

Kesenjangan Upah Pekerja di Pasar Kerja Provinsi Lampung Tahun 2016

Ida Budiarty, Rachmawati Ramadhan

Jurusan Ekonomi Pembangunan
Universitas Lampung

Abstrak : Tujuan penelitian menganalisis kesenjangan upah pekerja menurut jenis kelamin di pasar tenaga kerja Provinsi Lampung. Data penelitian bersumber dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) untuk Provinsi Lampung Tahun 2016. Sampel dalam penelitian berjumlah 699 responden. Metode analisis yang digunakan Ordinary Least Square (OLS). Hasil estimasi menunjukkan bahwa diindikasikan adanya diskriminasi pembayaran upah pekerja di pasar kerja formal Provinsi Lampung menurut jenis kelamin. Kesenjangan upah untuk pekerja perempuan secara rata-rata menerima 26,03% – 93,1% dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki. Hal ini mengindikasikan adanya diskriminasi dalam pembayaran upah antara pekerja laki-laki dan perempuan di pasar kerja Provinsi Lampung. Diskriminasi ini menyebabkan pekerja perempuan menerima porsi pendapatan yang relatif lebih kecil. Jika pekerja perempuan menerima upah yang setara dengan pekerja laki-laki tentu akan lebih membantu dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Hasil estimasi juga menunjukkan semakin tinggi pendidikan para pekerja perempuan kesenjangan upah menurun. Artinya, untuk menurunkan diskriminasi pembayaran upah pekerja perempuan terhadap pekerja laki-laki di pasar kerja formal Provinsi Lampung dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat pendidikan para pekerja perempuan.

Key words: Kesenjangan upah, Diskriminasi, Sakernas, Jenis Kelamin, Pendidikan.

PENDAHULUAN

Keputusan tenaga kerja memilih bekerja adalah untuk mendapatkan upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah digunakan sebagai pendapatan dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Interaksi antara pekerja dan pengusaha di pasar kerja terjadi sebagai upaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi akan terganggu jika ada hambatan dalam interaksi tersebut yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan sehingga akan menciptakan permasalahan seperti; (1)

kondisi kualitas tenaga kerja yang akan memengaruhi produktivitas, (2) ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak merata menimbulkan tingkat pengangguran, (3) masalah pengangguran yang terus menerus akan mengancam tingkat pertumbuhan ekonomi, (4) serta diskriminasi pada tenaga kerja yang dapat mempengaruhi kesenjangan upah tenaga kerja. (Mankiw, (2007), Todaro dan Smith (2009))

Permasalahan diskriminasi pada tenaga kerja yang dapat memengaruhi kesenjangan upah merupakan persoalan yang sering ditemukan di pasar kerja negara-negara maju maupun berkembang. Penyebab kesenjangan upah sangat

komplek, saling terkait dan cenderung bervariasi dari waktu ke waktu, untuk kesederhanaan analisis biasanya dikelompokkan menjadi dua faktor utama, yaitu faktor yang dapat dijelaskan atau terukur seperti perbedaan *human capital*, karakteristik pasar, dan karakteristik pekerja atau sering disebut dengan *endowment factors*, dan karakteristik yang tak dapat dijelaskan (*unexplained*) seperti jenis kelamin yang juga disebut diskriminasi (Blinder, 1973). Pirmana (2006) dalam penelitiannya tentang perbedaan 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.

Jika memperhatikan data jumlah pekerja secara persentase pekerja laki-laki mendominasi pasar tenaga kerja Lampung baik di sektor formal maupun informal masing-masing sebanyak 70,4% dan 57,6% dibanding pekerja perempuan. Pekerja perempuan lebih banyak terlibat dalam pasar kerja informal dibandingkan dengan pasar kerja formal. Seperti yang telah diketahui pasar kerja informal memiliki karakteristik jam kerja yang lebih fleksibel. Berdasarkan lapangan usaha pekerja wanita banyak tersebar di sektor jasa yang minim resiko. Hal ini sejalan dengan Becker (2009) yang menyatakan preferensi wanita dalam memilih pekerjaan cenderung pada pekerjaan-pekerjaan dengan resiko kecil. Secara teoritis determinan penting yang dapat memengaruhi kesenjangan upah adalah faktor modal manusia seperti pendidikan, pengalaman, dan kesehatan (Schultz, 1960; Becker, 1964; dan Blau,

1985). Semakin baik modal manusia akan sejalan dengan peningkatan pendapatannya. Akan tetapi kesenjangan upah juga dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang melekat pada diri individu pekerja seperti karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Selanjutnya variabel-variabel tersebut dapat digunakan dalam menganalisis upah pekerja.

