jasa dari para produsen kepada para tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. (Blog Afifah Afra Amatullah, 2011). Upah tenaga kerja diberikan tergantung pada:

- a. Biaya hidup minimum pekerja dan keluarganya
- b. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR).
- c. Produktifitas marginal tenaga kerja
- d. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha
- e. Perbedaan jenis pekerjaan.

Menurut Sony Sumarsono (2003) Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Komponen upah menurut Simanjuntak (1998:129). Penghasilan atau imbalan yang diterima seorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam empat bentuk yaitu:

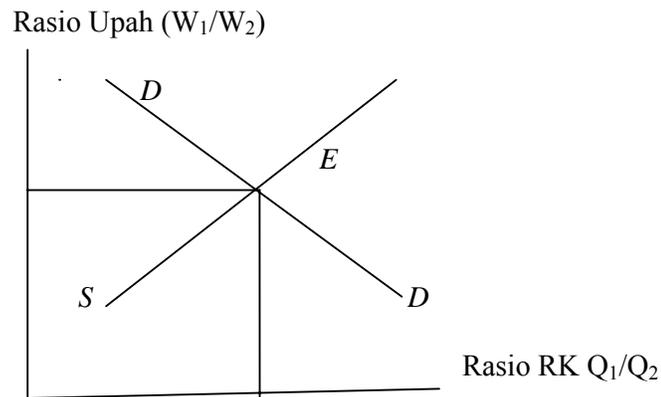
- 1) Upah atau gaji (dalam bentuk uang). Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip dari teori *Human Capital* yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya.

- 2) Tunjangan dalam bentuk natura seperti gula, beras, garam, pakaian, dan lain-lain.
- 3) *Fringe benefits*, yaitu berbagai jenis benefits diluar upah yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya seperti pensiunan, asuransi kesehatan, cuti, dan lain-lain.
- 4) Kondisi lingkungan, kondisi lingkungan kerja yang berbeda di setiap perusahaan dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda juga bagi setiap tenaga kerja. Keadaan ini mencakup kebersihan, reputasi tempat usaha dan lain-lain.

b. Proses Penyamaan Upah

Disadari atau tidak tingkat kepuasan masing-masing pekerja atas suatu pekerjaan tidaklah sama, maka bisa dipahami terjadinya kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan. Kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan inilah yang sering disebut sebagai teori penyamaan tingkat upah imbalan tinggi atau sebaliknya ada orang yang mau menerima pekerjaan yang memberi upah rendah, padahal dia bisa memperoleh pekerjaan yang memberi upah lebih tinggi, semata-mata karena ia menyukai pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki penawaran dan permintaan tersendiri yang menentukan tingkat upah serta jumlah pekerja yang

bisa di serap. Dalam Maimun Sholeh (2005). Berikut ini gambar penyamaan upah.



Gambar 1: Penyamaan Upah

Dari gambar diatas diasumsikan hanya ada dua jenis pekerjaan. Rasio atau perbandingan tingkat upah di kedua jenis pekerjaan, yakni W_i/W kita ukur lewat sumbu vertikal. Sedangkan sumbu horizontal mengukur rasio employment atau perbandingan penyerapan tenaga kerja oleh kedua jenis pekerjaan tersebut. Kurva atau garis permintaan tenaga kerja mengarah ke bawah. Dalam analisis ini kita asumsikan semua tenaga kerja bisa melakukan semua pekerjaan tersebut. Bentuk kurva penawaran itu mengarah ke atas juga dikarenakan adanya perbedaan preferensi di kalangan pekerja atas dua macam pekerjaan yang tersedia. Jika mereka tidak memiliki preferensi sama sekali, maka bentuk kurva penawarannya lurus mendatar. Semakin curam atau semakin besar sudut kurva penawaran itu semakin besar kecenderungan para pekerja untuk memilih salah satu pekerjaan dari pada yang lain. Dalam situasi ini, ekuilibrium tercipta pada titik

perpotongan antara DD dan SS, atau titik E. Ini memunculkan sesuatu rasio upah relatif, katakanlah 1,4 dan rasio penyerapan tenaga kerja, misalkan saja 0,8 itu berarti dalam kondisi ekuilibrium, tingkat upah pekerjaan 1, 40 % lebih tinggi daripada upah yang diberikan oleh pekerjaan. Hal ini memberi tahu kita tingkat upah yang relatif lebih tinggi harus ditawarkan oleh pekerjaan 1 demi memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkannya. Tentu saat ini tidak sama dengan kenyataan sehari-hari yang kita hadapi. Kita sering melihat orang yang bersedia melakukan pekerjaan yang kurang disukainya dengan upah yang juga rendah. Ini terjadi karena yang menjadi faktor penyebab bukan semata-mata preferensi para pekerja, melainkan juga faktor keahlian dan keterbatasan lapangan kerja.

