DISKRIMINASI UPAH PEKERJA DI PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2016

(SKRIPSI)

Oleh:

Rachmawati Ramadhan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

ABSTRACT

LABOR WAGE DISCRIMINATION IN LAMPUNG PROVINCE

By

RACHMAWATI RAMADHAN

This research to analyze the wage discrimination of employees with the classification of differences between gender, age, business, education and experience in the labor market in Lampung Province in the year 2016. The data in this study is sourced from the processed secondary data of Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) by Badan Pusat Statistik (BPS) by taking as much as 699 observations. The analitycal tools used in this study are Ordanary Least Square (OLS) method with SPSS 18 program. Results of analysis on the study showed that there is indicative of employee wages discrimination in Lampung Province according to group of gender, age, business field, with the approximate average wage of the last received by female employess only 26% of Emlpoyee's wage received by male employees. Then with the interaction of educational variables and genders significantly negative statistically against indications of employee wage discrimination, so that the wage gap between male and female emlpoyees is reduce.

Key Word: Age, Business, Discrimination, Education, Gender, *OLS,* , Wages

ABSTRAK

DISKRIMINASI UPAH TENAGA KERJA DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

RACHMAWATI RAMADHAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis diskriminasi upah pekerja berstatus karyawan dengan klasifikasi perbedaan antara jenis kelamin, umur, lapangan usaha, pendidikan dan pengalaman pada pasar tenaga kerja di Provinsi Lampung pada tahun 2016. Data dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder hasil olahan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dengan mengambil sebanyak 699 observasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) dengan program SPSS 18. Hasil analisis pada studi menunjukkan bahwa diindikasikan adanya diskriminasi upah karyawan di Provinsi Lampung menurut kelompok jenis kelamin, umur, lapangan usaha, dengan perkiraan rata-rata upah paling kecil yang diterima karyawan perempuan hanya 26% dari upah yang diterima karyawan laki-laki. Kemudian dengan adanya interkasi variabel pendidikan dan jenis kelamin berpengaruh negatif signifikan secara statistik terhadap indikasi diskriminasi upah karyawan, sehingga kesenjangan upah antara karyawan laki-laki dan perempuan berkurang.

Kata Kunci: Diskriminasi, Jenis Kelamin, Lapangan Usaha, Pendidikan, Pengalamn, *OLS*, Umur, Upah

DISKRIMINASI UPAH PEKERJA DI PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2016

Oleh:

Rachmawati Ramadhan

Skripsi
Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Jurusan Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

Judul Skripsi	:	**DISKRIMINASI UPAH PEKERJA DI PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2016**
Nama Mahasiswa.	:	Rachmawati Ramadhan
No. Pokok Mahasiswa	:	**1411021084**
Jurusan	:	Ekonomi Pembangunan
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si.
NIP 19630325 198703 2 001

2. Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua : **Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si.** .....

   Penguji I : **Dr. Lies Maria Hamzah, S.E., M.E.** .....

   Penguji II : **Emi Maimunah, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **28 Agustus 2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan bukan merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2019

Rachmawati Ramadhan

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kabupaten Pringsewu tanggal 07 Maret 1994 yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Muhardin dan Ibu Ermiyati. Penulis memiliki kakak perempuan bernama Nurul Aini dan adik perempuan, Fatma Syahida.

Penulis merupakan alumni dari Sekolah Dasar Muhammadiyah Pringsewu lulus pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMP) 1 Pringsewu dan lulus pada tahun 2009. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Pringsewu dan lulus pada tahun 2012.

Pada tahun 2014, penulis masuk sebagai Mahasiswa di Universitas Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Ekonomi Pembangunan. Selama menjadi mahasiswa, penulis mengikuti organisasi mahasiswa Unit Kegiatan Percetakan Mahasiswa (UKPM) Teknokra Unila pada tahun pertama. Selain itu penulis mengemban tanggung jawab kepengurusan dalam organisasi dakwah kampus Rohani Islam (Rois) FEB sampai tahun 2016, dan kemudian melanjutkan pengembangan diri dalam organisasi politik kampus sebagai Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Universitas (DPM U).

Untuk memenuhi syarat mata kuliah wajib penulis menjalani Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik di Kelurahan Indra Putra Subing, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah pada periode Januari 2017.

MOTTO

"… sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri…."

(QS. Ar Ra'd : 11)

"Kau tak akan pernah mampu menyebrangi lautan sampai kau berani berpisah dengan daratan"

(Christopher Colombus)

"Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukkan diri sendiri"

(R.A. Kartini)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala syukur kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala nikmat sehat, nikmat iman, dan nikmat islam, skripsi ini saya persembahkan dengan ketulusan kepada:

- Bapak, ibu, Kakak dan Adik yang tidak pernah lelah memberi dukungan baik mental, spritual, maupun material. Terimakasih yang teramat dalam atas kasih sayang dan segala perjuangan dari bapak dan ibu, doa yang senantiasa selalu terucap serta kepercayaan dalam medukung sampai saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
- Para dosen yang sudah memberikan ilmu, dosen pembimbing yang telah sabar membimbing dan mengarahkan
- Semua sahabat yang tak henti memberi dukungan dan motivasi kepada saya.
- Almamater Universitas Lampung
- Fakultas Ekonomi dan bisnis tercinta.

SANWACANA

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul : Diskriminasi Upah Pekerja di Provinsi Lampung Tahun 2016. Penelitian ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program sarja strata 1 (S-1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Peneliti menyadari dalam penulisan masih banyak kesalahan dan tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
3. Ibu Emi Maimunah, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
4. Dr. Ida Budiarty, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing dan memberi motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Dr. Lies MH, S.E., M.E. dan Ibu Emi Maimunah, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas yang telah memerikan bimbingan, motivasi dan masukan yang sangat berharga kepada penulis.

6. Seluruh dosen pada program studi Ekonomi Pembangnan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, sebagai guru yang mencurahkan ilmu yang bermanfaat.
7. Kedua orang tua Bapak Muhardin dan Ibu Ermiyati yang tidak pernah lelah mendoakan dan memberi semangat setiap saat, yang juga telah membimbing dari kecil dengan penuh ketulusan dan kesabaran.
8. Sahabat- sahabat seperjuangan di kampus Amina, Cucu, Debby, Ela, Fitria, Indah, Indri, Mun, Ratna. Teman-teman grup melancong yang jadi team kasti maupun liburan pembuang penat luar biasa di akhir perkuliahan ini, hingga sampai kalian satu persatu melanjutkan perjuangan lain. Aku tumbuh bersama kalian terimakasih atas cinta dan dukungannya.
9. Sahabatku Lia, Diska, Indah, Fadiel, Nova, sebagai masa lalu di sekolah yang terus menjadi semangat dan dukungan doa untuk selalu beriringan dalam melanjutkan kehidupan masing-masing.
10. Saudara setempat tinggal kosan Shizuka yang aku amat bersyukur dipertemukan dengan kalian, biarlah kenangan hidup bersama menjadi cerita manis di masa depan.
11. Temen-teman organisasi yang menjadi bagian pembentuk karakter diri ini, berjuang bersama kalian adalah nikmat yang patut disyukuri.
12. Teman-teman satu bimbingan Delia, Benny, Dek Isna, temen-temen angkatan 13 yang bersama-sama nunggu antrean bimbingan, yang saling menguatkan untuk sabar dalam amanah skripsi ini.
13. Teman-teman EP Brother Selon 2014 yang sungguh luar biasa.

14. Teman-teman KKN Periode Januari 2017 desa IPS, Kec. Terbanggi besar: Agung, Sinta Melva, Hiro Aken dan Yandi. Rindu bersama kalian.
15. Almamater Universitas Lampung tercinta.
16. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namn penulis berharap tulisan ini dapat bermafaat. Aamiin yaa Robbal ‘alamin.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2019
Penulis

Rachmawati Ramadhan
1411021084

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL iv

DAFTAR GAMBAR v

DAFTAR LAMPIRAN vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian 1
B. Rumusan Masalah Penelitian 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka 12
   1. Tinjauan Teori 12
      1.1 Teori Diskriminasi Tenaga Kerja 12
      1.2 Pasar Tenaga Kerja 18
      1.3 Ketenagakerjaan 21
      1.4 Teori Upah 23
      1.5 Karakteristik Individu 26
      1.6 Karakteristik Pekerjaan 28
      1.7 Modal Manusia 29
   2. Tinjauan Empiris 30
B. Kerangka Pikir 32
C. Pengembangan Hipotesis 32

BAB III MEDOTE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data 35
B. Definisi dan Operasional Variabel 36
   1. Upah 36
   2. Jenis Kelamin 36
   3. Umur 36
   4. Lapangan Usaha 37
   5. Pendidikan 38

6. Pengalaman 38
C. Pengukuran Variabel 39
D. Populasi dan Sampel 39
E. Metode Analisis Data 40
1. Estimasi Model 41
2. Penggunaan Variabel Dummy 43
3. Variabel Interaksi dalam Penelitian 44
4. Metode Bootstrap 44
5. Pengujian Statistik 45
5.1 Uji Koefisien Determinan (Uji R^2) 45
5.2 Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji T) 46
5.3 Uji Signifikansi secara Bersama-sama (Uji F) 48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel Penelitian 49
1. Jenis Kelamin Pekerja 49
2. Umur Pekerja 49
3. Tingkat Pendidikan Pekerja 50
4. Karakteristik Lapangan Usaha 51
5. Pengalaman Pekerja 51
B. Hasil Penelitian 51
1. Uji Regresi Berganda 52
2. Uji Hipotesis 53
2.1 Uji Koefisien Determinasi 53
2.2 Uji Hipotesis t 53
2.3 Uji Hipotesis F 54
C. Pembahasan 55
1. Adanya Diskriminassi Upah terhadap Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 55
2. Adanya Tingkat Pendidikan Memengaruhi Jenis Kelamin dalam menentukan Diskriminasi Upah yang diterima Karyawan 57
3. Bagaiman Variabel Jenis Kelamin, Umur, Lapangan Usaha, Pendidikan dan Pengalaman Memengaruhi Tingkat Upah yang diterima Karyawan 58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 61
B. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. Persentase Pekerja dalam Sektor Formal dan Informal, berdasarkan Jenis Kelamin dan Bidang Lapangan Usaha Prov. Lampung Tahun 2016 5
2. Rata-rata Penerimaan Upah Pekerja dalam Sektor Formal dan Informal, berdasarkan Jenis Kelamin dan Bidang Lapangan Usaha Prov. Lampung Tahun 2016 7
3. Rata-Rata Upah Pekerja Berdasarkan Pendidikan, Jenis Kelamin dan Sektor Lapangan Kerja Prov. Lampung Tahun 2016 8
4. Tabel Jenis Pasar Tenaga Kerja 18
5. Penelitian Terdahulu 30
6. Pengukuran Variabel 39
7. Karakteristik Jenis Kelamin Pekerja 49
8. Karakteristik Kelompok Umur Pekerja 50
9. Tingkat Pendidikan Pekerja 50
10. Karakteristik Lapangan Usaha 51
11. Pengalaman Pekerja 51
12. Hasil Estimasi 52
13. Nilai t Statistik 53

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1. Perbedaan Upah yang diakibatkan Diskriminasi Pemberi Kerja 14
2. Pengukuran Dampak Diskriminasi Upah..... 16
3. Upah di Pasar Tenaga Kerja Monopsoni 19
4. Hubungan Penduduk dengan Ketenagakerjaan..... 22
5. Profil Usia-Pendapatan..... 27
6. Bagan Alur Pemikiran..... 32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

1. Data Penelitian L-1
2. Data Statistik SPSS L-2
3. Tabel Distribusi t.....L-3
4. Tabel Distribusi f.....L-4

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pasar tenaga kerja menjadi perhatian dalam perekonomian karena sebagai pertemuan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja yang kemudian terhubung pada kesejahteraan individu maupun masyarakat luas. Pelaku pada pasar tenaga kerja adalah tenaga kerja (*supply*), perusahaan (*demand*) dan agen yang menghubungkan keduanya dapat merupakan lembaga/institusi penyalur tenaga kerja ataupun pemerintah. Tenaga kerja dibedakan menjadi beberapa kelompok yaitu: 1) kelompok angkatan kerja yang bekerja, karena aktif dalam kegiatan ekonomi untuk usahanya sendiri maupun sebagai karyawan, atau buruh untuk perusahaan. Sedangkan, 2) tenaga kerja yang tidak bekerja dinamakan pengangguran, serta 3) tenaga kerja potensial, yaitu angaktan kerja yang berpotensi masuk dalam pasar tenaga kerja yaitu golongan yang bersekolah dan golongan yang mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 2001).

