

**KESENJANGAN UPAH GENDER  
(*GENDER WAGE GAP*) PADA TENAGA KERJA  
TERDIDIK DAN TENAGA KERJA TIDAK  
TERDIDIK DI PASAR KERJA INDONESIA  
TAHUN 2009-2012**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**Kurnia Afsari Dwiyanti**  
**NIM. 12020111130027**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**SEMARANG**  
**2015**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Kurnia Afsari Dwiyanti  
Nomor Induk Mahasiswa : 12020111130027  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Ilmu Ekonomi dan Studi  
Pembangunan  
Judul Skripsi : **KESENJANGAN UPAH GENDER (*GENDER  
WAGE GAP*) PADA TENAGA KERJA  
TERDIDIK DAN TENAGA KERJA TIDAK  
TERDIDIK DI PASAR KERJA INDONESIA  
TAHUN 2009-2012**  
Dosen Pembimbing : Evi Yulia Purwanti, S.E, M.Si

Semarang, 12 Mei 2015

Dosen Pembimbing,

Evi Yulia Purwanti, S.E, M.Si

NIP.19710725 199702 2001

**PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Kurnia Afsari Dwiyanti  
Nomor Induk Mahasiswa : 12020111130027  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Ilmu Ekonomi dan Studi  
Pembangunan  
Judul Skripsi : **KESENJANGAN UPAH GENDER (*GENDER  
WAGE GAP*) PADA TENAGA KERJA  
TERDIDIK DAN TENAGA KERJA TIDAK  
TERDIDIK DI PASAR KERJA INDONESIA  
TAHUN 2009-2012**


**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Mei 2015.**

Tim Penguji:

1. Evi Yulia Purwanti, S.E, M.Si (.....)
2. Prof. Dr. Fx. Sugiyanto, MS (.....)
3. Arief Pujiyono, S.E, M.Si (.....)

Mengetahui,

Pembantu Dekan I,

  
Anis Chariri, S.E, M.Com, Ph.D, Akt  
NIP.19670809 199203 1001

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Kurnia Afsari Dwiyantri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **KESENJANGAN UPAH GENDER (*GENDER WAGE GAP*) PADA TENAGA KERJA TERDIDIK DAN TENAGA KERJA TIDAK TERDIDIK DI PASAR KERJA INDONESIA TAHUN 2009-2012**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 12 Mei 2015

Yang membuat pernyataan,

Kurnia Afsari Dwiyantri

NIM. 12020111130027

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang muslim, laki-laki dan perempuan yang mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut nama Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar”*

**(Al-Qur'an Surat Al-Ahzab :35)**

*“Wahai Seluruh manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu (terdiri) dari lelaki dan perempuan dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu adalah yang paling bertaqwa” (Al-Qur'an Surat Al-Hujurat :13)*

*“Saling berpesanlah untuk berbuat baik pada perempuan, karena mereka diciptakan dari tulang rusuk yang bengkok.” (HR. Tirmidzi dll.)*

*”Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa yang menghendaki kehidupan Akherat, maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa menghendaki keduanya maka wajib baginya memiliki ilmu” (HR. Tirmidzi dll.)*

*Tulisan ini adalah persembahan  
dari seorang hamba kepada Tuhannya,  
dari seorang umat kepada Rasulnya,  
dari seorang kaum kepada Agamanya,  
dari seorang rakyat kepada Negaranya,  
dari seorang murid kepada Gurunya,  
dari seorang anak kepada Ayah Ibunya,  
dari seorang saudara kepada Saudaranya,  
dari seorang sahabat kepada Karibnya*

## **ABSTRACT**

*The development with gender base or attainment of gender equivalence MDGs in Indonesia is rising until 2012. Although the value of GDI and attainment MDGs in Indonesia is rising, however based on ILO publication about Pacific labor market update 2011, Indonesia was number one country with gender inequality in labor market more than 30% and also women labor unemployment. The quality of labor in Indonesia is not well enough because unskilled worker more dominant than skilled worker. This research has aims to (1) analysis elasticity of substitution among women and men workers, (2) analysis the influence of unskilled workers amount gap to unskilled workers wage gap, (3) analysis the influence of skilled workers amount gap to skilled workers wage gap.*

*This research used linear regression (OLS) that differ from Constant Elasticity Substitution (CES) production function with observation year 2009-2012. Type of data used is secondary data obtained from Badan Pusat Statistik in publication of Keadaan Pekerja Indonesia, Pusdatinaker, Laporan Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2012, and also other literature such as books and economic journals.*

*The result of this research are : (1) value of elasticity substitution in skilled manpower higher than unskilled manpower. (2) regression analysis showed that the variable unskilled workers amount gap influence significantly to workers wage gap whereas variable skilled workers amount gap doesn't influence significantly to skilled workers wage gap.*

**Keywords :** *Gender wage gap, Unskilled worker, Skilled worker, CES production function*

## ABSTRAKSI

Perkembangan pembangunan gender maupun pencapaian MDGs kesetaraan gender di Indonesia terus mengalami peningkatan hingga tahun 2012. Meskipun angka IPG dan pencapaian MDGs di Indonesia mengalami peningkatan namun berdasarkan publikasi ILO mengenai update pasar tenaga kerja pasifik tahun 2011, Indonesia merupakan negara peringkat pertama dimana kesenjangan gender dalam pasar kerja lebih besar dari 30% serta pengangguran di kalangan tenaga kerja perempuan. Kualitas tenaga kerja di Indonesia juga belum cukup baik karena jumlah tenaga kerja tidak terdidik lebih banyak dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja terdidik. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis elastisitas substitusi tenaga kerja pria dan wanita pada kelompok tenaga kerja terdidik serta tidak terdidik, (2) menganalisis pengaruh kesenjangan jumlah tenaga kerja tidak terdidik terhadap kesenjangan tingkat upah tenaga kerja tidak terdidik, (3) menganalisis kesenjangan jumlah tenaga kerja terdidik terhadap kesenjangan tingkat upah tenaga kerja terdidik.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier (OLS) yang diturunkan melalui fungsi produksi *Constant Elasticity Substitution* (CES) dengan waktu penelitian tahun 2009-2012. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik dalam publikasi Keadaan Pekerja Indonesia, Pusdatinaker, dan Laporan Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2012 dan literatur-literatur lainnya seperti buku-buku, dan jurnal-jurnal ekonomi.