Jadi proses penyamaan upah merupakan suatu teori yang menggambarkan dimana seseorang buruh atau karyawan bekerja tidak sesuai dengan dengan keahlian dan selernya, terkadang mereka menerima upah rendah padahal mereka bisa memperoleh upah yang tinggi. Namun hal ini sering terjadi karena faktor keterbatasan lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyak nya pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan selera dan kemampuan yang dia miliki.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perbedaan Upah

Menurut Sadono Sukirno (2005:364). Faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan upah di antara pekerja suatu jenis pekerjaan tertentu dan di antara berbagai golongan pekerjaan adalah:

- 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja
- 2) Perbedaan corak pekerjaan
- 3) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan
- 4) Pertimbangan bukan keuangan
- 5) Mobilitas tenaga kerja
- 6) Faktor geografis
- 7) Faktor institusional

Sedangkan menurut Simanjuntak (1998:128), perbedaan tingkat upah tiap perusahaan disebabkan oleh:

1. Tingkat pendidikan
2. Perbedaan presentase biaya pekerja terhadap seluruh biaya produksi
3. Perbedaan proposi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya
4. Perbedaan perananan perusahaan yang bersangkutan dalam menentukan harga
5. Perbedaan besar kecilnya perusahaan
6. Tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan
7. Perbedaan kemampuan serikat pekerja
8. Adanya faktor kelangkaan tenaga kerja
9. Perbedaan upah antar perusahaan karena berhubungan dengan besar kecilnya resiko dalam lingkungan pekerjaan

Dalam jurnal ekonomi pembangunan, Menurut Rossetty dan Rita Yani (2011) Faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan upah adalah:

- 1) Faktor Demografi (Jenis Kelamin).

Faktor demografi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima tenaga kerja. Meskipun pada dasarnya upah pekerja perempuan sama dengan upah pekerja laki-laki, namun banyak studi yang menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan “dihargai” lebih rendah daripada tenaga kerja laki-laki

2) Faktor Sosial

a) Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh dalam menentukan upah. Umumnya semakin tinggi pendidikan, akan semakin tinggi juga upah yang diterima oleh pekerja. Jika proses seleksi dalam memasuki lapangan kerja berjalan secara sempurna, maka pendidikan dan keterampilan merupakan syarat utam dalam penentuan karier dan tingkat upah.

b) Daerah Tempat Tinggal atau letak geografis

Tidak dapat dipungkiri bahwa kemungkinan perbedaan tingkat upah terjadi karena perbedaan daerah. Upah pekerja di perkotaan tidak akan sama dengan upah pekerja di pedesaan. Menurut teori *Equalizing Differences* yang dicetuskan oleh Adam Smith, Jika terdapat dua pekerjaan yang membutuhkan keahlian yang sama, tetapi lokasinya berbeda sehingga kenyamanannya berbeda, maka upah yang diberikan harus mencerminkan adanya kompensasi terhadap ketidaknyamanan. Hal ini mengindikasikan bahwa perbedaan daerah tempat tinggal akan menyebabkan perbedaan tingkat upah seseorang.

3) Faktor Ekonomi

a) Jumlah Jam Kerja

Jumlah jam kerja seseorang akan menentukan upah yang diterimanya. Secara umum, dengan pekerjaan yang sama seseorang yang bekerja dengan jam kerja yang lebih lama akan dibayar lebih tinggi di bandingkan dengan orang yang bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit. Namun hal tersebut tidak terjadi bila lapangan pekerjaannya berbeda.

b) Lapangan usaha atau sektor usaha

Upah yang di terima karyawan atau buruh bisa berbeda antar satu sektor dengan sektor lainnya. Pada dasarnya perbedaan upah ini bisa disebabkan oleh pasar kerja itu sendiri, karena beberapa pasar kerja yang ada berbeda dan terpisah satu sama lain. Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda. Sehingga produktivitas kerja seseorang berbeda menurut tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki, yang juga berimplikasi pada besaran upah masing-masing yang diperoleh.