Tenaga kerja memilih bekerja untuk mendapatkan upah atas pekerjaan yang dilakukan guna memenuhi kebutuhannya. Dari sisi pengusaha sebagai peminta, pekerja adalah faktor produksi yang mengolah modal atau bahan mentah menjadi barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Hal ini menunjukkan bahwa antara pekerja dan pengusaha saling mempengaruhi dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan akan terganggu dengan adanya penghambat

yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja sehingga akan menciptakan permasalahan seperti; (1) kualitas tenaga kerja yang memepengaruhi produktivitas, (2) ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak merata menimbulkan tingkat pengangguran, (3) masalah pengangguran yang terus akan mengancam tingkat pertumbuhan ekonomi, (4) serta diskriminasi pada tenaga kerja yang dapat mempengaruhi kesenjangan upah tenaga kerja (Mankiw, (2007), Todaro dan Smith (2009)).

Berdasarkan permasalahan ke empat, diskriminasi pada tenaga kerja dapat memengaruhi tenaga kerja dalam mendapatkan pekerjaan maupun dalam penerimaan upah. Penyebab kesenjangan upah sangat komplek, saling terkait dan cenderung bervariasi dari waktu ke waktu, untuk kesederhanaan analisis biasanya dikelompokkan menjadi dua faktor utama, yaitu yang dapat dijelaskan atau diukur seperti perbedaan karena *human capital*, karateristik pasar, dan karateristik pekerja atau sering disebut dengan *endowment* dan karateristik yang tak dapat dijelaskan (*unexplained*) yang juga disebut diskriminasi (Blinder, 1973;). Diskriminasi diartikan terjadi apabila pemain dipasar mempertimbangkan faktor-faktor ras dan jenis kelamin dalam melakukan pertukaran di pasar (Borjas, 2005).

Pirmana (2006) dalam penelitian Perbedaaan Upah antara laki-laki dan perempuan di Indonesia menunjukkan dengan jelas adanya ketidaksetaraan gender yang signifikan dalam upah di Indonesia. Faktor penyebab kesenjangan pendapatan antara gender adalah sekitar 41,6% disebabkan oleh perbedaan karakteristik internal dan sekitar 58,4% disebabkan oleh faktor tidak teramati dan tidak dapat dijelaskan. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar kesenjangan upah di

Indonesia disebabkan oleh faktor yang tidak teramati dan tidak dapat dijelaskan (*unexplained*).

Hasil temuan *International Labor Organization* (2013) menyebutkan bahwa masih ada kesenjangan upah antar gender di Indonesia dengan selisih hingga 19% pada Tahun 2012. Kesenjangan upah antar gender tertinggi terjadi di Azerbaijan yaitu sebesar 46%, dan terendah adalah Paraguay dengan 4%. Sedangkan rata-rata jumlah kesenjangan antar gender di dunia masih mencapai angka 18%. Kesenjangan upah antar gender secara tidak langsung menyatakan polarisasi dalam distribusi upah laki-laki dan perempuan.

Borjas (2013) menyatakan diskriminasi pada pasar tenaga kerja adalah perbedaan upah dan kesempatan kerja (*employment opportunities*) untuk pekerjaan yang sama, disebabkan karena ras, gender, suku bangsa, tingkat pendidikan dan lain-lain. Diskriminasi upah muncul jika dua kelompok pekerja (misal perempuan dan laki-laki) bekerja dalam jabatan yang sama namun menerima upah yang berbeda. Jenis diskriminasi jabatan terjadi apabila golongan minoritas dikucilkan dengan suatu cara tertentu atau cara lainnya, sehingga ditempatkan pada posisi yang kurang diinginkan. Upah akan lebih tinggi pada jabatan dimana golongan minoritas dikucilkan (Afrida, 2002).

Pada hakikatnya perlakuan yang diskriminatif terhadap pekerja bersumber dari; (1) prasangka *(prejudice)* dari pihak pengusaha, yang secara pribadi menaruh ketidaksukaan terhadap kelompok pekerja tertentu, (2) informasi yang kurang sempurna dari pihak pengusaha, berdasarkan pengalaman sebelumnya pekerja kulit hitam kurang produkif dibanding rata-rata pekerja kulit putih mengakibatkan

diskriminasi pengusaha terhadap semua orang berkulit hitam, (3) prasangka dari pihak pekerja lain, pekerja lain dalam suatu perusahaan dapat menolak untuk bekerja berdampingan dengan kelompok lain yang minoritas, pertentangan rasial dapat mengakibatkan menurunnya produktifitas, kemudian (4) praduga dari pelanggan *(customer)* dapat menimbulkan hal yang merugikan pengusaha jika mempekerjakan golongan minoritas (Ehrenberg dan Smith, 2012). Ini menunjukkan akar permasalahan diskriminasi bermacam-macam dan kompleks. Berbagai permasalahan diskriminatif di atas akan mempengaruhi keseimbangan pasar tenaga kerja.

Pada konteks lapangan pekerjaan menurut Valian dalam Miki dan Yuval (2011), perempuan akan lebih mudah masuk ke lapangan pekerjaan yang mayoritas membutuhkan tenaga kerja perempuan dengan pendapatan rendah. Sebaliknya perempuan akan lebih sulit masuk ke lapangan pekerjaan yang mayoritas membutuhkan tenaga kerja laki-laki. Sedangkan dalam konteks pendapatan yang diperoleh akan lebih besar dibandingkan pekerjaan yang didominasi perempuan, tetapi pendapatannya lebih rendah dibanding laki-laki dengan pekerjaan yang sama.

Becker dalam Hennigusnia (2016) menyatakan bahwa perempuan memiliki preferensi dalam memilih jenis pekerjaan juga menjadi salah satu penyebab terjadinya perbedaan upah, dimana perempuan lebih memilih pekerjaan yang nyaman dan tidak beresiko, seperti perawat dan guru. Jumlah jam kerja juga dapat menyebabkan perbedaan pendapatan, di sebagian besar negara perempuan adalah penanggung jawab terhadap pekerjaan rumah tangga dan perawatan anak. Kondisi tersebut wajar apabila jam kerja perempuan di pasar kerja lebih sedikit

dibandingkan laki-laki karena waktunya lebih banyak dihabiskan untuk mengurus keluarga. Hal ini mengakibatkan pendapatan perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki.

Di Indonesia, berdasarkan data survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik yang diterangkan dalam penelitian Silaen (2016), pada tahun 2013 menunjukkan bahwa ada sekitar 57% perempuan yang bekerja di sektor informal. Berdasarkan data yang sama, penghasilan rata-rata perempuan yang bekerja pada sektor di luar agrikultur hanya sekitar 80% lebih kecil dari penghasilan yang diterima pekerja laki-laki. Berdasarkan data dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Tahun 2013, menunjukkan bahwa hanya 18% dari total 1.1 juta perempuan bekerja yang memegang posisi tinggi di berbagai sektor pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa perempuan kerap mendapatkan pekerjaan rendah dengan gaji atau upah di bawah laki-laki.

Tabel 1.1 Persentase Pekerja dalam Sektor Formal dan Informal, berdasarkan Jenis Kelamin dan Bidang Lapangan Usaha Provinsi. Lampung Tahun 2016

	Formal		Informal	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Pertanian	9.5	0.36	13.9	5.2
Industri	19.3	2.2	15.5	4.7
Jasa	41.6	27	28.2	32.5
Total	70.4	29.6	57.6	42.4

Sumber: Data Sakernas, Agustus 2016, data diolah

Untuk membandingkan yang terjadi di Provinsi Lampung peneliti menampilkan data persentase tenaga kerja perempuan di Provinsi Lampung Tahun 2016 dari sekitar 699 pekerja sebagai responden. Pada Tabel 1.1. bahwa pekerja laki-laki

mendominasi pasar tenaga kerja di Provinsi Lampung sebanyak 70.4% pada sektor formal dan 57.6% pada sektor informal, dibanding pekerja perempuan. Dari tabel 1.1 terlihat pekerja perempuan banyak tersebar pada sektor bidang jasa, yang menurut Becker dalam Hennigusnia (2016), preferensi perempuan dalam memilih pekerjaan ialah yang kecil resikonya. Lalu bagaimana dengan upah yang diterima?

Keadaan pasar kerja yang dualistik dengan kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah di satu sisi menyebabkan upah menjadi isu sentral dalam bidang ketenagakerjaan (Ida dan Imam, 2017). Dalam posisi demikian itulah masuk intervensi pemerintah menggunakan kebijakan upah minimum, kebijakan ini sudah diterapkan sejak tahun 70-an dan terus meningkat tiap tahunnya, namun kebijakan ini hanya diimplementasikan pada sektor formal atau usaha yang memiliki legalitas badan hukum sedangkan sektor informal kebanyakan masih menggunakan kebijakan pengupahan dari perusahaan itu sendiri. Sehingga kondisi upah pada sektor formal lebih terjaga kestabilannya, dibandingkan sektor informal yang lebih diskriminatif.

Disamping itu sulitnya masuk dalam pasar tenaga kerja formal dengan keterbatasan individu secara personal ataupun perusahaan yang selektif dapat menambah indikasi diskriminasi upah pada tenaga kerja Indonesia. Pada tabel 1.2 menunjukkan rata-rata upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dalam sektor dan bidang lapangan usahanya.

Tabel 1.2 Rata-rata Upah yang Diterima Pekerja dalam Sektor Formal dan Informal, berdasarkan Jenis Kelamin dan Bidang Lapangan Usaha Provinsi. Lampung Tahun 2016

	Formal		Informal	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Pertanian	2,614,452.00	2,200,000.00	304,321.00	140,004.00
Manufaktur	2,553,333.00	2,746,000.00	847,605.00	298,049.00
Jasa	3,446,332.00	3,485,510.00	667,801.00	491,976.00

Sumber: Sakernas 2016, BPS, data diolah

Standar upah minimin Provinsi Lampung pada tahun 2016 adalah 1.763.000 rupiah. Dalam sektor informal terdapat 18.7% pekerja baik laki-laki maupun perempuan yang berstatus pekerja tidak dibayar sehingga menunjukkan ketimpangan rata-rata upah antara sektor formal dan informal seperti yang ditunjukkan di atas pekerja sektor informal hanya menerima upah sekitar 20% dari sektor formal. Pada sektor informal terjadi perbedaan upah yang sangat mencolok antara pekerja laki-laki dan perempuan dari sektor informal bidang manufaktur pekerja perempuan hanya menerima upah sekitar 35% dari upah laki-laki di bidang yang sama.

Seperti yang dijelaskan di atas bahwa penerimaan upah pada sektor formal lebih terkendali dibandingkan penerimaan upah pada sektor informal. Pekerja yang sulit untuk masuk dalam pasar kerja formal dengan beberapa faktor lain dapat meningkatkan rata-rata upah yang diterimanya seperti menambah modal manusia yang dimiliki, yaitu dalam penelitian ini menggunakan variabel tingkat pendidikan. Tabel 1.3 menunjukkan perbedaan upah pada berbagai bidang pendidikan pada tiap lapangan usaha.