Hasil dari penelitian ini antara lain : (1) Nilai elastisitas substitusi pada tenaga kerja terdidik lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja tidak terdidik, (2) analisa regresi menunjukkan bahwa variabel kesenjangan jumlah tenaga kerja tidak terdidik berpengaruh signifikan terhadap kesenjangan rata-rata tingkat upah tenaga kerja tidak terdidik, sedangkan variabel kesenjangan jumlah tenaga kerja terdidik tidak berpengaruh signifikan terhadap kesenjangan rata-rata tingkat upah tenaga kerja terdidik.

**Kata Kunci** : Kesenjangan upah gender, tenaga kerja tidak terdidik, tenaga kerja terdidik, fungsi produksi *constant elasticity substitution* (CES)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, segala puji bagi Allah atas karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tanggung jawab ini. Tak lupa semoga shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita nabi Muhammad Saw.

Indonesia adalah negara yang memiliki penduduk terbanyak dengan peringkat lima di dunia sehingga sumber daya manusia di Indonesia sangat melimpah. Berbagai permasalahan mengenai sumber daya manusia seringkali terjadi di Indonesia. Fenomena mengenai sumberdaya manusia di Indonesia serta mata kuliah ekonomi sumber daya manusia yang didapat pada semester 4 , menarik penulis untuk lebih menekuninya dan akhirnya menjadi topik dalam tulisan ini.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan banyak pengalaman, dukungan, dan bantuan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan studi sarjana di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Terimakasih paling tulus kepada Ibu, Sumini Prawiro dan Ayah, Sumarno serta adik penulis, Arie Hidayanti yang senantiasa memberikan cinta kasih serta semangat kepada penulis untuk menjadi orang yang lebih baik . Senyum kalian adalah obat bagi penulis dikala sedih. Terimakasih juga untuk Mba Dhina, Mba Ella, dan Mba Lia atas motivasi dan keceriaan yang dihadirkan.

Ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada ibu Evi Yulia Purwanti, S.E, M.Si yang bukan hanya sebagai dosen pembimbing namun juga sebagai ibu yang memberikan bimbingan, waktu, tenaga dan motivasi kepada penulis. Terimakasih juga kepada Bapak Prof.Dr Fx Sugiyanto MS dan Bapak Arief Pujiyono S.E, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberi banyak masukan berharga untuk memperbaiki karya yang masih jauh dari sempurna ini.

Terimakasih untuk ibu Banatul Hayati, S.E, M.Si selaku dosen wali atas masukannya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan akademik. Terimakasih pula kepada seluruh dosen dan staf pengajar di FEB Undip atas ilmu yang telah diberikan, khususnya jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan yang tak dapat dinilai dengan apapun, semoga menjadi amal jariyah kelak. Terimakasih kepada Bapak Dr. Suharnomo S.E., M.Si. selaku Dekan FEB Undip yang telah mengakomodasi penulis dalam melakukan studi di lingkungan FEB Undip.

Penulis merasa sangat bersyukur dapat bergabung dengan keluarga besar Mahasiswa Pecinta Alam Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEPALA) karena dapat melakukan perjalanan-perjalanan yang tak terlupakan dan akan menjadi cerita di hari tua nanti. Terimakasih saudara-saudaraku senior dan junior, serta angkatan XXI (Pitri, Bebo, Puji, Kakak Nasrun, Hanif, Yona, Angga, Gresna, Nil) dan angkatan XX (Mas Deny) atas canda, tawa serta kebersamaan selama ini.

Selama penulis menjalani studi di jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan di FEB Undip kurang lebih 8 semester bukanlah hal yang mudah namun dengan kehadiran sahabat di sekitar kita semuanya terasa lebih mudah. Terimakasih kepada kawan-kawan IESP 2011 terutama Intan, Dian, Ariska, Ina, Amalia, Uul, dan Ririn yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan studi. Terimakasih pula untuk kakak angkatan kami Sandi Juli Maulana (IESP 2010) atas jawaban dari berbagai pertanyaan yang kami ajukan. Ucapan terimakasih tak lupa disampaikan pada Fajar yang telah membantu membuat slide presentasi yang baik.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada murabbi selama penulis mengikuti Liqo karena menuntut ilmu dunia tanpa ilmu agama bagaikan tanaman yang tumbuh dalam kegelapan. Terimakasih untuk Mba Syiefa, Mba Titiek, Mba Cyrin, dan Mba Annisa atas ilmu agama dan siraman rohani kepada penulis sehingga jiwa ini tak lagi kering kerontang. Terimakasih juga untuk anggota *Ashabul Kahfi*. Ariska, Intan, Rency, Ratna, Tsara, dan Lisana, semoga kita terus istiqamah dalam mencari dan mengamalkan ilmu di bumi Allah.

Terimakasih penulis ucapkan pada teman-teman KKN Tim II 2014 Desa Drono Kecamatan Tembarak Kabupaten Temanggung, Nura, Alfi, Erika, Alam, Anto, Mas Umam, dan Rifky atas kebersamaan selama 30 hari selama KKN. Terimakasih untuk petugas Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah atas bantuannya menemukan data yang dibutuhkan oleh penulis . Terimakasih untuk berbagai pihak yang telah membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis ingin menyampaikan bahwa tiada gading yang tak retak, segala kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata sedangkan kekurangan milik kita selaku manusia biasa oleh karena itu penulis berharap semoga kekurangan yang ada pada karya ilmiah ini dapat dijadikan pembelajaran yang lebih baik di masa yang akan datang dan semoga karya ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 12 Mei 2015