Variabel-variabel keterangan anggota rumah tangga yang dapat mempengaruhi perbedaan upah tenaga kerja terdiri dari:

a) Lama bekerja

Lama bekerja dapat mempengaruhi perbedaan upah tenaga kerja, semakin lama tenaga kerja tersebut bekerja pada suatu pekerjaan, maka pengalaman dan keahlian serta pelatihan yang didapatnya pun semakin banyak, dengan hal tersebut dapat memperoleh upah yang tinggi.

Menurut Don Bellante (1998:186) perusahaan melakukan investasi pada seorang pekerja dengan harapan bahwa pekerja tersebut akan tinggal bekerja sampai masa pensiunnya. Perusahaan tidak akan memperoleh investasinya apabila tenaga kerja tersebut meninggalkan pekerjaannya lebih dini. Untuk mencegah pekerja tersebut untuk tetap bekerja perusahaan bersedia membayar upah yang lebih tinggi daripada di bayarkan kepada pekerjanya yang sekarang.

b) Jumlah jam kerja

Jumlah jam kerja dapat menyebabkan perbedaan upah tenaga kerja. Tenaga kerja yang mencurahkan waktunya untuk bekerja lebih lama maka akan memperoleh upah yang tinggi.

Menurut Bellante (1998: 138) Seorang pengusaha yang sekarang mempekerjakan angkatan kerjanya lebih dari jam kerja biasa mengalami suatu kenaikan permintaan produk, maka ia lebih suka membayar kepada angkatan kerja yang ada suatu premium kelebihan jam kerja daripada mengeluarkan

biaya awal yang tercakup dalam pengaruh tenaga kerja baru, yang artinya pengusaha lebih suka membayar kelebihan jam kerja kepada tenaga kerja yang lama dibandingkan mengeluarkan biaya untuk tenaga kerja baru.

c) Sektor Usaha

Perbedaan sektor usaha antar tenaga kerja dapat menyebabkan perbedaan upah tenaga kerja. Tenaga kerja yang bekerja pada sektor selain pertanian akan menerima upah yang lebih tinggi dibandingkan bekerja pada sektor pertanian.

Menurut Sadono Sukirno (2005/364) salah satu faktor yang mempengaruhi perbedaan upah di antara pekerja suatu jenis pekerjaan tertentu adalah perbedaan corak pekerjaan atau perbedaan sektor usahanya. Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Ada diantaranya pekerjaan tersebut sangat ringan dan mudah untuk dikerjakan. Tetapi ada pula pekerjaan tersebut mengeluarkan tenaga fisik yang besar, dan adapula pekerjaan tersebut dilakukan di lingkungan yang menyenangkan dan terkadang dilingkungan yang kurang menyenangkan. Jadi hal ini dapat menyebabkan perbedaan tingkat upah tenaga kerja.

d) Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu upaya yang secara sadar dirancang untuk membantu seseorang/kelompok orang dalam

mengembangkan ilmu pengetahuan, pandangan hidup, sikap hidup dan keterampilan hidup baik yang bersifat manual, individual dan sosial. Pendidikan dapat menyebabkan perbedaan upah tenaga kerja, kenyataan pada saat sekarang ini tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan memperoleh tingkat upah yang tinggi juga.

Sejalan dengan pendapat Don Bellante (1998:168) Alasan mengapa seseorang individu memilih untuk mencapai tingkat lulusan perguruan tinggi ialah karena ia mengharapkan dapat memperoleh upah yang lebih tinggi dengan ijazah perguruan tinggi dibandingkan dengan ijazah sekolah menengah. Pendapatan yang tinggi mungkin akan diterima dihari kemudian haruslah diimbangi dengan pengorbanan konsumsi sekarang yang ditimbulkan oleh biaya mengikuti kuliah.

e) Status perkawinan

Tenaga kerja yang berstatus kawin atau menikah akan memperoleh tingkat upah yang tinggi dibandingkan yang belum menikah. Karena tenaga kerja yang sudah kawin akan memperoleh tambahan pendapatan seperti tunjangan anak dan istri.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardiani (1993/66) dimana tenaga kerja yang

berstatus kawin memperoleh upah lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang belum kawin.

f) Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin tenaga kerja akan mempengaruhi perbedaan upah. Upah laki-laki pada kenyataannya lebih tinggi dari pada upah tenaga kerja perempuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Cecep Ruhiyat (2000) dalam Tesis yang berjudul Diskriminasi Upah Pekerja menurut Jenis Kelamin (Analisis Data Sakernas 1998) didapatkan kesimpulan secara umum, rata-rata upah pekerja perempuan yang berstatus buruh/karyawan masih lebih rendah dibanding dengan rata-rata upah pekerja laki-laki.

g) Wilayah tempat tinggal

Wilayah tempat tinggal adalah wilayah dimana tenaga kerja tinggal dan bekerja. Wilayah ini terdiri dari dua yaitu daerah perkotaan dan daerah pedesaan. Daerah perkotaan tingkat upahnya lebih tinggi dari pada wilayah pedesaan karena di perkotaan kemajuan teknologinya lebih cepat dibandingkan daerah pedesaan.