Tabel 1.3 Rata-Rata Upah Pekerja Berdasarkan Pendidikan, Jenis Kelamin dan Sektor Lapangan Kerja Provinsi. Lampung Tahun 2016

PENDIDIKAN	LAKI-LAKI			PEREMPUAN		
	LAPANGAN USAHA UTAMA					
	PERTANIAN	**MANUFAKTUR**	**JASA**	**PERTANIAN**	**MANUFAKTUR**	**JASA**
TDK SD	921,986	1,476,410	1,248,788	642,238	405,714	927,179
SD	1,143,150	1,520,873	1,283,657	786,140	568,364	1,061,493
SMP	1,291,829	1,523,333	1,698,513	694,889	824,182	986,034
SMA	1,617,436	2,249,118	2,078,727	860,000	1,366,818	1,404,114
DI/II/III		2,366,667	3,112,667		2,200,000	2,066,467
S1 / DIV	825,000	2,500,000	3,198,130	2,600,000	2,500,000	2,891,665

Sumber: Data Sakernas, Agustus 2016, data diolah

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa adanya perbedaan upah berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan bidang lapangan kerja di Provinsi Lampung. Jika dilihat dari jenjang pendidikan dan lapangan usahanya, pada bidang pertanian pekerja perempuan tingkat SD menerima upah sekitar 82% dari pekerja laki-laki sedang pada pendidikan S1/DIV upahnya meningkat menjadi 90% meskipun terjadi kesenjangan yang cukup tinggi pada tingkat sekolah menengah. Pada bidang manufaktur dari tingkat pendidikan <SD sampai tingkat SI/DIV Upah pekerja perempuan berbanding pekerja laki-laki naik secara signifikan dari yang hanya 27% saat sebelum SD mencapai 100% untuk S1/DIV. Kemudian pada bidang usaha pertanian, menemukan hasil yang sama bahkan pada pendidikan S1/DIV upah pekerja perempuan melonjak lebih tinggi daripada pekerja laki-laki. Hal ini mengindikasikan kesenjangan upah kemudian cenderung menurun sesuai peningkatan pendidikan yang diterima.

Data di atas sejalan dengan penelitian sebelumnya Martins dan Pereira dalam Ribut dan Anugrah (2016) yang menyimpulkan bahwa pendidikan memiliki dampak yang positif terhadap ketimpangan pendapatan. Selain memiliki dampak yang positif terhadap ketimpangan pendapatan, pendidikan juga bisa mengurangi ketimpangan pendapatan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan (Miki dan Yuval, 2011). Selama periode 2006-2014, rasio kesempatan kerja perempuan terhadap penduduk usia kerja perempuan di Indonesia menunjukkan tren yang meningkat. Pada tahun 2006, rasionya sebesar 41,7 persen dan pada tahun 2014 meningkat menjadi 47 persen (ILO, 2015). Kondisi ini mengindikasikan bahwa selama periode tersebut semakin banyak perempuan yang masuk ke pasar tenaga kerja. Meskipun demikian, ketimpangan pendapatan antar gender selalu terjadi di pasar tenaga kerja tak terkecuali Indonesia.

Para pembuat kebijakan berpendapat bahwa pendidikan merupakan alat terbaik untuk mengurangi ketimpangan pendapatan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ashenfelter dan Rouse (2000). Mereka menyatakan bahwa sekolah adalah tempat yang menjanjikan untuk meningkatkan *skill* dan pendapatan individu. Oleh karena itu, kebijakan terkait pendidikan memiliki potensi untuk mengurangi atau meningkatkan ketimpangan pendapatan. Perempuan dengan pendidikan yang lebih tinggi bisa lebih bersaing di pasar tenaga kerja dibanding perempuan berpendidikan rendah untuk lapangan pekerjaan yang sama dengan laki-laki (Miki dan Yuval, 2011).

Pada dasarnya faktor-faktor penentu dan pembeda tingkat upah disebabkan faktor modal manusia (Schultz, 1960; Becker, 1964; dan Blau, 1985). Namun, perkembangan seterusnya menyebabkan diskriminasi upah ini juga disebabkan

faktor-faktor lain seperti dibahas di atas. Variabel-variabel ini dapat digunakan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Variabel itu dapat dikategorikan menjadi: karakteristik individu (jenis kelamin dan umur); karakteristik pekerjaan (jenis pekerjaan); modal manusia (pendidikan dan pengalaman). Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tulisan ini akan menganalisis persoalan yang sama di Indonesia terkhusus pada Provinsi Lampung, yaitu Diskriminasi Upah Pekerja di Provinsi Lampung Tahun 2016 dengan variabel jenis kelamin, umur, lapangan usaha, pendidikan dan pengalaman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat diskriminasi upah antara karyawan laki-laki dan pekerja perempuan di Provinsi Lampung?
2. Berapa besar pengaruh jenis kelamin, umur, lapangan usaha, pendidikan dan pengalaman mempengaruhi upah yang diterima karyawan di Provinsi Lampung tahun 2016?
3. Bagaimana interaksi pendidikan dan jenis kelamin memengaruhi diskriminasi upah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah terdapat diskriminasi upah antara karyawan laki-laki dan pekerja perempuan di Provinsi Lampung.

2. Mengetahui berapa besar pengaruh jenis kelamin, umur, lapangan usaha, pendidikan dan pengalaman mempengaruhi upah yang diterima karyawan di Provinsi Lampung tahun 2016.
3. Mengetahui bagaimana interaksi pendidikan dan jenis kelamin memengaruhi diskriminasi upah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktik

   Studi ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Lampung.

2. Manfaat Kebijakan

   Studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada regulator sebagai bahan pertimbangan atau koreksi atas permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Lampung.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

   Studi ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Tinjauan Pustaka

1.1 Diskriminasi Pasar Tenaga Kerja

1.1.1 Pengertian Diskriminasi Pasar Tenaga Kerja

Berdasarkan Borjas (2013) Diskriminasi di pasar tenaga kerja adalah perbedaan upah dan kesempatan kerja (*employment opportunities*) untuk pekerjaan yang sama, disebabkan karena ras, gender, suku bangsa, tingkat pendidikan dll. Diskriminasi pasar tenaga kerja dikatakan ada jika para pekerja individu yang memiliki karakteristik produktif identik diperlakukan berbeda karena kelompok demografis mana mereka berasal. Dengan kata lain, perbedaan upah rata-rata antara kelompok demografis dari (a) perbedaan karakteristik produktif dengan kelompok dalam pasar tenaga kerja (sering disebut perbedaan *pre-market*) dan (b) perbedaan dalam cara kelompok diperlakukan oleh pelaku dalam pasar tenaga kerja. Perlakuan yang berbeda dalam pasar tenaga kerja adalah apa yang kita sebut sebagai diskriminasi pasar tenaga kerja (Ehrenberg dan Smith, 2012).

Dikemukakan oleh Becker (1957) dalam *The Economics of Discrimination* dengan konsep dasar perbedaan selera. Asumsinya terdapat dua tipe tenaga kerja yaitu tenaga kerja berkulit putih (*White Workers*) dengan upah WW dan tenaga kerja berkulit hitam (*Black Workers*) dengan upah WB. Apabila tidak menyukai

tenaga kerja berkulit hitam maka upah yang sebenarnya WB untuk 1 jam seolah-olah menjadi WB (1+d). Nilai d positif disebut koefisien diskriminasi. Misalnya: upah tenaga kerja kulit hitam per jam WB = $10 dengan d=0.5 menyebabkan seolah-olah pemberi kerja membayar $15 per jam.

1.1.2 Jenis Diskriminasi Tenaga Kerja

Diskriminasi dalam pasar tenaga kerja terhadap minoritas dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu diskrminasi upah dan diskriminasi jabatan.

a. Diskriminasi Pekerjaan

Jenis diskriminasi jabatan terjadi apabila golongan minoritas dikucilkan dengan suatu cara tertentu atau cara lainnya, sehingga ditempatkan pada posisi yang kurang diinginkan. Upah akan lebih tinggi pada jabatan dimana golongan minoritas dikucilkan (Afrida, 2003). Misalkan, perempuan dengan pendidikan yang sama dan memiliki potensi produktif didorong ke dalam level pekerjaan yang lebih rendah serta upahnya lebih sedikit, kemudian cadangan membayar pekerjaan lebih tinggi untuk laki-laki. Bentuk akhir diskriminasi ini disebut diskriminasi pekerjaan.

Asumsi yang dipakai adalah tenaga kerja kulit putih dan tenaga kerja kulit hitam, keduanya *Perfect Subtitutes in Production* . Fungsi produksi :

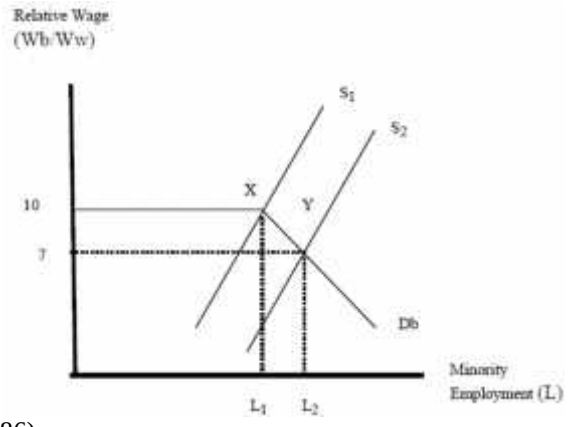
$Q = f (E_W + E_B)$ ..... (2.1)

Q = output perusahaan

E_W = jumlah tenaga kerja kulit putih

E_B = jumlah tenaga kerja kulit hitam

Berdasarkan Becker dalam Kaufman (1986) model diskriminasi pemberi kerja memberikan perkembangan untuk beberapa prediksi terhadap upah dan tenaga kerja. Garis vertical menguku Wb/Ww yang merupakan upah relative tenaga kerja minoritas dibandingkan tenaga kerja mayoritas. X adalah titik dimana upah sama antara dua kelompok. Kurva Permintaan Db menunjukkan jumlah total tenaga kerja minoritas yang diminta oleh pemberi kerja pada berbagai tingkat upah. Bentuk dari kurva permintaan Db ditentukan oleh penyusunan penawaran kerja oleh pemberi kerja dengan besar kecilnya koefisen diskriminasi. Bagian yang horizontal dari Db menunjukkan bahwa permintaan tenaga kerja tanpa diskriminasi (d =0), karena asumsinya adalah tenaga kerja mayoritas dan tenaga kerja minoritas diasumsikan memiliki produktivitas yang sama, maka akan merekrut tenaga kerja Wb ≤ Ww. Di luar titik X, maka diskriminasi akan meningkat dan hanya akan merekrut tenaga kerja minoritas di bawah upah relative. Sebaliknya, apabila terdapat pemberi kerja minoritas (atau pemberi kerja liberal) yang lebih menyukai tenaga kerja minoritas maka nilai d akan negative dan bagian awal dari kurva permintaan akan berada di atas 10.



Sumber : Kaufman (1986)

Gambar 2.1

Perbedaan Upah yang diakibatkan Diskriminasi Pemberi Kerjaan

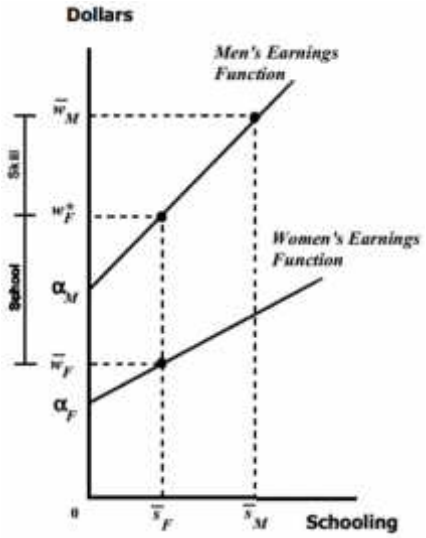
Ukuran dari perbedaan upah antara tenaga kerja mayoritas dan minoritas terjadi karena dua faktor yaitu (1) besar kecilnya kelompok minoritas. Semakin banyak penawaran tenaga kerja pada pasar tenaga kerja maka makin rendah upah relatifnya. (2) anggapan dari pemberi kerja itu sendiri, jika semua pemberi kerja tanpa diskriminasi maka kurva permintaan akan elastis sempurna, semakin besar tingkat diskriminasinya maka kurva permintaan akan semakin ke kiri.

b. Diskriminasi Upah

Diskriminasi upah muncul jika dua kelompok pekerja (misal perempuan dan laki-laki) bekerja dalam jabatan yang sama namun menerima upah yang berbeda (Afrida BR, 2003). Dasar konsep upah pekerja adalah fungsi dari karakteristik produktif (modal manusia, ukuran perusahaan tempat mereka bekerja, dan sebagainya) dan harga masing-masing karakteristik ditentukan di pasar tenaga kerja. Dengan demikian, teori ekonomi menunjukkan bahwa upah perempuan dan laki-laki mungkin berbeda karena perbedaan tingkat pengalaman bekerja mereka, misalnya, atau mereka mungkin berbeda karena kompensasi yang berbeda antara laki-laki dan perempuan untuk setiap tambahan pengalaman setahunnya. Dikatakan diskriminasi upah ketika harga yang dibayar oleh majikan untuk karakteristik produktif yang diberikan secara sistematis berbeda untuk kelompok demografis yang berbeda pula. Penempatan yang berbeda, jika laki-laki dan perempuan (atau minoritas dan nonminoritas) dengan karakteristik produktif yang sama dibayar berbeda, bahkan dipekerjaan yang sama, maka upah diskriminasi ini ada (Ehrenberg dan Smith, 2012).