Kurnia Afsari Dwiyantri  
NIM.12020111130027

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRCT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Kegunaan Penelitian .....	15
1.5 Sistematika Penulisan .....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
2.1 Landasan Teori.....	19
2.1.1. Konsep Gender .....	19
2.1.2. Fungsi Produksi .....	22
2.1.1.1. Fungsi Produksi <i>Constant Elasticity</i> <i>Subtitution</i> .....	27
2.1.3. Ketenagakerjaan.....	28
2.1.4. Teori Upah .....	31
2.1.4.1. Pengertian Upah .....	31
2.1.4.1. Teori Perbedaan Tingkat Upah .....	33
2.1.5. Teori Modal manusia ( <i>Human Capital Theory</i> ) .....	38
2.1.6. Diskriminasi Pasar Tenaga Kerja .....	43
2.2 Hubungan Antara Rasio Tenaga Kerja dan Rasio Tingkat Upah .....	51
2.3 Penelitian Terdahulu .....	52
2.4 Kerangka Pemikiran.....	63
2.5 Hipotesis Penelitian .....	66
BAB III METODE PENELITIAN .....	67
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	67
3.1.1. Variabel Penelitian.....	67
3.1.2. Definisi Operasional .....	67
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	69
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	69
3.4 Metode Penelitian .....	69
3.4.1. Metode Analisis .....	70



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Pencapaian MDG's poin 3 Indonesia tahun 2011.....	9
Tabel 1.2.	Upah Pekerja/Buruh Menurut Jenis Kelamin tahun 2007-2011.....	11
Tabel 2.1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	60
Tabel 4.1.	Presentase Penduduk Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin tahun 2009-2013 .....	84
Tabel 4.2.	Jumlah Penduduk Indonesia (dalam satuan jiwa) berdasarkan Kelompok Umur dan Jenis Kelamin tahun 2010 .....	86
Tabel 4.3.	Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin Agustus 2013 .....	88
Tabel 4.4.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin Agustus 2013 .....	90
Tabel 4.5.	UMP (dalam Rupiah) Provinsi di Indonesia tahun 2009-2012.....	93
Tabel 4.6.	Tingkat Upah (dalam Rupiah) Provinsi di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2009-2012.....	96
Tabel 4.7.	Selisih Tingkat Upah Pria dan Wanita (dalam Rupiah) Provinsi di Indonesia tahun 2009-2012.....	98
Tabel 4.8.	Kesenjangan Rata-Rata Tingkat Upah Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Kesenjangan Tingkat Upah Tenaga Kerja Terdidik Tenaga Kerja Tidak Terdidik di Indonesia tahun 2009-2012 .....	105
Tabel 4.9.	Kesenjangan Jumlah Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Kesenjangan Jumlah Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia tahun 2009-2012 .....	116
Tabel 4.10.	Hasil Uji Hausman .....	122
Tabel 4.11.	Hasil Deteksi Normalitas .....	122
Tabel 4.12.	Hasil Deteksi Autokorelasi .....	123
Tabel 4.13.	Hasil Deteksi Heteroskedastisitas.....	125
Tabel 4.14.	Hasil Estimasi Model Tenaga Kerja Tidak Terdidik .....	126
Tabel 4.15.	Hasil Estimasi Model Tenaga Kerja Terdidik.....	129

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Posisi IKG Indonesia di Negara ASEAN .....	6
Gambar 1.2.	Nilai IPG Indonesia tahun 2004-2011 .....	7
Gambar 1.3.	Nilai IPG per Provinsi Indonesia tahun 2010-2011 .....	8
Gambar 1.4.	TPAK Perempuan dan Laki-Laki di Indonesia tahun 2007-2011 .....	10
Gambar 1.5.	Keragaman Kontribusi Perempuan dalam Pekerjaan Upahan di Sektor Nonpertanian antar Provinsi tahun 2011 .....	12
Gambar 1.6.	Presentase Penduduk 10 tahun ke atas Menurut Ijazah yang dimiliki, Jenis Kelamin dan Tempat Tinggal tahun 2011 .....	13
Gambar 2.1.	Grafik Hubungan TPP, MPP dan APP .....	27
Gambar 2.2.	Skema Ketenagakerjaan .....	29
Gambar 2.3.	Profil Usia-Pendapatan .....	35
Gambar 2.4.	Arus Pendapatan Potensial yang dihadapi Lulusan SMA dan Sarjana .....	42
Gambar 2.5.	Perbedaan Upah yang Diakibatkan Karena Diskriminasi Pemberi Kerja .....	45
Gambar 2.6.	Keputusan Rekrutmen Black Workers pada Black Firm .....	46
Gambar 2.7.	Keputusan Rekrutmen White Workers pada White Firm .....	47
Gambar 2.8.	Rasio Upah Black/White dalam Pasar Tenaga Kerja .....	48
Gambar 2.9.	Pengukuran dampak Diskriminasi Upah .....	49
Gambar 2.10.	Hubungan antara Rasio Tenaga Kerja dan Rasio Tingkat Upah .....	52
Gambar 2.11.	Kerangka Pemikiran .....	66
Gambar 3.1.	Uji t Satu Arah .....	82
Gambar 4.1.	Rata-rata Tingkat Upah Tenaga Kerja Terdidik dan Tidak Terdidik Berdasarkan Jenis Kelamin di Indonesia tahun 2009-2012 .....	100
Gambar 4.2.	Kesenjangan Rata-Rata Tingkat Upah Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Kesenjangan Rata-Rata Tingkat Upah Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia 2009- 2012 .....	103
Gambar 4.3.	Rata-Rata Tingkat Upah Tenaga Kerja Tidak Terdidik berdasarkan Jenis Kelamin di Indonesia tahun 2009-2012 .....	110
Gambar 4.4.	Rata-Rata Tingkat Upah Tenaga Kerja Terdidik berdasarkan Jenis Kelamin di Indonesia tahun 2009- 2012 .....	110
Gambar 4.5.	Jumlah Tenaga Kerja Terdidik dan Tidak Terdidik Berdasarkan Jenis Kelamin di Indonesia tahun 2009- 2012 .....	112

Gambar 4.6.	Kesenjangan Jumlah Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Kesenjangan Jumlah Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia tahun 2009-2012 .....	114
Gambar 4.7.	Rata-Rata Jumlah Tenaga Kerja Tidak Terdidik berdasarkan Jenis Kelamin di Indonesia tahun 2009-2012 .....	118
Gambar 4.8.	Rata-Rata Jumlah Tenaga Kerja Tidak Terdidik berdasarkan Jenis Kelamin di Indonesia tahun 2009-2012 .....	120

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Data Upah dan Jumlah Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terdidik berdasarkan Jenis Kelamin per Provinsi di Indonesia 2009-2012 .....	142
Lampiran B.	Output Pengolahan Data Menggunakan Stata 12 .....	148

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan ekonomi merupakan ukuran pembangunan yang sudah dibahas oleh para ekonom sejak era Adam Smith dengan mahzab klasiknya hingga sekarang. Sejarah pembangunan ekonomi berkembang mengikuti zaman. Seiring berkembangnya zaman, perhatian para ekonom terhadap pembangunan ekonomi tidak hanya terpusat pada tingginya pertumbuhan ekonomi namun muncullah ukuran-ukuran baru dalam pembangunan ekonomi yang salah satunya adalah pembangunan berbasis gender.