Menurut Sadono Sukirno (2005:364) faktor geografis dapat menyebabkan perbedaan upah tenaga kerja. Adakalanya di suatu tempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan

buruh walaupun tingkat upah lebih tinggi, sedangkan di tempat lain terdapat pengangguran dan tingkat upahnya relative lebih rendah. Dalam keadaan seperti ini wajar apabila para penganggur tersebut pindah ke tempat dimana kekurangan tenaga kerja. Namun keenganan untuk meninggalkan kampung halaman, sanak saudara sering mencegah orang untuk pindah walaupun upah dan kesempatan untuk maju lebih besar.

Dengan demikian, variabel-variabel rumah tangga ternyata dapat mempengaruhi perbedaan tingkat upah. Terlebih pada variabel tingkat pendidikan.

2. Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja dibedakan dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan: yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya ibu-ibu yang bukan wanita karir), serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya seperti pensiunan, penderita cacat yang dependen. (Dumairy, 2006:74).

Namun menurut Payman J Simanjuntak (1998:3). Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini juga dinamakan sebagai *potential labor force*.

Tenaga Kerja = angkatan Kerja + Bukan Angkatan Kerja

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa tenaga kerja yaitu meliputi penduduk yang berusia 15 tahun ke atas, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan serta yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, mengurus rumah tangga dan penerima pendapatan lain. Tenaga kerja di Indonesia adalah penduduk yang berumur 10 tahun ke atas dan penduduk yang berumur di bawah 10 tahun digolongkan bukan tenaga kerja atau penduduk usia muda. Alasan pemilihan 10 tahun sebagai batas umur batas minimum didasarkan kenyataan bahwa dalam batas umur tersebut sudah banyak penduduk Indonesia terutama di pedesaan yang sudah bekerja atau sedang mencari pekerjaan, alasan lain penggunaan batas umur yang dikenakan untuk tenaga kerja umur 10 tahun ke atas oleh badan pusat statistik (BPS), batasan umur minimum ini merupakan upaya pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dibawah umur

10 tahun, namun semenjak dilaksanakan Sakernas 2001, batas usia kerja yang semula 10 tahun dirubah oleh pemerintah menjadi 15 tahun atau lebih mengikuti definisi yang dianjurkan oleh *International Labour Organization* (ILO), selain batasan umur yang diterapkan oleh pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dibawah umur pemerintah juga melaksanakan berbagai program antara lain membuat program wajib belajar sembilan tahun.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa Indonesia tidak memiliki batasan umur maksimum tenaga kerja, karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional, dan hanya pegawai negeri yang menerima tunjangan hari tua dan hanya sebagian kecil pegawai dari perusahaan swasta, namun tunjangan ini biasanya tidak mampu untuk mencukupi kebutuhan mereka. Oleh sebab itulah mereka yang sudah mencapai usia pensiun biasanya masih tetap aktif dalam kegiatan ekonomi makanya tetap digolongkan sebagai tenaga kerja.

3. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah kebutuhan yang sudah dialokasikan atas kesediaan membayar upah tertentu sebagai imbalannya. Pemberi kerja bermaksud menggunakan atau menyimpan sekian karyawan dengan kesediaan membayar upah sekian rupiah setiap waktu. Jadi dalam permintaan ini sudah ikut dipertimbangkan tinggi rendahnya upah yang berlaku dalam masyarakat atau yang dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