Asumsi : tenaga kerja terdiri dari laki-laki dengan rata-rata upah W_M dan perempuan dengan rata-rata upah W_F. Diskriminasi adalah selisih dari rata-rata

tingkat upah yaitu $\Delta W = W_M - W_F$. Pengembangan modelnya adalah *schooling* atau lama sekolah mempengaruhi pendapatan.



Sumber: Borjas, George J, 2013

Gambar 2.2
Pengukuran Dampak Diskriminasi Upah

Fungsi Upah laki-laki $W_M = \alpha_M + \beta_M S_M$..... (2.2)

Fungsi Upah perempuan $W_F = \alpha_F + \beta_F S_F$..... (2.3)

Kesenjangan Upah = ΔW

$\Delta W = W_M - W_F$ ..... (2.4)

$\Delta Wit = (\alpha_M + \beta_M S_M) - (\alpha_F + \beta_F S_F)$..... (2.5)

Implikasi model di atas: (1) Laki-laki mendapat upah lebih tinggi meskipun sama-sama tidak bersekolah. (2) Laki-laki bersekolah lebih lama sehingga perbedaan antar upah laki-laki dan perempuan adalah $W_M - W_F$. (3) Diskriminasi akibat *skill* $W_M - W^*_F$. (4) Diskriminasi akibat lama sekolah $W^*_F - W_F$.

1.1.3 Sumber Diskriminasi

Menurut Ehrenberg dan Smith (2012) beberapa faktor yang menyebabkan perbedaan pendapatan antar gender adalah:

a. Usia dan Pendidikan
b. Jenis Pekerjaan
c. Jam Kerja dan Pengalaman
d. Perbedaan yang tidak dijelaskan

Faktor lain yang tidak dapat dijelaskan di sini adalah faktor yang mungkin mempengaruhi perbedaan pendapatan antar gender namun sulit diukur dan akan menyebabkan kemungkinan interpretasi ganda oleh peneliti. Alternatif untuk mengukur variabel yang tidak dapat dijelaskan adalah mengukur perlakuan diskriminasi pada pasar tenaga kerja.

Beberapa model menurut Ronald Ehrenberg dan Robert Smith (2012) dalam bukunya *Modern Labor Economics* menunjukkan sumber perlakuan yang diskriminatif terhadap pekerja yaitu:

a. *The Taste For Discrimination Model*

Model ini disebabkan adanya *personal prejudice* (prasangka individu) terhadap kelompok lain yang muncul dari pengusaha *(prejudice by employers)*, atau dari pekerja *(prejudice by workers)* dan atau dari pelanggan *(prejudice by customers).*

b. *The Monopsony Model* atau *Market Power Model*

Bersumber dari perusahaan dan bersumber dari serikat pekerja. Model diskriminasi ini akan membayar satu kelompok dengan upah yang lebih tinggi dari kelompok lainnya.

c. *Statistical Discrimination* dan *The Crowding Model*

Diskkriminasi yang disebabkan informasi yang tidak akurat dan ini akan berakibat terjadinya *unequal productivity*. Dalam model *statistic discrimination*, pengusaha

seringkli keliru menilai individu berdasarkan karaktristik rata-rata kelompok padahal karakteristik individu adalah lebih baik. sedangkan pada *the crowding model* memperlihatkan bahwa perempuan dan kelompok minoritas berkumpul *(crowded)* pada pekerjaan dengan upah rendah bukan pada pekerjaan dengan pembayaran upah tinggi.

1.2 Pasar Tenaga Kerja

Teori mikroekonomi mengartikan pasar sebagai sekumpulan pembeli dan penjual yang melalui interaksi menetapkan suatu harga.produk. Dalam pasar tenaga kerja penjual adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan pembelinya adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja perusahaan dan pekerja berinteraksi dalam menentukan harga pasar / upah (Pindyck dan Rubinfeld, 2007).

1.2.1 Jenis Pasar Tenaga Kerja

Ada empat jenis pasar tenaga kerja yang ada di Indonesia: Pasar Bersaing Sempurna, Pasar Monopsoni, Pasar Monopoli dan monopoli bilateral.

Tabel 2.1 Tabel Jenis Pasar Tenaga Kerja

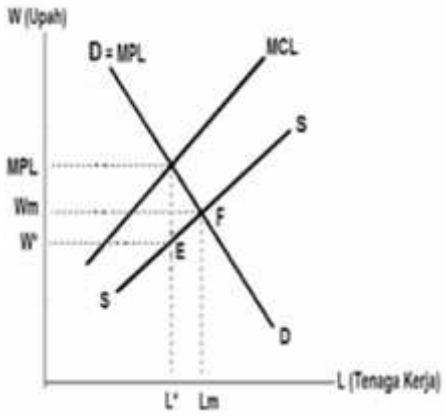
No.	Jenis Pasar	Keadaan Tenaga Kerja	Keadaan Perusahaan	Tingkat Upah
1.	Persaingan kerja persaingan Sempurna	Berjumlah banyak (tidak ada serikat pekerja)	Berjumlah banyak	Sama engan upah ekuilibrium
2.	Pasar kerja monopoli (mono=satu, penjual)	Bergabung dalam satu kekuaatan (yaitu serikat pekerja)	Berjumlah banyak	Diatas upah ekuilibrium
3.	Pasar tenaga kerja monopsoni (mono=satu, soni = pembeli dalam hal ini pembeli tena kerja =	Bergabungan dalam satu kekuatan (yaitu serikat pekerja)	Hanya ada satu perusahaan	Bisa di atas atau di bawah upah ekuilibrium

	perusahaan).			
4.	Pasar tenaga kerja monopoli bilateral	Berjumlah banyak (tidak ada serikat pekerja)	Hanya ada satu perusahaan	Di bawah upah ekuilibrium

Sumber: Mankiw, 2007

Pada kasus diskriminasi, tenaga kerja cenderung ada pada pasar monopsony dimana pada pasar yang tidak bersaing sempurna, perusahaan mungkin akan mematok harga yang berbeda untuk produk yang sama, tingkat upah bisa berada di atas ataupun dibawah rata-rata

Pasar tenaga kerja monopsono, bermakna hanya satu perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja, akan tetapi ada banyak sekali tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Pengertian satu perusahaan bukan berarti secara fisik, tetapi perusahaan-perusahaan tergabung dalam satu asosiasi perusahaan yang membuat perilaku seragam diantara anggotanya. Dengan demikian perusahaan monopsoni (satu perusahaan tadi) memiliki kekuatan nyata dalam pasar untuk menentukan tingkat upah. Dalam situasi ini upah buruh/pekerja sering berada dibawah tingkat produktivitasnya atau dengan kata lain terjadi eksploitasi tenaga kerja.



Gambar 2.3
Upah di Pasar Tenaga Kerja Monopsoni

Pasar kerja monopsonistik, diilustrasikan pada Gambar 2.3. Dimana Kurva MCL tidak lagi identik dengan kurva S. Kurva MCL berada diatas kurva S, sementara kurva D tetap identik dengan MPL. Dalam pasar persaingan sempurna keseimbangan akan terjadi ketika MCL= MPL, dimana upah sama dengan marginal produktivitas tenaga kerja (MPL). Sedang pada situasi pasar monopsoni keseimbangan berada pada titik E, dimana upah sebesar W*, sedangkan penyerapan tenaga kerja adalah sebanyak L*. Terlihat di sini, bahwa pada kondisi L*, tingkat produktivitas buruh adalah MPL yang lebih tinggi daripada W* atau keseimbangan upah berada di bawah marginal produktivitasnya. Ini berarti, dalam keseimbangan pasar tenaga kerja yang monopsonistik, buruh dibayar lebih rendah dibandingkan produktivitasnya. Selisih antara produktivitas buruh dengan upah yang diterima ini sering disebut sebagai eksploitasi.

1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Perubahan Pasar Tenaga Kerja

a. Tingkat Upah

Merupakan biaya yang diperhitungkan untuk mencari titik optimal kuantitas tenaga kerja yang akan dipergunakan. Makin tinggi tingkat upah, makin sedikit tenaga kerja yang diminta dan begitupula sebaliknya.

b. Teknologi

Kemampuan menghasilkan tergantung teknologi yang dipakai. Makin efektif teknologi,makin besar artinya bagi tenaga kerja dalam mengaktualisasikan keterampilan dan kemampuannya.

c. Kualitas Tenaga Kerja

Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang merupakan indeks kualitas tenaga kerja mempengaruhi letak atau bentuk nilai pertumbuhan manusia. Begitu pula keadaan kesehatan mereka.

d. Fasilitas Modal

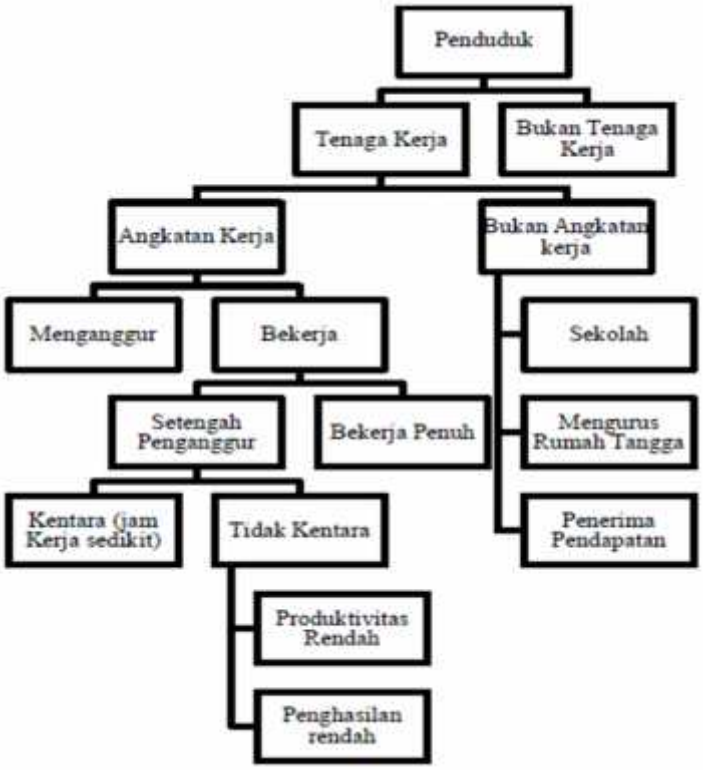
Dalam realisasinya, produk dihasilkan atas sumbangan modal dan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Hal ini dikarenakan peranan input yang lain, yaitu kapital, dapat merupakan faktor penentu yang lain.

1.3 Ketenagakerjaan

Kelompok penduduk dalam usia kerja dinamakan tenaga kerja atau manpower. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau labor force dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force terdiri dari dua golongan yaitu (1) golongan yang bekerja, (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja terdiri dari tiga golongan yaitu (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya. Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun ke atas yang mampu terlibat dalam proses produksi (Subri, 2003). Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) memberikan pengertian angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun sementara tidak bekerja karena suatu sebab seperti menunggu panen, pegawai yang sedang cuti dan sejenisnya. Selain itu juga termasuk angkatan kerja adalah mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari/mengharap pekerjaan dan orang

yang sudah punya pekerjaan tetapi belum memulai bekerja atau dengan kata lain pengangguran.

Orang yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang/jasa atau mereka yang selama se-minggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 1 jam dalam semingu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang mencari kerja (Subri, 2003).