Kaum wanita di negara berkembang pada umumnya terlalu banyak menanggung beban kemiskinan, keterbatasan taraf pendidikan, kelangkaan lapangan pekerjaan yang memadai, serta mobilitas sosial yang minim. Dalam banyak hal peranan dan status mereka yang inferior serta terbatasnya akses mereka ke upaya pengendalian kelahiran yang termanifestasikan berupa tingkat fertilitas yang tinggi (Todaro, 2000). Seandainya saja tingkat kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan ekonomis kaum wanita bisa ditingkatkan sejalan dengan kedudukan dan status mereka dalam keluarga dan masyarakat maka pembangunan lebih inklusif . Pembangunan ekonomi suatu negara tidak terlepas dari peran penduduknya yang terdiri dari pria dan wanita oleh karena itu para ekonom menilai bahwa pembangunan juga harus meliputi kesetaraan gender.

Menurut Kamil (2012), perjuangan kaum perempuan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender mulai gencar dilakukan setelah ditetapkannya Deklarasi Hak-Hak Azasi Manusia PBB Tahun 1948. Namun perjuangan yang menjadi isu global tersebut menjadi fenomena yang menarik perhatian terutama setelah berakhirnya perang dingin antara blok barat dan blok timur. Perubahan tersebut sejalan dengan pergeseran paradigma pembangunan dari pendekatan keamanan dan kestabilan (*security*) ke pendekatan kesejahteraan dan keadilan (*prosperity*), atau dari pendekatan produksi (*production centered development*) ke pendekatan kemanusiaan (*people centered development*) dalam suasana yang lebih demokratis dan terbuka. Kaum perempuan menyadari ketertinggalan dibandingkan dengan kaum laki-laki dalam banyak aspek kehidupan. Untuk mengejar ketertinggalan tersebut, maka dikembangkan konsep emansipasi (kesamaan) antara perempuan dan laki-laki pada tahun 1950 dan 1960-an.

Pada tahun 1975 di Mexico City diselenggarakan World Conference International Year of Woman-PBB yang menghasilkan deklarasi kesamaan antara perempuan dan laki-laki dalam hal (1) pendidikan dan pekerjaan, (2) prioritas pembangunan bagi kaum perempuan, (3) perluasan partisipasi perempuan dalam pembangunan, (4) penyediaan data dan informasi perempuan, (5) pelaksanaan analisis perbedaan peran berdasarkan jenis kelamin. Untuk itu dikembangkan berbagai program pemberdayaan perempuan (*Women Empowerment Programs*). Guna mewadahi aktivitas tersebut diperkenalkan tema perempuan dalam pembangunan (*Women in Development, WID*) yang bertujuan mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan.

*World Conference UN Mid Decade of Women* diselenggarakan di Kopenhagen pada tahun 1980 mengesahkan *UN Convention on the Elimination of all Form Discrimination Against Woman (CEDAW)*, konvensi tersebut berisi tentang peniadaan seluruh bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Tahun 1995 diadakan *The 4<sup>th</sup> World Conference on Women* di Beijing. Berdasarkan konferensi tersebut disepakati berbagai komitmen operasional tentang perbaikan terhadap status dan peranan perempuan dalam pembangunan mulai dari tahap perumusan kebijaksanaan, pelaksanaan, sampai pada tahap menikmati hasil-hasil pembangunan. Dengan demikian terjadi perubahan konsep yang sangat mendasar, yaitu dari pembahasan masalah yang bersifat fisik biologis ke masalah yang bersifat sosial budaya.

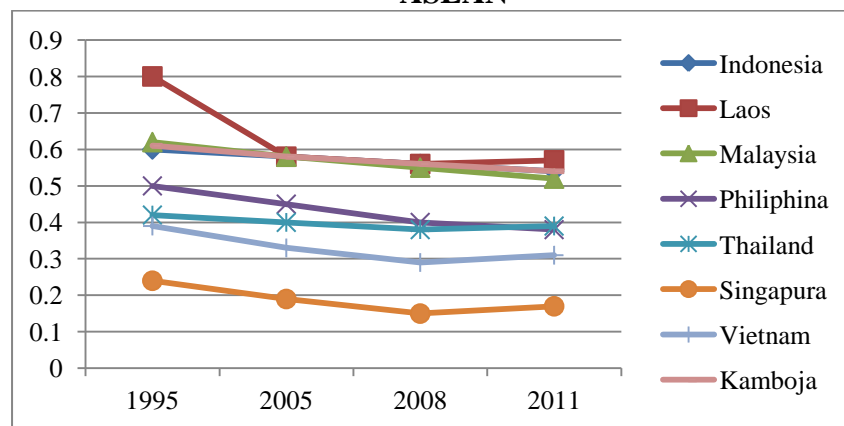
Menurut Laporan Pembangunan Berbasis Gender Tahun 2012, UNDP mengangkat tema gender pada publikasinya *Human Development Report* pada tahun 1995. Dalam publikasi ini pertama kali diperkenalkan suatu indeks untuk mengukur pembangunan gender suatu wilayah yaitu *Gender Development Indeks (GDI)* atau Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks untuk mengukur peranan perempuan dalam bidang ekonomi dan pengambilan keputusan yaitu *Gender Empowerment Measure (GEM)* atau Indeks Pemberdayaan Gender (IDG). Dalam publikasi ini terdapat kalimat *development, if not engendered, is endangered*. Kalimat ini sepertinya hendak menunjukkan bahwa apabila mengabaikan aspek gender, maka akan menghambat suatu wilayah dalam melakukan pembangunan. Selanjutnya pada tahun 2000, sebanyak 189 negara anggota PBB telah menyepakati tentang Deklarasi Millenium (*Millenium*

*Declaration*) untuk melaksanakan Tujuan Pembangunan Milenium (*Millenium Development Goals*) atau MDG's dengan menetapkan target keberhasilan pada tahun 2015. Ada delapan komitmen kunci yang ditetapkan dan disepakati dalam MDG's salah satunya adalah mendorong tercapainya kesetaraan dan keadilan gender dan pemberdayaan perempuan (tujuan MDG's poin 3).