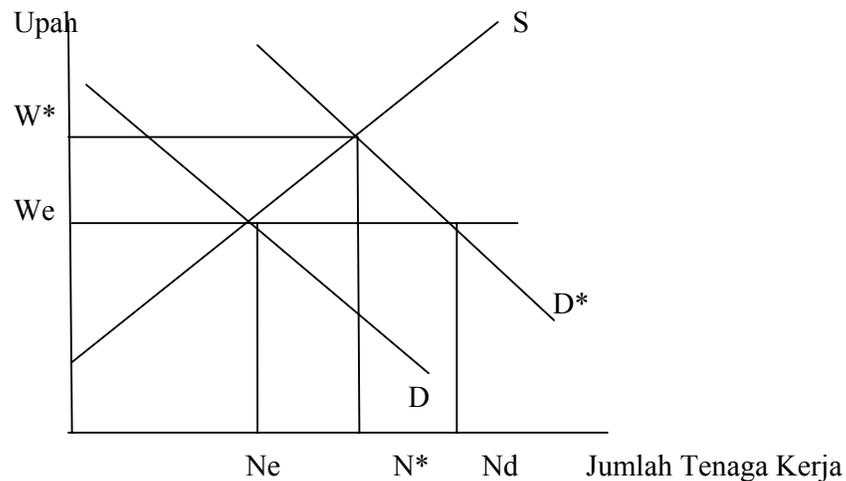
Permintaan tenaga kerja di pasar dan penawaran tenaga kerja dipasar secara bersamaan menentukan satu tingkat upah keseimbangan dalam suatu penggunaan tenaga kerja (Bellante dan Jackson: 1983). Proses kejadian penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu factor produksi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa.

Permintaan perusahaan akan input (*factor produksi*) merupakan suatu permintaan turunan (*derived demand*) yang diperoleh dari permintaan konsumen terhadap produksi yang dihasilkan (Bellante dan Jackson:1983:23). Berarti apabila permintaan masyarakat meningkat maka perusahaan akan menambah produksinya. Sehingga akan terjadi peningkatan terhadap permintaan tenaga kerja.

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja tidak sama dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan utility kepada si pembeli. Akan tetapi pengusaha akan mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu produksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang akan di produksi permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* dalam Simanjuntak (1998).

Besarnya penempatan dapat dipengaruhi oleh factor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, menurut Bellente dan

Jackson (1983:51) besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah, hal tersebut dapat dilukiskan pada gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Apabila permintaan dan penawaran memenuhi skedul (D) dan (S), maka tingkat upah keseimbangan W_e dan tenaga kerja di N_e . Diasumsikan tenaga kerja bersifat homogen atau tenaga kerja memperoleh informasi yang lengkap mengenai pasar kerja. Tingkat upah keseimbangan pada W_e dan tenaga kerja N_e ditentukan oleh interaksi permintaan dan penawaran dipasar tenaga kerja.

Jika permintaan tenaga kerja meningkat ke D^* akan terdapat kelebihan permintaan $N_d - N_e$ pada tingkat upah yang semula, maka suatu keseimbangan baru akan terbentuk pada tingkat upah W^* dan tingkat penggunaan tenaga kerja N^* , berkurangnya tenaga kerja akan menimbulkan persaingan diantara perusahaan terhadap jumlah tenaga kerja yang bersedia, dengan akibat bahwa tingkat upah akan naik ke W^* .

Dalam kenyataan titik equilibrium tersebut tidak pernah tercapai karena memang tenaga kerja tidak bersifat homogen atau masih terdapat hambatan instusional. Oleh karena itu selisih antara D_n dan N_e merupakan jumlah penganggur.

Menurut Bellante dan Jackson (1990), secara teoritis terdapat hubungan erat antara jumlah tenaga kerja dan pendapatan, karena tingkat pendapatan akan menghasilkan harga waktu sehingga sebagian orang cenderung menambah jam kerja untuk mendapatkan upah yang lebih besar.