Sumber: Simanjuntak, 2001

Gambar 2.4
Hubungan Penduduk dengan Ketenagakerjaan

Sedangkan menurut Sakernas definisi bekerja adalah kegiatan ekonomi dengan menghasilkan barang dan jasa yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud

memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan dan keuntungan paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja yang tidak dibayar yang membantu dalam usaha atau kegiatan ekonomi.

1.4 Teori Upah

1.4.1 Pengertian Upah

Upah dapat diartikan sebagai harga penggunaan tenaga kerja, merupakan hasil kesepakatan dari permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Konsep upah menurut paham klasik bertitik tolak pada sisi penawaran tenaga kerja yang berasa dari penduduk, Maltus dengan paham klasiknya menghubungkan tingkat jumlah penduduk berpegaruh dengan tingkat penawaran tenaga kerja yang akan menekan tingkat upah. Tokoh klasik lain yaitu John Stuart Mills mengatakan jika tingkat upah tidak akan beranjak dari sisi semula, Mill beranggapan dari sisi produsen bahwa telah terdapat anggaran perusahaan yang disiapkan sebagai pembayaran tenaga kerja atau yang disebut dana upah (*wage funds*) (Afrida, 2003).

Teori Neoklasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimumkan keuntungan, tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut. Ini berarti bahwa pengusaha memperkerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang

diterima orang tersebut (Kurnia Afsari, 2015). Tingkat upah yang dibayarkan perusahaan ialah:

$W = VMPP_L = MPP_L \times P$ ..... (2.6)

W : tingkat upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja

P : harga jual barang (hasil produksi) per unit

MPP_L : *marginal physical product of labor* atau penambahan hasil marjinal pekerja diukur dalam unit barang per unit waktu

$VMPP_L$: *value of marginal physical product of labor* atau nilai pertambahan marjinal pekerja atau karyawan

Upah adalah pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang yang mencakup bukan hanya komponen upah/gaji tetapi juga lembur dan tunjangan-tunjangan yang diterima secara rutin/regular (tunjangan transport,uang makan dan tunjangan lainnya sejauh diterima dalam bentuk uang), tidak termasuk Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan bersifat tahunan, kwartalan,tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tidak rutin dan tunjangan dalam bentuk natural (Badan Pusat Statistik, 2018).

1.4.2 Teori Perbedaan Tingkat Upah

Menurut Miller dan Meiners (2000) dalam Kurnia (2015) semua perusahaan sesuai dengan prinsip maksimalisasi laba, akan merekrut suatu input sampai ke titik dimana harga per unit tersebut sama dengan produk fisik marjinalnya kali harga outputnya (dalam kondisi pasar persaingan sempurna) atau sama dengan MPP kali pendapatan marjinalnya (dalam kondisi monopoli). Jika terdapat dua kelompok pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama sehingga mereka dibedakan atas tingkat produktivitasnya maka akan didapati bahwa perusahaan

tempat mereka bekerja yang menganut prinsip maksimalisasi laba dan beroperasi dalam pasar persaingan sempurna itu akan merekrut pekerja dari kedua kelompok sampai ke suatu titik dimana :

$MPP_1 \times P = w_1$ *dan* $MPP_2 \times P = w_2$ ..... (2.7)

Terdapat dua macam produk fisik marjinal (MPP), masing-masing ditandai dengan 1 dan 2. Perbedaan tingkat upah antara pekerja yang lebih ahli dengan yang kurang ahliakan sama dengan selisih produk fisik marjinalnya. Secara formulatif, kenyataan itu bisa kita dapati dengan mengalikan MPP1 x P = w1 dengan 1/(P x w1) serta MPP2 x P = w2 dengan 1/(P x w2) . Hasilnya penyesuaian tersebut akan sama dengan 1/P dan akhirnya dapat disejajarkan sebagai berikut :

$$\frac{MPP1}{w1} = \frac{MPP2}{w2} \rightarrow \frac{w1}{w2} = \frac{MPP1}{MPP2} \quad \text{..... (2.8)}$$

Berdasarkan Miller dan Meiners (2000) dalam Kurnia (2015) beberapa faktor yang menyebabkan ketimpangan upah antara lain adalah : 1) Usia; 2) Karakteristik Bawaan; 3) Keberanian Mengambil Resiko 4) Ketidakpastian dan Varians Pendapatan; 5) Bobot Latihan; 6) Kekayaan Warisan; 7) Ketidaksempurnaan Pasar; 8) Diskriminasi

Tingkat upah yang dinamis juga dapat dipengaruhi oleh faktor kelembagaan yang muncul dari organisasi masyarakat/pekerja sering kali melancarkan tekanan kelompok untuk mencapai kepentingan, misalnya kenaikan tingkat upah yang dituntut buruh pada perusahaan.

1.5 Karakteristik Individu

Dalam penelitiaan skripsi ini dikatakan terjadi diskriminasi pekerja dikarnakan beberapa faktor sehingga terjadi ketimpangan pada upah yang diterima pekerja. Salah satu faktornya ialah karakteristik individu pekerja yang menimbulkan praduga dari segala pihak lain untuk memperlakukan salah satu pihak dengan tidak adil, yaitu beberapa hal di bawah ini:

1.5.1 Jenis Kelamin

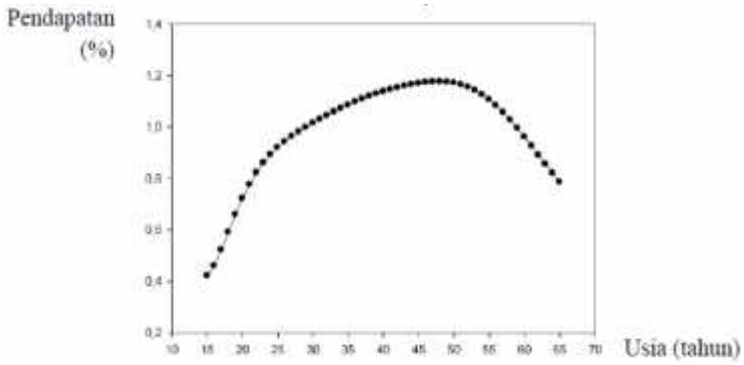
Angkatan kerja masih banyak didominasi oleh tenga kerja laki-laki dari sektor pekerjaan pertanian, industri, maupun jasa. Status pekerja laki-laki sebagai pencari nafkah pertama menjadikan banyaknya pihak ini untuk masuk dalam pasar tenaga kerja selain itu di begara berkembang seperti Indonesia tingkat pekerja laki-laki lebih menduduki tingkatan pendidikan dibandingkan pekerja perempuan begitupun dugaan kemampuan yang dimiliki. Namun, dengan meningkatnya kebutuhan dari setiap induvidu dan banyaknya krisis dalam rumah tangga yang terjadi mendorong perempuan untuk juga ikut masuk dalam pasar tenaga kerja sebagai pencari nafkah kedua ataupun tidak sedikit sebagai tulang punggung keluarga.

1.5.2 Umur

Yang dinamakan tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja 10 tahun ke atas yang tergolong sudah dapat melakukan pekerjaan baik yang menghasilkan upah mapun yang tidak diberi upah seperti pekerjaan rumah tangga membantu orang tua. Kelompok umur disini dijadikan variabel dalam melihat perbedaan upah yang terjadi dalam beberapa kelompok umur yang sudah dikategorikan dalam

kelompok umur remaja (15-24 tahun), kelompok umur prima/produktif (25-54 tahun), dan kelompok umur dewasa (55 tahun ke atas).

Pola pendapatan riil sebagian besar pekerja berdasarkan usia memiliki bentuk seperti gambar 2.8. Gambar tersebut dalam Kurnia Afsari (2015) disebut profil usia-pendapatan (*age-earning profile*) sampai batas tertentu, pendapatan meningkat seiring dengan bertambahnya usia akan diiringi dengan penurunan pendapatan. Batas atau titik puncak diperkirakan ada pada usia empat puluh lima hingga lima puluh lima tahun.



Sumber: Miller dan Meiner, 2000

Gambar 2.5
Profil Usia-Pendapatan

Ada sejumlah alasan yang melatarbelakangi bentuk profil usia pendapatan. Pertama, pekerja muda biasanya terbatas keterampilan dan pengalamannya. Produk fisik marjinal mereka lebih rendah daripada rata-rata produk fisik yang dihasilkan oleh para pekerja yang lebih berumur dan lebih berpengalaman. Kedua, lamanya kerja dalam sehari atau seminggu dan seterusnya yang ditekuni seseorang biasanya mulai berkurang setelah ia berusia empat puluh lima hingga lima puluh lima tahun, karena daya tahan dan kesehatannya mulai pudar. Produktivitasnya mulai turun dan berkurang pula pendapatannya. Sampai kemudian mereka berhenti bekerja dan garis pendapatan mereka hilang.

1.6 Karakteristik Pekerjaan

Selain karakteristik individu yang menyebabkan upah pekerja menjadi berbeda, juga dipengaruhi karakteristik pekerjaan, perbedaan sektor maupun status kedudukan pekerja akan memberikan upah yang juga berbeda. Menurut Ehrenberg dan Smith perempuan seringkali mengisi jenis pekerjaan dengan pendapatan yang rendah dan jarang terlihat pada jenis pekerjaan dengan pendapatan yang tinggi. Paling tidak, beberapa perbedaan pendapatan rata-rata antara perempuan dan laki-laki adalah karena perbedaan distribusi jenis pekerjaaan.

1.6.1 Klasifikasi Jenis Lapangan Usaha

Lapangan pekerjaan/usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/kantor tempat seseorang bekerja. Lapangan pekerjaan ini didasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2009 yang dipublikasidan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Lapangan usaha dalam publikasi ini dikelompokkan ke dalam 3 kelompok besar, yaitu sebagai berikut:

a. Pertanian terdiri atas sektor pertanian, termasuk didalamnya pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, perternakan, perikanan, perburuan dan jasa pertanian.
b. Industri terdiri atas sektor pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, listrik, gas dan air, dan konstruksi.
c. Jasa terdiri atas sektor perdagangan besar/eceran, rumah makan dan restoran, transportasi, pergudangan dan komunikasi, keuangan, asuransi usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan, dan jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan.

1.7 Modal Manusia

Human capital adalah modal yang berbeda dengan modal yang lain karena sekolah, kursus, biaya yang dikeluarkan untuk kesehatan, kuliah juga merupakan modal yang memperbaiki kesehatan, meningkatkan penghasilan, atau menambah apresiasi (penghargaan) terhadap seseorang selama hidupnya. Namun modal ini tidak dapat dipisahkan dari pemiliknya seperti modal fisik yang lain (Becker, 1993). Modal Manusia diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi (Stewart dalam Martina dkk 2008). Peneliti dalam melakukan penelitian skripsi ini menggnakan tingkat pendidikan dan pengalama pekerja sebagai faktor yang mengisi modal manusia yang diduga dapat mempengaruhi penerimaan unpah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

1.7.1 Pendidikan

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan adalah tingkat pendidikan yang dicapai seseorang setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi sesuai tingkatan sekolah dengan mendapatkan tanda tamat (ijazah). Di Indonesia pendidikan tertinggi yang ditamatkan tenaga kerja dibagi ke dalam 6 kategori yaitu:

a. Tidak pernah sekolah/belum tamat SD
b. SD
c. SMP
d. SMA
e. Diploma (DI/II/III)
f. Setara Sarjana (S1/DIV)

1.7.2 Pengalaman Bekerja

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tidak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi. Yang dikatakan pengalaman bekerja adalah orang/tenaga kerja yang sebelumnya sudah pernah melakukan kegiatan bekerja seperti yang sudah dijelaskan di atas.