TELAAH PUSTAKA

Diskriminasi Pasar Tenaga Kerja

Borjas (2013) menyatakan diskriminasi di pasar tenaga kerja adalah kesenjangan upah dan kesempatan kerja (*employment opportunities*) untuk pekerjaan yang sama, dengan faktor penyebab ras, gender, suku bangsa, tingkat pendidikan dan lain lain. Diskriminasi pasar tenaga kerja ada jika pekerja yang memiliki karakteristik produktif identik diperlakukan berbeda karena kelompok demografis mana mereka berasal. Becker (1957) dalam *The Economics of Discrimination* menyatakan diskriminasi dapat terjadi karena adanya konsep dasar perbedaan selera. Asumsinya terdapat dua tipe pekerja yaitu pekerja berkulit putih (*White Workers*) dengan upah WW dan pekerja berkulit hitam (*Black Workers*) dengan tingkat upah WB . Apabila pengusaha tidak menyukai tenaga kerja berkulit hitam maka upah per jam yang sebenarnya WB seolah-olah menjadi $WB(1+d)$. Nilai d positif disebut sebagai koefisien diskriminasi (*discrimination coefficient*). Misalnya: upah pekerja kulit hitam per jam adalah sebesar WB yaitu \$10 per jam dengan $d = 0,5$ seolah-olah pengusaha membayar pekerja tersebut \$15 per jam.

Diskriminasi Pekerjaan

Jenis diskriminasi pekerjaan adalah diskriminasi jabatan yang terjadi bila

golongan minoritas dikucilkan dengan suatu cara tertentu atau cara lainnya, sehingga ditempatkan pada posisi yang kurang diinginkan. Tingkat upah akan lebih tinggi pada jabatan-jabatan yang mana golongan minoritas dikucilkan (Afrida, 2003). Misalkan, perempuan dengan pendidikan yang sama dan memiliki potensi produktif didorong masuk dalam pekerjaan dengan tingkat upah dan level tanggung jawab yang rendah oleh pengusaha. Dana upah untuk pekerja perempuan menjadi lebih kecil dari yang sesungguhnya. Selisih dana tersebut menjadi dana cadangan yang digunakan untuk membayar pekerjaan yang statusnya lebih tinggi yaitu untuk pekerja laki-laki. Bentuk akhir diskriminasi ini disebut diskriminasi pekerjaan.

Diskriminasi Upah

Diskriminasi upah terjadi jika dua kelompok pekerja (misal wanita dan pria) bekerja dalam jabatan yang sama namun menerima upah yang berbeda (Afrida BR, 2003). Konsep upah seharusnya berdasarkan pada fungsi karakteristik produktif (modal manusia, ukuran perusahaan tempat mereka bekerja) dan harga masing-masing karakteristik ditentukan di pasar kerja. Dengan demikian, teori ekonomi menunjukkan bahwa upah perempuan dan laki-laki mungkin berbeda karena perbedaan tingkat pengalaman bekerja, misalnya, atau berbeda antara laki-laki dan perempuan karena tambahan pengalaman dalam setahun. Dikatakan diskriminasi upah ada ketika harga yang dibayar oleh pengusaha untuk karakteristik produktif yang diberikan secara sistematis berbeda untuk kelompok demografis yang berbeda. Penempatan yang berbeda, jika laki-laki dan perempuan (atau minoritas dan nonminoritas) dengan karakteristik

produktif yang sama dibayar dengan upah berbeda, bahkan untuk pekerjaan yang sama (Ehrenberg dan Smith, 2012).

Ehrenberg dan Smith (2012) menyatakan terdapat beberapa faktor determinan yang dapat diukur dalam perbedaan pendapatan antar gender yaitu:

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

Faktor penyebab perbedaan/kesenjangan upah yang tidak dapat dijelaskan adalah faktor yang mempengaruhi perbedaan pendapatan antar gender namun sulit diukur (variabel yang tidak dapat dijelaskan) dan akan menyebabkan kemungkinan interpretasi ganda oleh peneliti. Alternatif untuk mengukur variabel yang tidak dapat dijelaskan adalah dengan mengukur perlakuan diskriminasi di pasar tenaga kerja.