Menurut Kuncoro (1987) Indonesia sebagai negara berkembang turut ambil bagian dalam pembangunan gender hal ini tercantum pada GBHN 1978 yang mengamanatkan keikutsertaan wanita dalam pembangunan nasional. Semenjak itu berbagai kebijakan dan program telah dirumuskan untuk lebih membuka partisipasi wanita dalam pembangunan. Dalam GBHN 1993, program peningkatan peran wanita (P2W) dalam pembangunan jangka panjang II diarahkan pada sasaran umum yaitu meningkatkan kualitas wanita dan terciptanya iklim sosial budaya yang mendukung bagi wanita untuk pengembangan diri dan meningkatkan perannya dalam berbagai dimensi kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Namun demikian, dalam perkembangannya beberapa undang-undang yang selama ini berlaku di Indonesia, disadari mempunyai arti yang masih diskriminatif terhadap perempuan seperti dalam UU mengenai sistem pengupahan tenaga kerja perempuan, tunjangan keluarga dan tunjangan kesehatan perempuan dianggap lajang sehingga suami dan anak-anak tidak mendapatkan tunjangan sebagaimana yang diterima laki-laki. Ketentuan ini termuat dalam PP No 37 tahun 1967 tentang Sistem pengupahan di Lingkungan Perusahaan Negara, Peraturan Menteri Pertambangan No.2/P/M/1971, Peraturan Menteri Pertanian No.K440/01/2/1984 dan No.01/GKKU/3/1978 dan SE Menaker

No.4/1988 tentang tunjangan kesehatan serta pasal 8 UU No.7/1983, pasal 4 peraturan Menteri Keuangan No.947/KMK/04/1983 dan pasal 8 UU No.10/1994 tentang prosedur memperoleh NPWP, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 7 tahun 1990 tentang Upah. Selain itu, berdasarkan data Komnas Perempuan tahun 2012 telah teridentifikasi ada sekitar 282 peraturan daerah yang diduga ias gender. Sejumlah peraturan perundangan tersebut tidak mampu mengakomodir kesetaraan gender yang telah dijamin oleh UUD (Laporan Pembangunan Manusia Berbasis Gender, 2012).

**Gambar 1.1.**  
**Posisi Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Indonesia di Negara ASEAN**



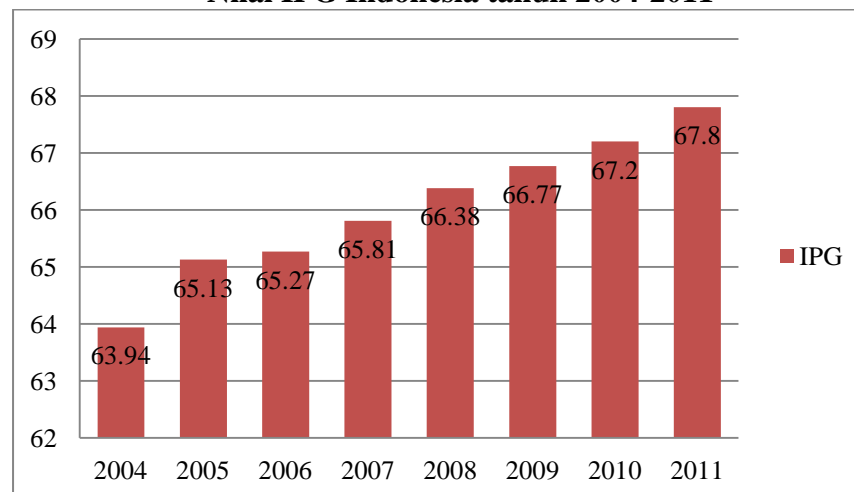
Sumber: HDR dalam Laporan Pembangunan Manusia berbasis Gender 2012, diolah.

Berdasarkan data yang dirilis oleh UNDP pada tahun 2013 di tingkat ASEAN, Indeks Ketimpangan Gender Indonesia secara umum dari tahun 1995-2011 berada pada peringkat 6. Berdasarkan gambar 1.1 pada tahun 1995-2011, seluruh negara ASEAN kecuali Vietnam mengalami penurunan indeks

ketimpangan gender, hal itu berarti terjadi perbaikan dalam kesetaraan gender pada negara-negara di ASEAN dalam kurun waktu 16 tahun.

Perkembangan indeks pengembangan gender di Indonesia terus mengalami kenaikan meskipun nilainya masih tertinggal dengan negara se-ASEAN. Pada tahun 2004 IPG Indonesia bernilai 63.94 sedangkan pada tahun 2011 nilai IPG Indonesia bernilai 67.8. Hal itu menunjukkan selama 7 tahun pembangunan yang berbasis gender di Indonesia meningkat sebesar 3.9%.