2. Tinjauan Empiris

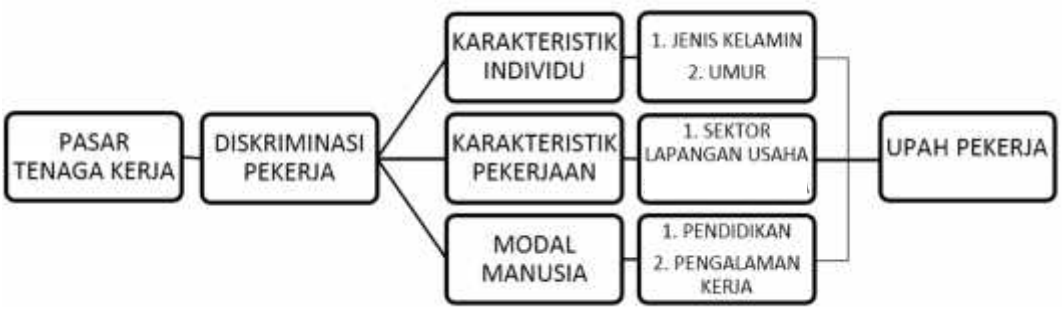
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Viktor Pirmana (2006)	Perbedaan Upah antara laki-laki dan perempuan di Indonesia: Berdasarkan Data Sakernas	Dependen: Upah Rill Independen: Tingkat Pendidikan, Pengalaman, sektor, *Dummy* Provinsi	1) Terjadi kesenjangan pendapatan gender yang signifikan berdasarkan pendidikan dan pengalaman, lokasi dimana individu tersebut tinggal dan bekerja, dan berdasarkan karakteristik sosio demografi-ekonomi 2) Persamaan Pendapatan Mincerian (*Mincerian Earnings Equation*) menunjukkan bahwa beberapa faktor seperti *human capital*, sosio-demografi-ekonomi dan faktor lokasi berpengaruh signifikan terhadap pendapatan individu di Indonesia 3) Hasil dari dekomposisi kesenjangan pendapatan mengindikasikan bahwa faktor yang mempengaruhi kesenjangan pendapatan antara laki-laki dan perempuan sebesar 41.6% disebabkan oleh perbedaan faktor dalam model.
2	Firdaus (2012)	Diskriminasi Upah Pekerja Berdasarkan Gender di Kabupat	Dependen: Pendapatan /Upah Independen: *Human capital*, Sosio-Demografis, Tempat	1. Dari hasil analisis dekomposisi Blinder-Oaxaca terbukti bahwa ada perbedaan upah antara laki-laki dengan perempuan pada sektor formal dan informal yang disebabkan oleh faktor diskriminasi upah, dimana nilainya mencapai 76,06% 2. Pada sektor formal terbukti bahwa 85% perbedaan upah antar gender disebabkan oleh diskriminasi.

		en Banyuasin (Analisis Data Sakernas 2009)	Tinggal, Lapangan Usaha, Jenis Pekerjaan, Jam Kerja, Tempat Bekerja,	3. Kemudian diskriminasi juga terjadi pada sektor informal sebesar 72%
3	Ribut Nurul Tri Wahyuni dan Anugerah Karta Monika (2016)	Pengaruh Pendidikan Terhadap Ketimpangan Pendapatan Tenaga Kerja Di Indonesia	Dependen: Upah Independen: Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin	Terdapat temuan bahwa pengaruh pendidikan terhadap pendapatan semakin meningkat seiring meningkatnya distribusi pendapatan (desil). Dengan kata lain, penambahan pendapatan karena pendidikan, lebih tinggi pada distribusi pendapatan teratas (desil ke-9). Akibatnya, terjadi ketimpangan pendapatan. Pengaruh pendidikan terhadap pendapatan yang berbeda tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh *over-education*, interaksi pendidikan-kemampuan, dan perbedaan kualitas sekolah atau jurusan (bidang studi).
4	Aida Muthmainnah, Lea Santiar	Penyebab Diskriminasi Gaji Pekerja laki-laki dan Perempuan di Perusahaan Jepang	Dependen: Gaji Independen: Pendidikan, Usia, gender	1. Latar belakang pendidikan, semakin tinggi pendiddikan sesoranga maka akan semakain tinggi gaji yang diterimanya, begitu sebaliknya. Dan secara historic perempuan kurang produktif karna faktor tanggung jawab alami sehingga lebih sedikit masuk ke dalam pasar tenaga kerja. 2. Usia mempengaruhi perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan, pekerja perempuan 20-30 thn yang sudah menikah, hamil memiliki anak aka berhenti bekerja dan ketika kembali bekerja mereka akan menerima gaji ketitik awal.
5	Hennigusnia (2014)	Kesenjangan Upah Antar Gender Di Indonesia: *Glass Ceiling* Atau *Sticky Floor*?	Dependen: Rata-rata kesenjangan Upah dan Distribusi Upah Independen: Jenis Kelamin	1. Hasil dekomposisi Oaxaca-blinder menunjukkan dengan spesifikasi yang berbeda, efek *unexplained* (diskriminasi) menyumbang lebih dari 90% dari rata-rata kesenjangan upah antar gender pada setiap periode penelitian (Tahun 2008 sampai dengan 2012). 2. Hasil dekomposisi Machado Mata menunjukkan bahwa kesenjangan upah riil menurut gender pada kuantil 10th sampai dengan 90th menunjukkan penurunan yang mengindikasikan bahwa adanya efek lantai lengket (*Sticky Floor Effect*) distribusi melebar pada sektor tenaga kerja informal yag cenderung mendapat upah lebih kecil, di Indonesia pada tahun 2008 sampai dengan 2012.

B. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2012) kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2012). Secara skematis, pola pikir yang menjadi pedoman dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam gambar berikut:



Gambar 2.6
Bagan Alur Pemikiran

C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang menjadi objek penelitian, yang kebenerannya perlu dibuktikan dan diuji melalui analisis sehingga dapat dicari hubungan antara teori dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Hubungan Variabel Jenis Kelamin terhadap Diskriminasi Upah

Jenis kelamin merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat pendapatan. Menurut Romer dalam Al gazali, dkk (2012) manajer perempuan juga memperoleh pendapatan lebih rendah dibandingkan manajer laki-laki. Seperti pendapatan

auditor perempuan profesional anggota ICANZ (*International Certified Accountant New Zealand*) adalah 83% berbanding 100% pendapatan auditor laki-laki (Gibb dalam Al gazali, dkk, 2012). Dalam penelitian Hennigusnia (2014) menunjukkan bahwa rata-rata kesenjangan upah riil menurut gender di Indonesia pada tahun 2008 sampai dengan 2012 sebesar 0.208 - 0.261, artinya laki-laki menerima tingkat upah riil 20.8% - 26.1% lebih tinggi dari perempuan.

H1: Diduga adanya pengaruh positif jenis kelamin terhadap tingkat diskriminasi upah pekerja.

2. Hubungan Variabel Jenis Kelamin, Umur, Lapangan Usaha, Pengalaman dan Pendidikan terhadap Diskriminasi Upah

Mengacu pada teori diskriminasi pasar tenaga kerja yang menyatakan, faktor penyebab diskriminasi berasal dari perbedaan jenis pekerjaan dan karakteristik pekerja itu sendiri. Menurut Ehrenberg dan Smith (2012) bersumber dari usia, pendidikan, jenis pekerjaan, pengalaman sebagai faktor *endowment* yang kemudian peneliti menambahkan jenis kelamin sebagai faktor *unexpalined*.

Pada penelitian Pirmana (2006), kesenjangan pendapatan antar gender disebabkan 41,6% oleh faktor *endowment*, sedangkan sisanya 58,4% disebabkan faktor yang tidak dapat dijelaskan.

H2 : Diduga adanya pengaruh positif jenis kelamin, umur, lapangan usaha, pendidikan dan pengalaman secara bersama-sama terhadap tingkat diskriminasi.

3. Hubungan Interaksi Variabel Pendidikan dan Variabel Jenis Kelamin (Edu*Jk) terhadap Diskriminasi Upah

Gender berpengaruh signifikan terhadap perilaku penentuan pendapatan di pasar tenaga kerja Indonesia. Di Jawa, misalnya, pada desil ke-1 koefisien variabel

dummy adalah positif (0,55348). Artinya, pendapatan yang diterima tenaga kerja laki-laki lebih tinggi dibanding perempuan. Semua desil dan semua wilayah juga memberikan hasil yang sama. Namun, ketika terjadi interaksi antara pendidikan dan gender, ternyata pengaruh pendidikan terhadap pendapatan laki-laki lebih kecil dibanding perempuan. (Ribut dan Anugrah, 2016). Dengan kata lain, pendidikan bisa mengurangi ketimpangan pendapatan tenaga kerja antar gender.

Pirmana (2006), menunjukkan hasil penelitiannya bahwa profil kesenjangan pendapatan gender terlihat berbentuk seperti U terbalik dengan kesenjangan pendapatan laki-laki dan perempuan semakin sempit seiring dengan pendidikan yang dicapai, dan mencapai titik maksimum pada jenjang pendidikan sekolah menengah pertama dan jenjang selanjutnya meruncing. Maka diindikasikan tingginya tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat penerimaan upah terlebih pada pekerja perempuan.

H3: Diduga adanya pengaruh negatif interaksi pendidikan dan jenis kelamin terhadap diskriminasi upah.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Pada penelitian diskriminasi upah pada tenaga kerja, peneliti menggunakan jenis data yang bersifat kualitatif, menurut Kuncoro (2003) ialah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena penelitian ini bersifat statistik maka data kualitatif umumnya dikategorikan menjadi data nominal dan ordinal. Selain itu dalam Ekonomatrika Agus tahun 2016, salah satu metode mengubah data kualitatif menjadi data/variabel yang bersifat kuantitatif dengan membentuk variabel yang sifatnya artifisial (*dummy*) kedalam model persamaan regresi dengan mengambil nilai 1 atau 0.

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari hasil survei Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) Provinsi Lampung tahun 2016, bersifat antarobjek (*cross section data*) yang menunjukan data tiap individu sampel yang diuji yaitu tenaga kerja dengan status bekerja seminggu terakhir sebelum dilakukan survei.

B. Definisi Operasional Variabel

1. Upah (W)

Upah (W) adalah gaji/pendapatan bersih berupa uang yang diterima karyawan selama sebulan dari pekerjaan utama pada 2016 di Provinsi Lampung.

2. Jenis Kelamin (Jk)

Jenis kelamin yang membedakan pekerja di Indonesia adalah pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dalam penelitian ini dinotasikan dalam variabel *dummy* dengan nilai Jk=1(pekerja laki-laki) dan Jk=0 (pekerja perempuan).

3. Umur (Age)

Umur pekerja dibedakan menjadi tiga kategori berdasarkan BPS, yaitu kelompok umur remaja (15-24 tahun), kelompok umur prima/produktif (25-54 tahun), dan kelompok umur dewasa (55 tahun ke atas). Dalam penelitian ini kelompok umur prima di kelompokan lagi menjadi tiga yaitu 1) umur 25-34, 2) umur 35-44, 3) umur 45-54, dengan tujuan tiap kelompok umur memiliki jenjang karir yang tidak begitu jauh. Dengan demikian dalam penelitian ada 5 kelompok umur maka dibutuhkan 4 variabel indikator dengan 1 kategori menjadi rujukan yakni umur remaja (15-24), dengan definisi sebagai berikut:

Umur	Age1	Age2	Age3	Age4
Umur remaja (15 – 24)	0	0	0	0
Umur prima1 (25 – 34)	1	0	0	0
Umur prima2 (35 – 44)	0	1	0	0
Umur prima3 (45-54)	0	0	1	0
Umur dewasa (≥ 55)	0	0	0	1

Keterangan:
Age0: Pekerja umur Remaja, bernilai 0 pada setiap indikator *dummy*
Age1: Pekerja umur prima1, bernilai 1 pada kategori umur 25-34 dan bernilai 0 pada setiap kategori lainnya

Age2: Pekerja umur prima2, bernilai 1 pada kategori umur 35-44 dan bernilai 0 pada setiap kategori lainnya
Age3: Pekerja umur prima3, bernilai 1 pada kategori umur 45-54 dan bernilai 0 pada setiap kategori lainnya
Age4: Pekerja umur dewasa, bernilai 1 pada kategori umur ≥55 dan bernilai 0 pada setiap kategori lainnya

4. Lapangan Usaha (LU)

Lapangan pekerjaan/ usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/ usaha/ perusahaan/ kantor tempat seseorang bekerja. Dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga kategori berdasarkan BPS yaitu:

4.1 Pertanian terdiri atas sektor pertanian, termasuk didalamnya pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, perternakan, perikanan, perburuan dan jasa pertanian.

4.2 Industri terdiri atas sektor pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, listrik, gas dan air, dan konstruksi.