Teori Upah

Upah dapat diartikan sebagai harga atas penggunaan tenaga kerja dan secara teoritis merupakan hasil interaksi permintaan dan penawaran tenaga kerja. Konsep upah menurut klasik bertitik tolak pada sisi penawaran tenaga kerja yang berasal dari penduduk. Malthus dengan paham klasiknya menghubungkan jumlah penduduk berpengaruh dengan tingkat penawaran tenaga kerja yang akan menekan tingkat upah. John Stuart Mills menyatakan tingkat upah tidak akan pernah berubah, karena Mill beranggapan dari sisi produsen bahwa dalam anggaran perusahaan telah terdapat dana tertentu yang tidak berubah dan telah disiapkan sebagai dana pembayaran tenaga kerja atau yang disebut dana upah (*wage funds*) (Afrida, 2003).

Ekonom Neoklasik mengemukakan teori upah produktivitas marjinal bahwa untuk memaksimalkan keuntungan, pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang digunakan akan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinalnya. Ini berarti bahwa pengusaha memperkerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marjinal individu pekerja akan sama dengan tingkat upah yang diterima individu (Kurnia Afsari, 2015). Besaran tingkat upah yang dibayarkan dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$W = VMPP_L = MPP_L \times P$$

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 dari penambahan hasil marjinal pekerja diukur dalam bentuk satuan moneter.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan data Sakernas Provinsi Lampung Tahun 2016 dengan jumlah sampel sebanyak 699 observasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat upah, jenis kelamin, umur, lama pendidikan, pengalaman, dan lapangan usaha. Variabel umur dibentuk menjadi 5 (lima) kategori dengan 4 (empat) variabel indikator Age1, Age2, Age3 dan Age4. Variabel pendidikan dibentuk dalam 3 (tiga) kategori dengan 2 (dua) variabel indikator Educ1 dan Educ2. Variabel pengalaman dengan dengan satu indikator yang mana bernilai sama

dengan 1 jika mempunyai pengalaman kerja, dan nilai 0 untuk yang tidak mempunyai pengalaman kerja.

Estimasi Model

Model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$W_i = \beta_0 + \beta_1 Jk + \beta_2 Age_1 + \beta_3 Age_2 + \beta_4 Age_3 + \beta_5 Age_4 + \beta_6 Edu_1 + \beta_7 Edu_2 + \beta_8 Exp_{prt} + \beta_9 LU_1 + \beta_{10} LU_2 + \beta_{11} Edu_1 Jk + \beta_{12} Edu_2 Jk + \varepsilon_i$$

Keterangan:

W_i = Upah Pekerja (dalam Rupiah)

Jk_i = Jenis Kelamin (dumi)

Age_i = Umur (dumi berdasarkan jumlah umur dalam tahun)

LU_i = Lapangan Usaha (dumi)

Edu_i = Lama Pendidikan (dumi berdasarkan jumlah tahun sekolah)

Exp_i = Pengalaman (dumi)

β₀ = Intersep

β_{1...β₁₂} = Koefisien Regresi

ε_i = Standar Error

PEMBAHASAN

Hasil estimasi dengan SPSS18 diperoleh sebagai berikut:

Hasil estimasi model regresi adalah persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} W = & 274474.825 - 326479.109Age_1 - \\ & 565486.475Age_2 + 1186698.137Age_3 + \\ & 595665.961Age_4 \\ & (1.475) \quad (2.208) \quad (3.905) \\ & (7.852) \quad (2.881) \\ & + 779791.010Jk + 1062477.901Edu_1 + \\ & 1714932.029Edu_2 - 89845.406Exp_{prt} + \\ & 298801.072LU_1 \\ & (6.484) \quad (3.719) \quad (9.445) \\ & (-0.913) \quad (1.885) \\ & + 372241.014LU_2 - 379435.807Edu_1.Jk - \\ & 632511.067Edu_2.Jk \\ & (2.609) \quad (-0.909) \\ & (-2.440) \end{aligned}$$