Jadi dari keterangan diatas dapat disimpulkan dimana permintaan tenaga kerja akan meningkat apabila pertumbuhan di negaranya sedang berkembang dan pembangunan juga meningkat sehingga permintaan akan tenaga kerja akan meningkat juga. Permintaan tenaga kerja juga di pengaruhi dari kegiatan ekonomi dan tingkat upah. Sedangkan penawaran tenaga kerja akan meningkat apabila seseorang menyadari bahwa dia memiliki waktu luang untuk bekerja sehingga mereka menawarkan waktunya untuk bekerja dan memperoleh upah, karena upah tinggi juga pemicu seseorang menawarkan jasanya untuk bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sejenis ini merupakan bagian yang menguraikan tentang beberapa pendapat atau hasil penelitian terlebih dahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Rosyetti dan Rita Yani Iyan (2011) Kajian tingkat upah berdasarkan data sakernas 2005-2008 di provinsi Riau. Hasil penelitian menyatakan hanya sebagian kecil pekerja perempuan yang menerima upah di atas UMP. UMP setiap tahun mengalami peningkatan, namun jumlah pekerja di perkotaan maupun pedesaan yang menerima upah di bawah UMP ternyata cenderung meningkat. Peningkatan UMP tidak diimbangi dengan peningkatan upah rata-rata. Berdasarkan jam kerja, pekerja dengan jam kerja di bawah 35 jam ternyata sebagian besar menerima upah di bawah tarif UMP. Pekerja yang tarif upah di atas tarif UMP umumnya bekerja di bidang pertanian/perkebunan dan kehutanan, pertambangan dan galian, listrik, gas dan air, angkutan, pergudangan, dan akomodasi, jasa perusahaan serta jasa kemasyarakatan sosial dan jasa perorangan. Sedangkan bidang pekerjaan lainnya seperti industri pengolahan, konstruksi, perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi, sebagian besar pekerjanya menerima upah di atas tarif UMP yang berlaku. Metode analisis dalam penelitian ini dengan cara menganalisa tabel-tabel ketenagakerjaan yang merupakan hasil tabulasi silang dari data Sakernas 2005-2008.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahctiar (2008). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik modal manusia, serta karakteristik pekerjaan terhadap disparitas tingkat upah pekerjaan antara sector pertanian dan industri di daerah kabupaten atau kota di wilayah Sulawesi Selatan. Variabel yang di gunakan, dimana variabel terikatnya disparitas upah dan variabel bebasnya tingkat umur, jenis kelamin, status perkawinan , jumlah tanggungan, lokasi, tingkat

pendidikan, pelatihan kerja, jabatan kerja, dan jenis pekerjaan. Menggunakan *command Oaxaca* yang terdapat pada program STATA 12.0. Dari hasil *command* ini, akan didapatkan pula persamaan fungsi upah (*Mincerian Earning Equation*) untuk pekerja sektor pertanian dan non pertanian di Sulawesi Selatan. Analisis dekomposisi komponen Oaxaca digunakan untuk mengetahui komposisi determinan disparitas tingkat upah antar pekerja dan antar daerah kabupaten/kota yang ada dalam *region* Sulawesi Selatan.

Yunastiti Purwaningsih dan Murtiningsih (2003). Determinan Jam Kerja Pada Pekerja di Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap jam kerja para pekerja di Jawa Tengah, meliputi upah, tingkat pendidikan, jenis kelamin, tempat tinggal dan status perkawinan. Data yang digunakan adalah cross section hasil Sakernas 2003 Jawa Tengah yang dilakukan oleh BPS. Sampel adalah para pekerja di Jawa Tengah umur 15 tahun ke atas dan menerima upah. Analisis yang digunakan adalah diskripsi dan regresi linier berganda dengan empat model. Hasil analisis menunjukkan bahwa upah dan umur berpengaruh terhadap jam kerja, jam kerja para pekerja dengan upah di atas UMK mempunyai jam kerja yang lebih panjang pada setiap kelompok umur. Menurut tingkat pendidikan dan tempat tinggal, menunjukkan tidak adanya perbedaan jam kerja per minggu. Selanjutnya jam kerja para pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan jam kerja perempuan pada setiap tingkat upah. Jam kerja para pekerja dengan status kawin lebih tinggi dibandingkan jam kerja para pekerja dengan status tidak kawin pada setiap tingkat upah.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah dari segi teknik analisis, variabel yang digunakan, dan waktu maupun tempat penelitian juga berbeda dari yang sebelumnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian yang sejenis tentang **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja di Sumatera Barat.**

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti berdasarkan permasalahan keterkaitan maupun antara variabel yang diteliti berpijak dari teori yang di kemukakan sebelumnya.

Adapun variabel yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah upah (Y), karakteristik ekonomi terdiri dari: lama bekerja (X_1), jumlah jam Kerja (X_2), sektor usaha (X_3), dan karakteristik sosial terdiri dari: tingkat pendidikan (X_4), status perkawinan (X_5), jenis kelamin (X_6), letak geografis (X_7).

Lama bekerja berpengaruh positif terhadap upah tenaga kerja, tenaga kerja yang masa kerjanya lebih lama akan menerima upah yang lebih tinggi dari pada pekerja yang masa kerjanya masih terhitung baru

Jumlah jam kerja berpengaruh positif terhadap upah yang di terima pekerja. Semakin banyak jumlah jam kerja yang dicurahkan oleh tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi maka upah atau balas jasa tenaga kerja yang diterima akan semakin besar.

Sektor usaha berpengaruh positif terhadap upah. Tingkat upah bisa berbeda antar *region* maupun antar satu sektor dengan sektor lainnya. Pada dasarnya perbedaan upah ini bisa disebabkan oleh pasar kerja itu sendiri, karena beberapa pasar kerja yang ada berbeda dan terpisah satu sama lain. Disatu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda. Sehingga produktivitas kerja seseorang berbeda menurut tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, yang juga berimplikasi pada besaran upah masing-masing yang diperoleh.