4.3 Jasa terdiri atas sektor perdagangan besar/eceran, rumah makan dan restoran, transportasi, pergudangan dan komunikasi, keuangan, asuransi usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan, dan jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan.

Dengan demikian dalam penelitian ada 3 kelompok lapangan usaha maka dibutuhkan 2 variabel indikator dengan 1 kategori menjadi rujukan yakni lapangan usaha pertanian, dengan definisi sebagai berikut:

Lapangan Usaha	LU1	LU2
Pertanian	0	0
Industri (Manufactur)	1	0
Jasa	0	1

Keterangan:
LU0: Pertanian, bernilai 0 pada setiap indikator *dummy*
LU1: Industri, bernilai 1 pada kategori industri dan bernilai 0 pada setiap kategori lainnya
LU2: Jasa, bernilai 1 pada kategori jasa dan bernilai 0 pada setiap kategori lainnya

5. Pendidikan (Edu)

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan menurut publikasi BPS adalah tingkat pendidikan yang dicapai seseorang setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi sesuai tingkatan sekolah dengan mendapatkan tanda tamat sekolah (ijazah). Dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga kategori ≤SMA/sederajat, pendidikan DI/II/III dan S1/DIV. Dengan demikian ada 3 klasifikasi pendidikan maka dibutuhkan 2 variabel indikator dengan 1 kategori menjadi rujukan yakni pendidikan ≤SMA/sederajat, dengan definisi sebagai berikut:

Ijazah Terakhir	Edu1	Edu2
≤SMA/Sederajat	0	0
DI/II/III	1	0
S1/DIV	0	1

Keterangan:
Edu0: Pendidikan ≤SMA/sederajat, bernilai 0 pada setiap indikator *dummy*
Edu1: Pendidikan DI/II/III, bernilai 1 pada kategori pendidikan DI/II/III dan bernilai 0 pada setiap kategori lainnya
Edu2: Pendidikan S1/DIV, bernilai 1 pada kategori pendidikan S1/DIV dan bernilai 0 pada setiap kategori lainnya

6. Pengalaman (Exp)

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Yang dikatakan berpengalaman bekerja adalah orang/tenaga kerja yang sebelumnya sudah pernah melakukan kegiatan bekerja seperti yang sudah dijelaskan di atas. Dalam

penelitian ini akan dibedakan pekerja berpengalaman dan tidak berpengalaman. Dalam variabel *dummy* dinotasikan Exprt=1 (berpengalaman) dan Exprt=0 (tidak berpengalaman)

C. Pengukuran Variabel

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel

Variabel	Simbol	Sub Variabel	Sumber Data
Upah (W)	W	Rupiah (Rp)	Sakernas BPS
Jenis Kelamin	Jk	Jk0 = perempuan Jk1 = laki-laki	Sakernas BPS
Umur	Age	Age0=Umur Remaja Age1=Umur Prima1 Age2=Umur Prima2 Age3=Umur Prima3 Age4=Umur Dewasa	Sakernas BPS
Lapangan Usaha	LU	LU0 = Pertanian LU1 = Industri LU2 = Jasa	Sakernas BPS
Pendidikan	Edu	Edu0 ≤ SMA Edu1 = DI/II/III Edu2 = S1/DIV	Sakernas BPS
Pengalaman	Exprt	Exprt0= Berpengalaman usaha/kerja Exprt1 = tidak berpengalaman	Sakernas BPS

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Anwar, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja Provinsi Lampung yang bekerja seminggu terakhir yang masuk dalam kumpulan data Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2016 menurut publikasi BPS. Sedangkan dalam penelitian ini mengambil sample tenaga kerja dengan karakteristik tertentu sebagai sampel yang mewakili

tenaga kerja di Provinsi Lampung yakni tenaga kerja berstatus karyawan/buruh/pegawai yang diambil dengan metode *purposive sampling*. Penggunaan metode ini bertujuan untuk menghilangkan kendala adanya data upah dengan nilai nol (0) pada status pekerja selain karyawan/buruh/pegawai. Karyawan/buruh/pegawai adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang (BPS, 2018). Selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut sebagai karyawan.

E. Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel yang beragam yaitu dikatakan analisis multivariate. Analisis multivariate merupakan analisis di mana masalah yang diteliti bersifat multidimensional dan menggunakan tiga atau lebih variabel (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat dengan lebih dari tiga variabel bebas yang mempengaruhinya dengan tujuan mengetahui pengaruh dari variabel ini maka penelitian ini menggunakan metode analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu analisis statistika yang digunakan untuk mengetahui persamaan pola hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel respon (dependen) sedangkan apabila terdapat lebih dari satu variabel prediktor, disebut sebagai regresi linier berganda (Hidayat, dkk, 2005). Analisis regresi dipergunakan untuk menjawab pertanyaan seberapa jauh variasi perubahan variabel dependen mampu menjelaskan oleh seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model. Dalam analisis ini model akan diestimasikan dengan metode bootstrap pada

aplikasi SPSS 18 yaitu prosedur statistika yang melakukan *sampling* dari sebuah populasi yang dikerjakan dengan cara *resampling* dari sampel yang ada dengan jalan minimalisasi jumlah dari kuadrat kesalahan setiap observasi terhadap garis regresi tersebut.

1. Estimasi Model

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi diskriminasi terhadap tenaga kerja yang berpengaruh pada upah yang diterima menggunakan analisis regresi berganda. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model dari faktor-faktor Diskriminasi yang mempengaruhi upah pada tenaga kerja:

$$\text{Variabel Upah}_i = f(\text{Jenis Kelamin}_i, \text{Umur}_i, \text{Lapangan Usaha}_i, \text{Pendidikan}_i, \text{Pengalaman}_i) \quad \text{..... (3.1)}$$

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu upah pekerja (W), bentuk matematisnya adalah sebagai berikut :

$$W_i = \beta_0 + \beta_1 Jk + \beta_2 Age_1 + \beta_3 Age_2 + \beta_4 Age_3 + \beta_5 Age_4 + \beta_6 Edu_1 + \beta_7 Edu_2 + \beta_8 Exprt + \beta_9 LU_1 + \beta_{10} LU_2 + \varepsilon_i \quad \text{..... (3.2)}$$

Keterangan:

W_i	= Upah Pekerja dalam Rupiah
Jk_i	= Jenis Kelamin
Age_i	= Umur
LU_i	= Lapangan Usaha
Edu_i	= Lama Pendidikan
Exp_i	= Pengalaman
β_0	= Intersep
$\beta_1 \ldots \beta_{10}$	= Koefisien Regresi
ε_i	= Standar Error

Dalam mencari jawaban pada rumusan masalah mengenai hubungan antara variabel pendidikan dalam mendukung ataupun melemahkan variabel jenis kelamin dalam mempengaruhi variabel Upah digunakan variabel interaksi, yaitu mengalikan variabel Edu dengan Jk dengan membentuk model sebagai berikut:

$$W_i = \beta_0 + \beta_1 Jk + \beta_2 Age_1 + \beta_3 Age_2 + \beta_4 Age_3 + \beta_5 Age_4 + \beta_6 Edu_1 + \beta_7 Edu_2 + \beta_8 Exprt + \beta_9 LU_1 + \beta_{10} LU_2 + \beta_{11} Edu_1 Jk + \beta_{12} Edu_2 Jk + \varepsilon_i \quad \text{..... (3.3)}$$

Dalam analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias (Anwar, 2016). Asumsi yang dimaksud yaitu: 1) variabel bebas dan terikat memiliki hubungan linier; 2) variabel terikat bersifat kontinu atau setidaknya berskala interval; 3) Homokedastisitas, artinya varians kesalahan sama untuk setiap periode (Homo=sama; Kedastisitas=sebaran); 4) variabel terikat harus tidak berkorelasi, pelanggaran asumsi ini disebut autokorelasi; 5) tidak adanya korelasi yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain, pelanggaran asumsi ini dinamakan multikolinieritas. Dengan asumsi tersebut pada analisis regresi linier, model kuadrat terkecil (OLS) akan menghasilkan estimator yang mempunyai sifat tidak bias, linier dan mempunyai varian yang minimum (best linier unbiased estimator = BLUE) yang dikenal teorama Gauss-Makrov. Untuk mendeteksi pelanggaran dari asumsi yang diharapkan agar model dapat dikatakan memiliki asumsi ideal untuk analisis tersebut namun dengan metode OLS masih memungkinkan hasil model yang tidak memenuhi asumsi BLUE dan terdistribusi tidak normal, maka dari itu dilakukan pengujian regresi bootsrtap yang akan diuraikan pada subbab berikutnya.

2. Penggunaan Variabel *Dummy*

Penelitian ini menggunakan variabel yang bersifat kulitatif sehingga dalam pengujian statistik perlu mengubahnya dalam bentuk kuantitatif, salah satunya dengan teknik variabel *dummy* (Widarjono, 2013). Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan teknik variabel *dummy* yaitu:

2.1 Jika ada dua kategori maka hanya digunakan 1 variabel *dummy* karna satu variabel *dummy* mampu mewakili dan membedakan 2 atribut, contohnya variabel jenis kelamin (Jk) memiliki kategori laki-laki dan perempuan. Jk dapat diidentifikasi dengan nilai 1 dan 0 sebagai pengganti dari kategori laki-laki dan perempuan. Jk=1 berarti laki-laki dan Jk=0 berarti perempuan. Secara umum jika kita n kategori maka hanya menggunakan n-1 variabel *dummy*. Contoh pada variabel lapangan usaha memiliki tiga kategori yaitu pertanian (LU0), indutri (LU1), dan Jasa (LU2) maka yang disertakan dalam pengestimasian adalah variabel *dummy* LU1 dan LU2, sedangkan LU0 sebagai variabel intersep pengontrol.

2.2 Kelompok atau kategori dalam variabel *dummy* yang bernilai 0 merupakan kategori dasar sebagai kelompok pengontrol jadi pada point satu kelompok peremuan (Jk=0) adalah kelompok pengontrol sehingga nilai intersep (β0) pada persamaan (3.3) merupakan nilai rata-rata dari kelompok pengontrol.

2.3 Koefisien β1 pada variabel *dummy* disebut keofisien intersep pembeda karena menunjukkan berapa besar perbedaan intersep yang bernilai 1 dengan intersep dari kelompok pengontrol (yang bernilai 0)

3. Variabel Interaksi dalam Penelitian

Pengujian salah satu hipotesis tentang adanya kesenjangan upah menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin pada penelitian ini digunakan interaksi antara variabel pendidikan dengan variabel jenis kelamin. Uji Interaksi yaitu aplikasi dari regresi linear berganda dimana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua/lebih variabel independen). Penelitian ini akan menginteraksikan variabel jenis kelamin (Jk) dengan variabel tingkat pendidikan (Edu) maka kemudian menjadi Jk*Edu1 dan Jk*Edu2.

4. Metode Bootstrap

Metode bootstrap mulai diperkenalkan oleh Bradley Efron pada tahun 1979, sebagai suatu metode pengambilan contoh ulang secara acak dengan pemulihan. Bootstrap mengesampingkan sampling distribusi dari parameter dan menghitung distribusi empiris, melewati ratusan atau ribuan sampel. Dengan kata lain, bootstrap tidak harus bertumpu pada asumsi distribusi sehingga kita bisa menghitung sebuah distribusi nyata dari parameter sample. (Hair Joseph F et al, 1998)

Salah satu tujuan dari bootstrap adalah mencoba dan mempelajari tentang parameter statistika dari sebuah distribusi, misal *mean* dan *standard error* ketika distribusi yang sesungguhnya tidak diketahui dan kita hanya mempunyai sekumpulan observasi. Ide utama adalah menggunakan sekumpulan observasi sebagai gambaran empiris dari distribusi yang sesungguhnya. Menurut Neter John et al (1996) tujuan dari bootstrap adalah memperbaiki ukuran sampel untuk mengevaluasi kebenaran dalam situasi yang tidak standar. Misalnya ketika data

terdistribusi tidak normal, sehingga estimasi hanya bisa didekati jika ukuran sampel besar. Jadi, bisa disimpulkan tujuan penggunaan metode bootstrap dalam penulisan ini adalah untuk memperbaiki ukuran sampel untuk meningkatkan keakuratan estimasi dan untuk mengevaluasi kebenaran dari estimasi. Jika parameter bisa dinyatakan sebagai sebuah fungsi dari distribusi yang tidak diketahui, maka estimator bootstrapnya merupakan fungsi yang sama dari fungsi empiris.