$$R^2 = 0.53$$

$$F = 22.438$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 0.275$$

$$\text{Sig F} = 0.000$$

Koefisien Determinasi

Hasil estimasi model regresi linear berganda memperlihatkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,275, yang artinya variasi nilai variabel determinan umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, dan klasifikasi lapangan usaha memberikan pengaruh terhadap variasi nilai tingkat upah pekerja di Provinsi Lampung hanya sebesar 27,5%, sementara sisanya yaitu 72,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model seperti pertumbuhan perekonomian, upah tahun sebelumnya, dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil estimasi model regresi menunjukkan variabel Age₁, Age₂, Age₃, Age₄, Jk, Edu₁, Edu₂, LU₁, dan LU₂ terbukti signifikan secara statistik. Dengan demikian variabel-variabel tersebut terbukti secara statistik dapat menjadi determinan untuk upah pekerja, sedangkan variabel Exprt terbukti tidak berpengaruh terhadap tingkat upah pekerja. Variabel interaksi Edu₁*Jk₁ -0,909 terbukti tidak signifikan secara statistik terhadap tingkat upah, sedangkan variabel Edu₂*Jk₁ dinyatakan signifikan secara statistik dengan nilai t hitung sebesar -2,440 lebih besar dari nilai t tabel sebesar -1,782.

b. Pengujian Hipotesis Secara Bersama (Uji F)

Hasil pengujian secara serempak menunjukkan seluruh determinan yang masuk dalam model terbukti secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap tingkat upah dengan nilai F

hitung sebesar 22.438 dan signifikan secara statistik.

PEMBAHASAN

Kesenjangan Upah Pekerja Menurut Jenis Kelamin

Secara statistik pengaruh variabel jenis kelamin terhadap tingkat upah pekerja terbukti signifikan, maka dapat diartikan variabel jenis kelamin berpengaruh terhadap tingkat upah pekerja. Besaran rata-rata upah yang diterima pekerja laki-laki (Jk=1) dibandingkan dengan rata-rata upah yang diterima pekerja perempuan (Jk=0) dapat dihitung menggunakan hasil estimasi sebelumnya. Hasil perhitungan untuk perolehan tingkat upah pekerja laki-laki (dumi Jk=1) dengan kriteria berusia 15-24 (dumi Age=0), status pekerjaan dalam bidang pertanian (dumi LU=0), dengan tingkat pendidikan ≤ SMA (dumi Edu=0), dan pekerja tidak berpengalaman (dumi Exprt=0), menerima tingkat upah rata-rata sebesar:

$$W_{\text{Laki-laki}} = 274474.825 + 779791.010(1)$$

$$= \text{Rp } 1.054.265,835.-$$

Sedangkan rata-rata upah yang diterima karyawan perempuan dengan kriteria yang sama sebelumnya dengan pekerja laki-laki adalah sebagai berikut:

$$W_{\text{Perempuan}} = 274474.825 + 779791.010(0)$$

$$= \text{Rp } 274.474,825.-$$

Hasil perhitungan ini memperlihatkan bahwa rata-rata upah yang diterima pekerja laki-laki berumur dewasa muda (15-24) dengan pendidikan tidak tamat sekolah menengah atas, tidak memiliki pengalaman, serta bekerja pada bidang pertanian adalah Rp 1.054.266- relatif lebih besar dari upah yang diterima pekerja perempuan yang hanya sebesar Rp 274.475.-. Dapat disimpulkan

pekerja perempuan dengan karakteristik yang sama dengan pekerja laki-laki hanya menerima upah 26,03% dari rata-rata upah yang diterima oleh pekerja laki-laki. Hal ini mengindikasikan adanya perlakuan diskriminasi dalam pembayaran upah diantara pekerja laki-laki dan perempuan di pasar kerja Provinsi Lampung. Hasil temuan ini searah dengan Hennigusnia (2014) yang melakukan penelitian di Indonesia dan memperoleh temuan adanya kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan pada tahun 2008-2012 dan perempuan hanya menerima pembayaran dengan range 20,8% - 26,2%.

Pengaruh Variabel Interaksi Pendidikan dan Jenis Kelamin (Edu*Jk) terhadap Kesenjangan Upah Pekerja