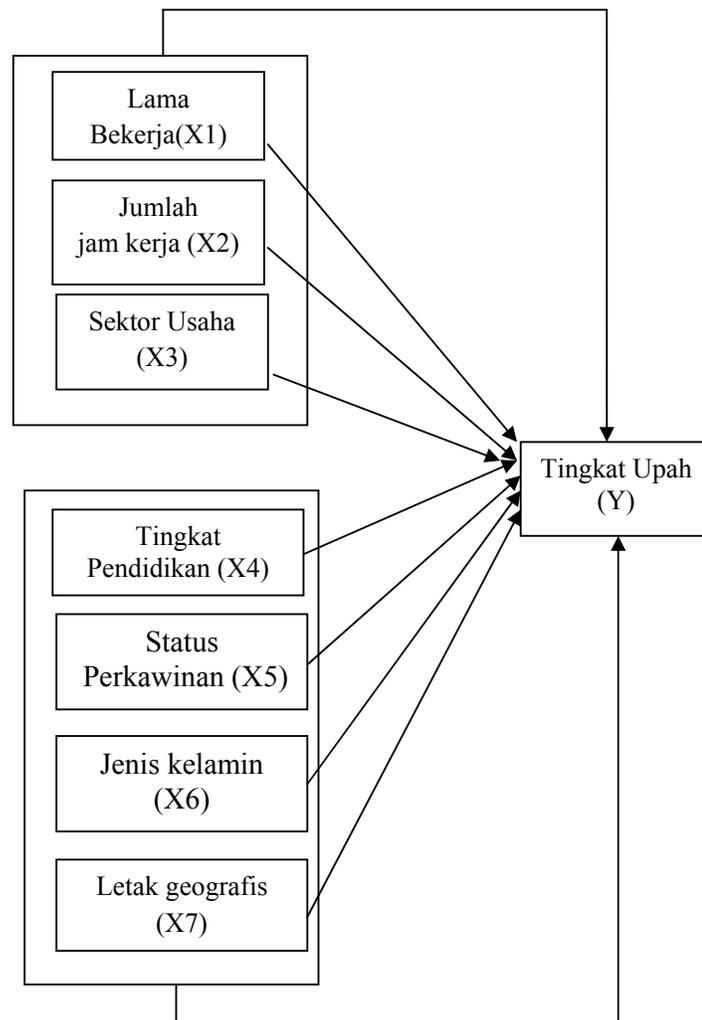
Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap upah tenaga kerja. Pekerja dengan tamatan pendidikan yang tinggi seperti tamatan Universitas akan memperoleh balas jasa atau upah yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang hanya tamatan SMP atau SMA saja.

Status perkawinan berpengaruh positif terhadap upah tenaga kerja. Antara tenaga kerja yang masih lajang memperoleh upah yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang sudah menikah. Hal ini disebabkan mereka yang sudah menikah akan memperoleh beberapa tunjangan yang tidak diterima oleh tenagakerja yang masih lajang, seperti tunjangan istri, tunjangan anak dan lain-lain.

Jenis kelamin memiliki pengaruh yang positif terhadap upah yang diterima oleh tenaga kerja. Perbedaan jenis kelamin terkesan lebih mencolok, upah untuk wanita akan lebih rendah jika di bandingkan dengan upah laki – laki.

Letak geografis berpengaruh positif terhadap upah yang diterima oleh tenaga kerja. Perbedaan letak geografis tenaga kerja berpengaruh terhadap tingkat upah yang akan diterimanya.

Alat analisis yang digunakan adalah *Ordinary Least Square (OLS)*, merupakan metode yang paling populer yang digunakan untuk mempelajari hubungan diantara variabel ekonomi.