**Gambar 1.2.**  
**Nilai IPG Indonesia tahun 2004-2011**

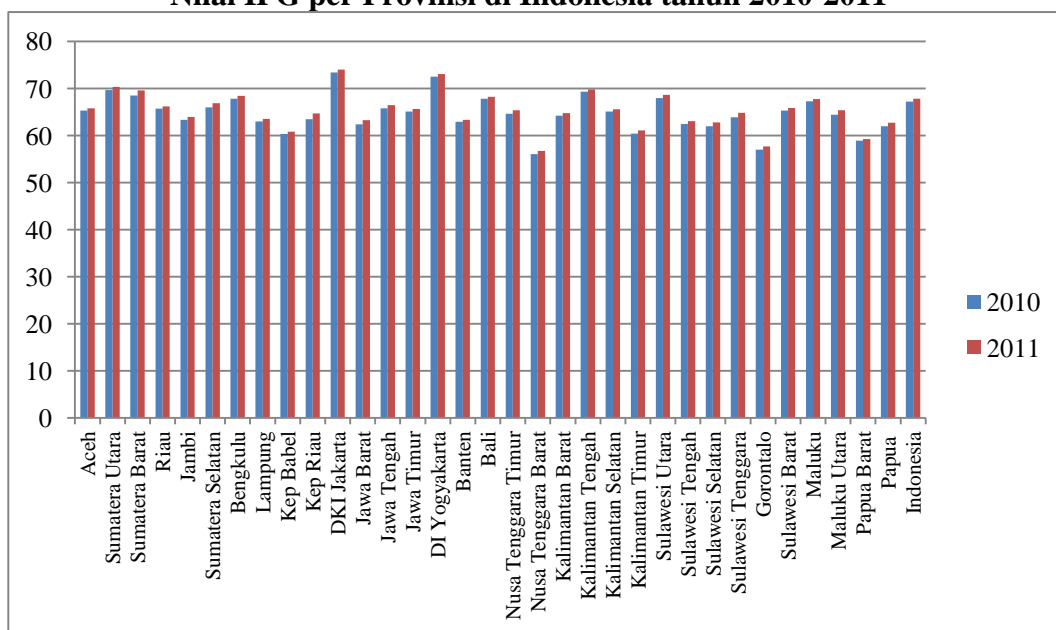


Sumber : BPS 2011, diolah

Perkembangan nilai IPG per provinsi di Indonesia tahun 2010-2011 menunjukkan bahwa nilai IPG di semua provinsi di Indonesia mengalami kenaikan. Provinsi DKI Jakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki nilai IPG yang tinggi diatas rata-rata provinsi lainnya di Indonesia. Pada tahun 2010-2011 nilai IPG di provinsi DKI Jakarta masing-masing 73.35 dan 74.01. Nilai IPG Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2010-2011 masing-masing 72.51 dan 73.01. Provinsi dengan nilai IPG terendah adalah Nusa Tenggara Barat

yaitu 56.02 pada tahun 2010 dan 56.7 pada tahun 2011. Nilai rata-rata IPG untuk Indonesia pada tahun 2010-2011 masing-masing 67.2 dan 67.8.

**Gambar 1.3.**  
**Nilai IPG per Provinsi di Indonesia tahun 2010-2011**



Sumber : BPS, diolah.2015

Berdasarkan data dari publikasi Laporan Pencapaian Tujuan Milenium di Indonesia tahun 2011, terdapat 2 poin yang sudah dicapai yaitu kesenjangan APM perempuan/laki-laki di SMA dan kesenjangan angka melek huruf perempuan terhadap laki-laki pada kelompok usia 15-24 tahun. Poin yang dalam status akan tercapai antara lain kesenjangan APM perempuan/laki-laki di SD, kesenjangan APM perempuan/laki-laki di SMP, kesenjangan APM perempuan/laki-laki di perguruan tinggi, kontribusi perempuan dalam pekerjaan upahan di sektor non pertanian, dan proporsi kursi yang diduduki perempuan di DPR

**Tabel 1.1.**  
**Pencapaian MDG's poin 3 Indonesia tahun 2011**

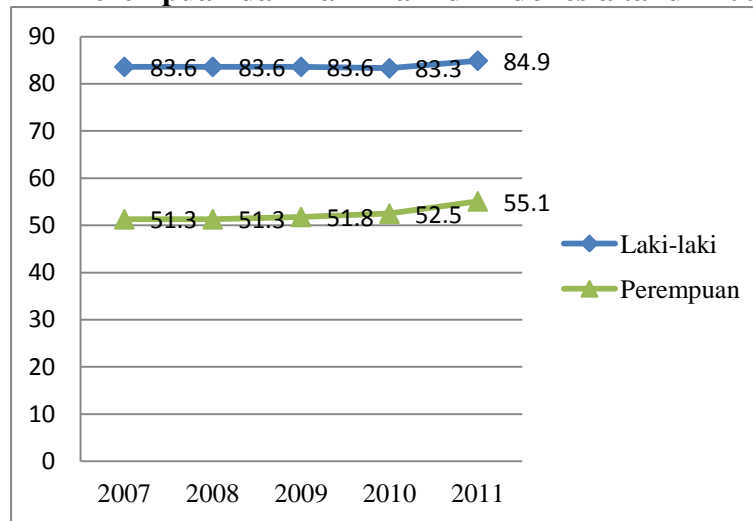
Indikator	Acuan Dasar	Saat Ini	Target MDGs 2015	Status	Sumber
3.1 Kesenjangan perempuan terhadap laki-laki di tingkat pendidikan dasar, menengah dan tinggi					
Kesenjangan APM perempuan/laki-laki SD	100,27 (1993)	98,80 (2011)	100,00	Akan tercapai	
Kesenjangan APM perempuan/laki-laki SMP	99,86 (1993)	103,45 (2011)	100,00	Akan tercapai	
Kesenjangan APM perempuan/laki-laki SMA	93,67 (1993)	101,40 (2011)	100,00	Sudah Tercapai	BPS, Susenas
Kesenjangan APM perempuan/laki-laki PT	74,06 (1993)	97,82 (2011)	100,00	Akan tercapai	
3.1a Kesenjangan melek huruf perempuan terhadap laki-laki pada kelompok usia 15-24 tahun	98,44 (1993)	99,95 (2011)	100,00	Sudah Tercapai	
3.2 Kontribusi perempuan dalam pekerjaan upahan di sektor non pertanian	29,24% (1990)	36,67 (2011)	Meningkat	Akan tercapai	BPS, Sakernas
3.3 Proporsi kursi yang diduduki perempuan di DPR	12,50% (1990)	18,40 (2011)	Meningkat	Akan tercapai	KPU

Sumber : Laporan Pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium di Indonesia tahun 2011

Meskipun angka IPG dan pencapaian tujuan millennium di Indonesia memiliki nilai yang cukup baik namun hal tersebut tidak sejalan dengan kesetaraan gender pada pasar tenaga kerja Indonesia. Berdasarkan Publikasi ILO mengenai Update Pasar Tenaga Kerja-Asia Pasifik tahun 2011, Indonesia merupakan negara yang berada di peringkat pertama di mana kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja lebih besar dari 30 poin presentase serta pengangguran di kalangan tenaga kerja perempuan. Penyebab kesenjangan gender dan penghalang masuk ke dalam pasar tenaga kerja bervariasi antar negara. Di Indonesia pembagian tugas dalam keluarga sebagian besar rakyat Indonesia memposisikan pria yang berkewajiban mencari nafkah sedangkan perempuan mengurus rumah tangga menjadikan kesempatan bekerja untuk perempuan menjadi lebih kecil. Salah satu indikator integrasi wanita dalam pembangunan adalah tingkat partisipasi angkatan

kerja. Berdasarkan data yang dihimpun BPS, TPAK laki-laki jauh lebih tinggi dibandingkan dengan TPAK perempuan .