Pendidikan berpengaruh terhadap tingkat upah pekerja ditunjukkan dengan signifikannya secara statistik semua determinan pendidikan terhadap tingkat upah pekerja pada hasil estimasi sebelumnya. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan merupakan determinan penting dalam memengaruhi tingkat upah pekerja. Ketika variabel pendidikan diinteraksikan dengan variabel jenis kelamin diperoleh hasil variabel interaksi (Edu1*Jk) terbukti tidak signifikan. Akan tetapi hasil yang berbeda dapat dilihat pada variabel interaksi (Edu2*Jk) yang terbukti berpengaruh terhadap tingkat upah dan signifikan secara statistik. Variabel Edu2 adalah variabel indikator dari kategori pendidikan yang setara dengan tingkat pendidikan tamat perguruan tinggi S1/DIV. Nilai koefisien variabel interaksi Edu2*Jk ini sebesar - 632511,067 yang memperlihatkan adanya hubungan negatif antara variabel interaksi ini terhadap tingkat upah. Hasil perhitungan selanjutnya akan memperlihatkan kesenjangan upah antara

pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tingkat pendidikan yang sama di pasar kerja Provinsi Lampung. Menggunakan karakteristik pekerja laki-laki (Jk=1), berusia 15-24 (Age=0), bekerja di bidang pertanian (LU=0), dengan tingkat pendidikan S1/DIV (Edu2=1), dan belum berpengalaman (Expirt=0) akan menerima rata-rata upah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 W_{\text{Laki-laki}} &= 274474.825 + 326479.109\text{Age}_1(\mathbf{0}) + \\
 &565486.475\text{Age}_2(\mathbf{0}) + 1186698.137\text{Age}_3(\mathbf{0}) + \\
 &595665.961\text{Age}_4(\mathbf{0}) + 779791.010\text{Jk}(\mathbf{1}) + \\
 &1062477.901\text{Edu}_1(\mathbf{0}) + 1714932.029\text{Edu}_2(\mathbf{1}) - \\
 &89845.406\text{Expirt}(\mathbf{0}) + 298801.072\text{LU}_1(\mathbf{0}) + \\
 &372241.014\text{LU}_2(\mathbf{0}) - 379435.807\text{Edu}_1(\mathbf{0}).\text{Jk}(\mathbf{1}) - \\
 &632511.067\text{Edu}_2(\mathbf{1}).\text{Jk}(\mathbf{1}) \\
 W_{\text{Laki-laki}} &= 274474.825 + 779791.010\text{Jk}(\mathbf{1}) + \\
 &1714932.029\text{Edu}_2(\mathbf{1}) - 632511.067\text{Edu}_2(\mathbf{1}).\text{Jk}(\mathbf{1}) \\
 &= \mathbf{Rp\ 2,136,686.797}
 \end{aligned}$$

Bagi pekerja perempuan dengan karakteristik yang sama menerima rata-rata upah sebesar:

$$\begin{aligned}
 W_{\text{Perempuan}} &= 274474.825 + 779791.010\text{Jk}(\mathbf{0}) + \\
 &1714932.029\text{Edu}_2(\mathbf{1}) - 632511.067\text{Edu}_2(\mathbf{1}).\text{Jk}(\mathbf{0}) \\
 &= \mathbf{Rp\ 1,989,406.854}
 \end{aligned}$$

Tingkat upah rata-rata yang diterima oleh pekerja laki-laki dengan karakteristik yang ditentukan sebelumnya adalah sebesar Rp 2.136.686,797 relatif lebih besar dari rata-rata tingkat upah yang diterima oleh pekerja perempuan yaitu Rp 1.989.406,854. Kesimpulannya pekerja perempuan pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi (tamat perguruan tinggi) masih menerima tingkat upah yang lebih rendah dibandingkan tingkat upah pekerja laki-laki. Akan tetapi kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dengan tingkat pendidikan tamat perguruan tinggi relatif menurun dari tingkat pendidikan kurang sama dengan SMA. Pada tingkat pendidikan

tamat perguruan tinggi pekerja perempuan menerima hampir 93,1% dari rata-rata upah yang diterima oleh pekerja laki-laki atau hanya berbeda 6,9% dari tingkat upah pekerja laki-laki. Artinya pengaruh peningkatan pendidikan terhadap peningkatan tingkat upah lebih besar pengaruhnya terhadap pekerja perempuan dibandingkan pekerja laki-laki. Pekerja perempuan dengan tingkat pendidikan tamat perguruan tinggi menerima peningkatan upah hingga tujuh kali lipat dibandingkan dengan pekerja perempuan dengan tingkat pendidikan kurang dari sama dengan SLTA, sedangkan pekerja laki-laki dengan tingkat pendidikan tamat perguruan tinggi menerima peningkatan tingkat upah dua kali lipat dari pekerja laki-laki dengan tingkat pendidikan kurang dari sama dengan SLTA. Temuan penelitian ini sejalan dengan Ribut dan Anugrah (2016) yang memberi kesimpulan bahwa pengaruh pendidikan terhadap pendapatan perempuan lebih besar dibanding laki-laki sehingga pendidikan bisa membantu dalam mengurangi ketimpangan pendapatan antar gender.