5. Pengujian Statistik

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of Fit-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

5.1 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

Nilai R-squared mendekati angka 1 menunjukkan bahwa garis regresi pada variabel dependen dinilai baik dan dapat menjelaskan data secara aktual. Namun, R^2 yang tinggi tidak selalu menunjukkan kualitas model yang sudah baik. Dalam

analisis *time series*, yang biasanya semua variabel mengalami kenaikan seiring berjalannya waktu, nilai R^2 akan cenderung tinggi. Pada analisis *cross section*, nilai R^2 cenderung rendah (Wing Wahyu, 2015).

5.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Sebelum melakukan penelitian, harus membuat hipotesis penelitain yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (Ha) H_0 merupakan keyakinan peneliti yang akan dibuktikan kebenarannya sedangkan Ha adalah kawan atau alternatif dari H_0 yang akan diterima jika menolak H_0. Alternatif hipotesis ini didasari oleh teori ekonomi yang melandasi hubungan antar variabel. Dalam menguji kebenaran hipotesis, statistika telah mengmbangkan uji t.

Untuk pengujian hipotesis variabel sebagai berikut:

5.2.1 Pengaruh variabel jenis kelamin terhadap diskriminasi upah

H_0: $\beta_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif variabel jenis kelamin terhadap diskriminasi upah

Ha: $\beta_1 > 0$, terdapat pengaruh positif variabel jenis kelamin terhadap diskriminasi upah

5.2.2 Pengaruh variabel umur terhadap diskriminasi upah

H_0: β_2; $\beta_{3;}$ $\beta_{4;}$ $\beta_5 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif variabel umur terhadap diskriminasi upah

Ha: β_2; $\beta_{3;}$ $\beta_{4;}$ $\beta_5 > 0$, terdapat pengaruh positif variabel umur terhadap diskriminasi upah

5.2.3 Pengaruh variabel pendidikan terhadap diskriminasi upah

H_0: β_6; $\beta_7 \geq 0$, tidak terdapat pengaruh negatif variabel pendidikan terhadap diskriminasi upah

Ha: β_6; $\beta_7 < 0$, terdapat pengaruh negatif variabel pendidikan terhadap diskriminasi upah

5.2.4 Pengaruh variabel pengalaman terhadap diskriminasi upah

H_0: $\beta_8 \geq 0$, tidak terdapat pengaruh negatif variabel pengalaman terhadap diskriminasi upah

Ha: $\beta_8 < 0$, terdapat pengaruh negatif variabel pengalaman terhadap diskriminasi upah

5.2.5 Pengaruh variabel lapangan usaha terhadap diskriminasi upah

H_0: β_9; $\beta_{10} \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif variabel lapangan usaha terhadap diskriminasi upah

Ha: β_9; $\beta_{10} > 0$, terdapat pengaruh positif variabel lapangan usaha terhadap diskriminasi upah

5.2.6 Pengaruh variabel interaksi jenis kelamin dan pendidikan terhadap diskriminasi upah

H_0: β_{11}; $\beta_{12} \geq 0$, tidak terdapat pengaruh negatif variabel interaksi jenis kelamin dan pendidikan terhadap diskriminasi upah

Ha: β_{11}; $\beta_{12} < 0$, terdapat pengaruh negatif variabel interaksi jenis kelamin dan pendidikan terhadap diskriminasi upah

Bandingkan nilai t hitung untuk masing-masing estimator dengan t kritisnya dari tabel distribusi t. keputusan menolak atau gagal menolak H_0 sebagai berikut:

a. Jika nilai t hitung > nilai t kritis maka H_0 ditolak atau menerima Ha

b. Jika nilai t hitung < nilai t kritis maka H_0 gagal ditolak (diterima)

5.3 Uji Signifikansi Secara Bersama-Sama (Uji F)

Pada uji regresi berganda mempunyai lebih dari satu variabel independen, penelitian ini perlu menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan Uji F. Uji F digunakan untuk uji signifikansi model. Untuk menguji apakah koefisien regresi β1, β2, … βn secara bersama-sama atau secara menyeluruh berpengaruh terhadap variabel independen, prosedur uji F dapat dijelaskan sebagai berikut:

Membuat hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

H_0: βi = 0, seluruh variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Ha: βi ≠ 0, seluruh variabel bebas/paling tidak satu berpengaruh terhadap variabel terikat

Keputusan menolak atau gagal menolak H_0 sebagai berikut:

F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.

.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Dari data yang diperoleh peneliti secara statistik menyimpulkan bahwa terdapat indikasi diskriminasi upah antara karyawan laki-laki dan perempuan di Provinsi Lampung berdasarkan data tahun 2016 dalam klasifikasi pekerjaan, pendidikan dan karakteristik individu yang sama.
2. Secara statistik variabel jenis kelamin, umur, pendidikan, lapangan usaha, dan pengalaman memengaruhi hanya sekitar 53,6% secara bersama-sama terhadap upah yang diterima pekerja karyawan di Provinsi Lampung Tahun 2016 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak terhitung atau di luar dari model. Dikarenakan adanya faktor diskriminasi yang tidak dapat terukur dan hanya dirasakan oleh perusahaan itu sendiri..
3. Dengan adanya pendidikan dapat mengurangi indikasi diskriminasi yang terjadi antara karyawan berdasarkan jenis kelamin. Pendidikan menjadi modal intelektual bagi karyawan untuk berkompetisi masuk dalam pasar kerja dalam sektor formal yang memiliki tingkat penerimaan upah yang lebih tinggi. Sehingga, indikasi diskriminasi upah karyawan di Provinsi Lampung berdasarkan data Tahun 2016 dapat menurun dengan meningkatnya pendidikan.

B. Saran

1. Adanya kesadaran perempuan untuk masuk dan ikut serta dalam pasar tenaga kerja juga harus beriringan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan dengan upah yang lebih stabil dan dilindungi peraturan yang lebih adil sehingga diskriminasi upah berdasarkan gender dapat berkurang.
2. Sebagai pekerja harus paham dan berani melaporkan adanya diskriminasi di tempat kerja hingga hukum yang sudah ditetapkan dapat digunakan. Para pembuat kebijakan harus merancang strategi untuk mengendalikan pelebaran kesenjangan upah. Kebijakan yang dirancang sebaiknya bukan hanya kebijakan standar untuk meningkatkan karakteristik produktif perempuan saja, tetapi juga kebijakan yang mempromosikan ekuitas (keadilan) gender dalam perekrutan, dan di tempat kerja. Contohnya, dengan menetapkan adanya pekerja minoritas dengan syarat yang mumpuni agar dapat dipromosikan pada jenjang karir pekerjaan yang lebih baik bahkan pada level pengambilan keputusan.
3. Faktor pendidikan nyatanya merupakan hal utama dalam pembangunan manusia, peneliti menyarankan pada pembaca untuk terus meningkatkan modal intelektual dari pendidikan ataupun keahlian lainnya untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik dan dapat diterima dalam pasar tenaga kerja sebagai sumber manusia yang lebih berkompeten. Karena biaya kesempatan (*opportunitie cost*) yang dikorbankan untuk peningkatan modal manusia akan memberikan timba balik yang lebih layak bagi individu pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al Ghazali, Buya Wahyuddin dan Rina Trisnawati. 2012. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah pada Auditor Sektor Publik (Pemerintah)". Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Program MM Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol.13, No. 2, Desember 2012.

Anonim. (*http://ojs.unud.ac.id/index.php/soca/article/view/4216).* Diakses pada Desember 2017

Anonim. 2006. "Diskriminasi Usia pada Pasar Tenaga Kerja". (*http://mls04.blogspot.com/2006/05/diskriminasi-usia-pada-pasar-tenaga.html*). Diakses pada tanggal Desember 2017.

Ashenfelter, Orley, dan Rouses Cecilia. 2000. "Schooling, Intelegence, and Income In America: Cracks In The Beli Curve". Working Paper 6902. Cambridge, MA 02138.

Badan Pusat Statistik (BPS). 2016. "Indikator Tenaga Kerja Provinsi Lampung". Provinsi Lampung. Bandar Lampung.

Badan Pusat Statistik (BPS). 2018. "Indikator Tenaga Kerja Provinsi Lampung". Provinsi Lampung. Bandar Lampung.

Becker, Gary S. 2009. "Human Capital: A Theoritical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education". University of Chicago Press

Becker, Gary S. 1993. "Human Capital". Third Edition. The University of Chicago Press. Chicago

Blau, Francine D and Laurence M. Kahn. 2001. "*Understanding Internasional Differences in The Gender Pay Gap"*. NBER Working Paper No. 8200. JEL No.J3, J5, J7. National Bureau of Economic Research.

Borjas, George J. 2013. Labor Economic Six Edition. New York, USA: McGraw Hill Irvin

Budiarty, ida dan Awaludin, Imam. 2017. Determinasi Pendapatan. Laporan Penelitian. Lampung.

Chen, gufu and haromi shigeyuki. 2008. "*An Empirical Analysis of Gender Wage Differentials In Urban China"*. Economi Review 54. Kobe University.

Dwiyanti, Kurnia Afsari. 2015. Kesenjangan Upah Gender (*Gender Wage Gap*) pada Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tidak Terdidik di Pasar Kerja Indonesia Tahun 2009-2012. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Ehrenberg, Ronald G., and Smith, Robert S, 2012. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 11th Edition. Pearson Education, Inc. New York City

Gujarati, Domar. 2004. Ekonomatrika Dasar. Jakarta: Erlangga

Hennigusnia. 2014. "Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia: *Glass Ceiling* Atau *Sticky Floor*?". Jurnal Kependudukan Indonesia. Pusat Litbang Ketenagakerjaan Kemenakertrans R.I.. Vol.9, No.2, (Desember 2014) 83-96.

Hidayat, Rahmat, Yuliani dan Marwan Sam. 2005. "Model Regresi Nonparametrik dengan Pendekatan Spline Truncated". Prosiding Seminar Nasional. Volume 03, Nomor 1. ISSN 2443-1109

Internasional Labor Organization. Kesetaraan Gender. 2015. Jakarta

Kaufman, Bruce E. 1986. The Economics of Labor Markets. Thomson South- Western. Mason USA

Kuncoro, Mudrajat. 2003. Metode – Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Erlangga

Mankiw. N. Gregory. 2006. Makroekonomi Edisi keenam. Jakarta: Erlangga

M.S. Afrida BR. 2003. "Ekonomi Sumber Daya Manusia". Jakarta: Ghalia Indonesia.

Miki, M., Yuval, F. (2011). Using Education to Reduce The Wage Gap Between Men and Women. *The Journal of Socio-Economics*, 40, 412-416.

Mulyadi Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan.* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Payaman J Simanjuntak. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFEUI: Jakarta. Internasional Labor Organization. 2013. Jakarta.

Pindyck, Robert S dan Rubinfeld, Daniel L. 2007. Mikroekonomi. Jakarta: Indeks

Pirmana, Viktor. 2006. "*Earnings Differential Between Male-Female In Indonesia: Evidence From Sakernas Data*". Working Paper in Economics and Development Studies No. 200608. Center of Economics and Development Studies, Padjajaran University.

Sanusi, Anwar. 2016. Metodelogi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Todaro, Michael P dan Smith, Stephen C. 2011. Pembangunan Ekonomi Edisi Sebelas. Jakarta: Erlangga

Wahyuni, Ribut Nurul Tri dan Anugerah Karta Monika. 2016. "Pengaruh Pendidikan terhadap Ketimpangan Pendapatan Tenaga Kerja di Indonesia". Jurnal Kependudukan Indonesia. Jurusan Statistik, Sekolah Tinggi Ilmu Statistik, Jakarta. Vol. 11 No. 1 Juni 2016 15-28.

Widarjono, Agus.2016.Ekonomatrika: Pengantar dan Aplikasi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Wiki Pedia. Pasar Tenaga Kerja. (*http://id.wikipedia.org/wiki/Pasartenaga_kerja*). Diakses pada Desember 2017.