**Gambar 1.4.**  
**TPAK Perempuan dan Laki-Laki di Indonesia tahun 2007-2011**



Sumber : BPS dalam Laporan Pembangunan Manusia Berbasis Gender, 2012

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja juga masih belum maksimal, tercatat 39% penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan dan sepertiganya merupakan pekerja keluarga yang secara ekonomi tidak mendapatkan imbalan jasa. Meskipun setiap tahun terjadi peningkatan jumlah perempuan yang bekerja di luar rumah, namun pekerjaan yang diperoleh masih tetap berdasarkan konsep gender. Pekerjaan kaum perempuan lebih banyak pada posisi yang bukan sebagai pengambil keputusan. Hanya sebagian kecil perempuan yang mendapat kesempatan untuk menduduki jabatan manager atau direktur (Laporan Pembangunan Manusia Berbasis Gender, 2012). Dengan demikian, upah dan kontribusi perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan upahan masih terjadi

adanya *gendergap*. Berdasarkan data, tingkat upah rata-rata perempuan dan kesenjangan upah dari tahun 2007-2011 terus meningkat namun angkanya masih di bawah tingkat upah rata-rata laki-laki.

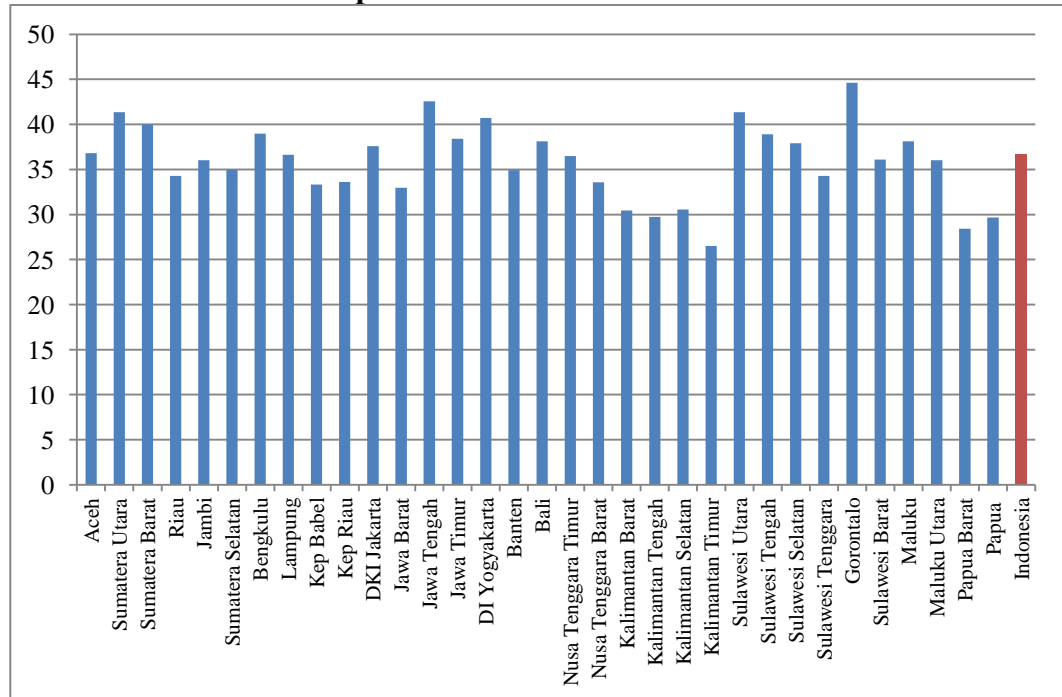
**Tabel 1.2.**  
**Upah Pekerja/Buruh Menurut Jenis Kelamin tahun 2007-2011**

<b>Tahun</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Kesenjangan Upah</b>
2007	1.141.308	854.052	0.75
2008	1.031.348	773.979	0.75
2009	1.165.697	873.103	0.75
2010	1.222.368	953.927	0.78
2011	1.640.471	1.275.653	0.78

Sumber : BPS dalam Laporan Pembangunan Manusia Berbasis Gender, 2012

Kontribusi perempuan dalam pekerjaan upahan di sektor non pertanian di Indonesia pada tahun 2011 adalah 36.67% . Dari 33 Provinsi, terdapat 20 provinsi dengan kontribusi perempuan dalam pekerjaan upahan di sektor non pertanian yang berada di bawah rata-rata nasional. Provinsi dengan kontribusi terendah adalah Kalimantan Timur (26.50%), Papua Barat (28.41%) , dan Papua (29.67%); sedangkan kontribusi perempuan tertinggi adalah Gorontalo sebesar (44.62 %).