Tingkat upah yang diterima pekerja laki-laki dan pekerja perempuan menurut karakteristik terakhir dan sebelumnya adalah untuk mereka yang tergolong dalam kategori "*fresh graduate*" karena mereka belum memiliki pengalaman bekerja sebelumnya (Expirt=0). Artinya, pada Tahun 2016 mereka yang belum memiliki pengalaman bekerja mempunyai besaran upah untuk yang berpendidikan kurang dari sama dengan SMA antara Rp250.000,- hingga Rp 1.000.000,-, sedangkan untuk mereka dengan tingkat pendidikan tamat perguruan tinggi memiliki besaran upah antara Rp1,9 juta hingga Rp2,1 juta. Besaran rentang nilai upah ini jika dibandingkan

dengan besaran nilai upah minimum K1 (pekerja lajang) di tahun 2016 yang hanya sebesar Rp1.763.000,- terlihat relatif lebih besar. Pekerja perempuan dengan tingkat pendidikan tamat perguruan tinggi menerima tingkat upah lebih besar 7,8% dari nilai upah minimum di Tahun 2016, sedangkan pekerja laki-laki menerima lebih besar 19,11% dari nilai upah minimum di tahun tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mereka dengan tingkat pendidikan tamat perguruan tinggi baik pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki dengan nol tahun pengalaman telah menerima upah yang lebih besar dari upah minimum. Akan tetapi untuk mereka yang berpendidikan kurang dari atau sama dengan sekolah lanjutan atas hanya menerima 60% untuk pekerja laki-laki dan 15,57% untuk pekerja perempuan dari nilai upah minimum di tahun 2016 tersebut. Maka dapat disimpulkan peningkatan pendidikan sangat diperlukan baik untuk pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Huang (1999), Blau (1985), Becker (1964), dan Schultz (1960). Huang berpendapat bahwa gender dan pendidikan mempunyai pengaruh interaktif yang kuat terhadap upah.

PENUTUP

Simpulan

Pendidikan yang lebih tinggi mampu menjadikan pekerja perempuan lebih kompetitif di pasar kerja dan dengan modal intelektual yang lebih baik akan mampu menurunkan besaran kesenjangan upah dengan pekerja laki-laki. Pekerja perempuan yang berpendidikan S1/DIV menurut Sakernas 2016 hanya sebanyak 6,72% yang memilih bekerja pada sektor formal dan persentase ini lebih besar dari persentase jumlah pekerja laki-laki yang hanya 5,43%. Sektor formal di Indonesia

memang memiliki standar tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan sektor informal. Akan tepat jika di masa yang akan datang dibuat sebuah kebijakan penurunan kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam bentuk peningkatan modal intelektual untuk pekerja perempuan. Peningkatan modal intelektual perempuan ini dapat dalam bentuk beasiswa/subsidi di bidang pendidikan, rencana peningkatan pelatihan yang dilakukan oleh swasta atau pemerintah, transfer kesehatan untuk menjaga kualitas kesehatan perempuan, kesempatan setara dalam mengisi lowongan pekerjaan dan pembayaran tingkat upah. Hal ini akan sangat menguntungkan perekonomian di masa depan dengan adanya peningkatan daya beli kaum perempuan dan akan membawa pada pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTKA

- 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, Intelligence, 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 Theoretical 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 International 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 di Indonesia". Laporan Penelitian Universitas Lampung. Provinsi Lampung.
- Chen, Gufu and Haromi Shigeyuki. 2008. "An Empirical Analysis of Gender Wage Differentials In Urban China". *Economic 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. *Ekonometrika 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
- Huang, Tung_Chun. 1999. "The Impact of education and seniority on the male-female wage gap: is more education is answer?". *International Journal of Manpower*, Volume 20, No 6. pp 361-374.
- Internasional Labor Organization. *Kesetaraan Gender*. 2015. Jakarta
- Kaufman, Bruce E. 1986. *The Economics of Labor Markets*. Thomson South-Western. Mason USA.
- 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*. Penerbit Erlangga. Jakarta:
- 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. *Metodologi 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. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.