Gambar 3. Kerangka Konseptual Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja di Sumatera Barat.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang akan dirumuskan dalam penelitian:

1. Lama bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0: \beta_1 = 0$$

$$H_a: \beta_1 \neq 0$$

2. Jumlah jam kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Sektor usaha memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_3 \neq 0$$

4. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_4 = 0$$

$$H_a : \beta_4 \neq 0$$

5. Status perkawinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_5 = 0$$

$$H_a : \beta_5 \neq 0$$

6. Jenis kelamin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_6 = 0$$

$$H_a : \beta_6 \neq 0$$

7. Letak geografis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_7 = 0$$

$$H_a : \beta_7 \neq 0$$

8. Secara bersama-sama lama bekerja, jumlah jam kerja, sektor usaha, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan letak geografis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

$$H_0: \beta_1: \beta_2: \beta_3: \beta_4: \beta_5: \beta_6: \beta_7 = 0$$

$$H_a: \beta_1: \beta_2: \beta_3: \beta_4: \beta_5: \beta_6: \beta_7 \neq 0$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang telah dijelaskan pada BAB IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lama bekerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat (Y) yang artinya semakin lama seseorang bekerja pada pekerjaan yang di tekuni, maka semakin besar tingkat upah yang diterimanya.
2. Jumlah jam kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat (Y) artinya tenaga kerja yang bekerja dengan jam kerja yang cukup tinggi atau lama akan memperoleh upah yang lebih tinggi begitu juga sebaliknya.
3. Sektor usaha (D_1) memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat artinya. Tenaga kerja yang bekerja pada sektor usaha pertanian akan menerima upah yang rendah dibandingkan yang bekerja pada sektor lainnya.
4. Tingkat pendidikan (D_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat (Y) pada artinya tenaga kerja tamatan SMA ke atas akan memperoleh upah yang cukup tinggi dibandingkan dengan tamatan di bawah SMA.

5. Status perkawinan (D_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat. Artinya tenaga kerja berstatus menikah atau kawin upah yang diperolehnya lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang bertatus lain.
6. Jenis kelamin (D_4) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja bekerja di Provinsi Sumatera Barat (Y) artinya tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki menerima upah lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja beerjenis kelamin perempuan.
7. Wilayah tempat tinggal (D_5) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Sumatera Barat (Y) artinya wilayah tempat tinggal tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya upah yang akan diperoleh tenaga kerja.
8. Secara bersama – sama variabel lama bekerja (X_1), jumlah jam kerja (X_2), sektor usaha (D_1), tingkat pendidikan (D_2), Status perkawinan (D_3) jenis kelamin (D_4) dan wilayah tempat tinggal (D_5), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat (Y)

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada lembaga pemerintah dalam membuat kebijakan tentang pengupahan hendaknya lebih memperhatikan nasib buruh.

2. Perusahaan, instansi atau pemberi upah dalam pengupahannya benar-benar sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja dan sesuai juga dengan kinerjanya dalam bekerja biar adanya keadilan yang dirasakan tenaga kerja dalam menerima upah.
3. Bagi Pembaca hendaknya lebih termotivasi dari segi pendidikan, karena pendidikan sangatlah penting. Dalam penelitian ini sudah terlihat bahwa tingkat upah sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Dimana tingkat pendidikan tinggi akan memperoleh upah yang cukup tinggi.
4. Peneliti selanjutnya, sebagai referensi dan bahan pembandingan serta rujukan untuk meneliti tingkat upah dan variabel yang berkaitan dengan variabel yang diteliti agar memperoleh hasil temuan yang lebih baik, karena masih ada variabel lain yang dapat tingkat upah tenaga kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajija, R. Shochrul, dkk. (2011). *Cara Cerdas Menguasai Eviews*. Jakarta: Salemba Empat.
- Amatullah, Afra Afifa. 2011. Defenisi Upah. Jakarta: Blog.
- Bachtiar (2008). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Modal Manusia, Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disparitas Upah Tingkat Upah Pekerjaan Antara Sektor Pertanian dan Industri di Daerah Kabupaten atau Kota di Wilayah Sulawesi Selatan.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2012. *Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Sumatera Barat Agustus 2012*. Padang.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2012. *Survei Angkatan Kerja Nasional di Provinsi Sumatera Barat Agustus 2012*. Padang.
- Bellante, Don dan Jackson, Mark. 1983. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: FE Universitas Indonesia.
- Dumairy. 2006. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Elfendri dan Bachtiar. 2004. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Padang: Andalas University Press.
- Ruhyat Cecep. 2000. Diskriminasi Upah Pekerja Menurut Jenis Kelamin (Analisi Data Sakernas 1998).
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hardiani . 1998. Jurnal Manajemen dan pembangunan Volume 9 Tahun 1998. Tingkat Upah dan Deferensiasi Gender Pekerja Pada Perusahaan Industri Kayu Di Propinsi Jambi. Jambi.
- Mintari Siti. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik Di Jambi. Padang: Universitas Negeri Padang.
- N. Gregory Mankiw. 2006. *Makroekonomi*, Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.