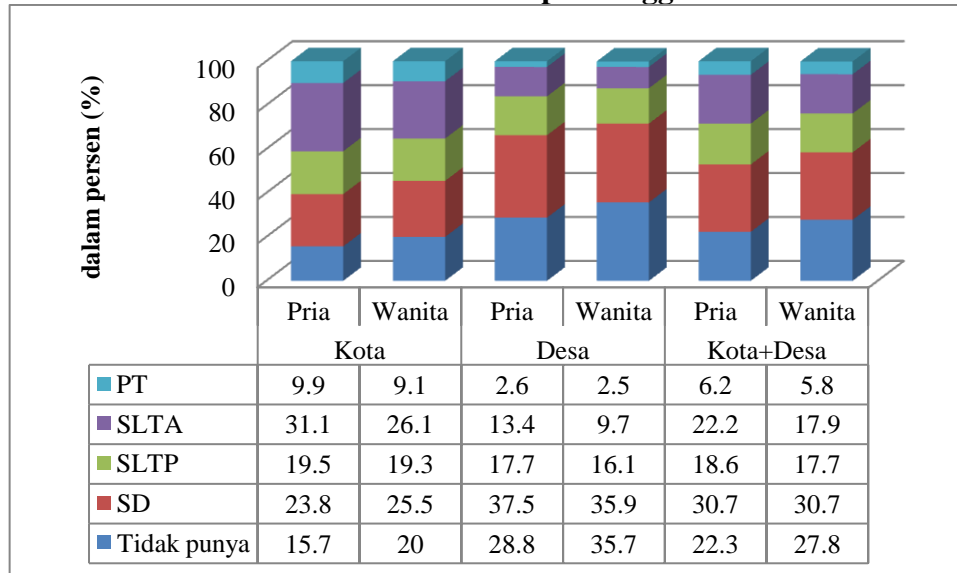
**Gambar 1.5.**  
**Keragaman Kontribusi Perempuan dalam Pekerjaan Upahan di**  
**Sektor Nonpertanian antar Provinsi tahun 2011**



Sumber: BPS, Sakernas dalam Laporan Pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium di Indonesia tahun 2011

Kesenjangan upah gender salah satunya akibat dari lama sekolah pria dan wanita. Berdasarkan data pada tahun 2011, ijazah yang lebih banyak dimiliki oleh penduduk wanita berusia 10 tahun ke atas dibanding penduduk laki-laki berusia sama sebagian besar adalah SD dan bahkan tidak memiliki ijazah sama sekali. Ijazah yang dimiliki adalah salah satu syarat penting dalam memasuki pasar tenaga kerja. Rendahnya tingkat ijazah yang dimiliki maka wajar apabila wanita tidak memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam pasar tenaga kerja.

**Gambar 1.6.**  
**Presentase Penduduk 10 tahun ke atas menurut Ijazah yang dimiliki,  
 Jenis Kelamin dan Tempat Tinggal tahun 2011**



Sumber: Laporan Pembangunan Berbasis Gender, 2012

Studi mengenai adanya gender gap dalam pasar tenaga kerja sudah banyak dilakukan di dalam maupun di luar negeri. Semua studi tersebut menyatakan bahwa terjadi kesenjangan gender dalam pasar tenaga kerja seperti yang diungkapkan oleh Bernd Fitzenberger, et al (2002) bahwa terdapat kesenjangan gender tingkat partisipasi angkatan kerja berdasarkan tahun, tingkat keterampilan, jenis kelamin, waktu, usia, kohor kelahiran meskipun selama periode penelitian nilainya semakin berkurang. Goraus (2013) mendapatkan hasil yang berbeda bahwa di Romania gender gap berdasarkan usia, pendidikan, tempat tinggal, dan kehadiran anak dalam rumah tangga justru meningkat pada periode analisis.

Penelitian mengenai diskriminasi upah dilakukan oleh Olivetti (2014), hasil temuannya yaitu terdapat hubungan korelasi yang positif antara tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja tidak terdidik dengan kesenjangan upah dan terjadi

kesenjangan pada jam bekerja per orang di semua negara yang diteliti. Hori (2009) juga meneliti mengenai diskriminasi upah pada setiap jabatan pekerjaan, hasil temuannya adalah upah pada setiap jabatan cenderung turun sejalan dengan meningkatnya *share* tenaga kerja wanita dalam hal fungsi upah tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita. Penelitian dari Blau dan Khan (2003) mendapatkan hasil yang mengejutkan yaitu tekanan yang lebih pada struktur upah pria dan rendahnya penawaran wanita (pada pasar tenaga kerja) berbanding lurus dengan rendahnya *gender pay gap* yang khususnya memiliki dampak luas terhadap struktur upah.

Saptari dan Holzner (1997) dalam Juliani (2011) mengemukakan bahwa berkembangnya konsep gender berpengaruh terhadap pembagian kerja seksual. Hubungan ada tidaknya dominasi laki-laki dalam pembagian kerja seksual dengan struktur masyarakat dan perubahan sosial dibagi ke dalam empat golongan. Pertama, pembagian kerja seksual berlaku universal, tetapi tidak selalu berarti dominasi laki-laki. Sebelum kapitalisme masuk, pembagian kerja seksual bersifat komplementer dan wanita memegang akses ke sarana produksi dan ke posisi-posisi kunci dalam politik. Seiring dengan masuknya kapitalisme, posisi wanita semakin digeser oleh laki-laki. Kedua, posisi wanita secara tradisional tidak ter subordinasi tetapi dengan kolonialisme menjadi termarginalisasi. Proses pembangunan bisa memperbaiki posisi mereka. Ketiga, posisi wanita selalu ter subordinasi baik pada zaman feodal, zaman kolonial, maupun zaman pascakolonial, tetapi bentuk subordinasinya berbeda-beda sesuai dengan sistem yang ada saat itu. Keempat, subordinasi terdapat pada saat wanita masih terkungkung dalam lingkup domestik dalam sistem feodal yang masih patriarchal.

## 1.2 Rumusan Masalah

Indonesia sebagai negara berkembang turut serta dalam tujuan pembangunan yang berbasis gender. Sejak tahun 2004-2011 indeks pembangunan gender Indonesia terus meningkat dan hampir semua tujuan MDG's poin ketiga yang sarannya adalah pemberdayaan dan kesetaraan gender tercapai, namun peringkat Indonesia masih tertinggal jauh dengan negara lain. Pada tahun 2013, Indonesia berada pada peringkat 98 dan masuk pada kategori *Medium Human Development Indeks*. Hal ini berarti kesenjangan gender dalam pembangunan berbasis gender di Indonesia masih terjadi pada berbagai bidang yang salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan.

Gender memiliki kedudukan yang penting dalam kehidupan seseorang dan dapat menentukan pengalaman hidup yang ditempuhnya. Gender dapat menentukan akses seseorang terhadap pendidikan, dunia kerja, dan sektor-sektor publik lainnya (Marzuki). Pada pasar tenaga kerja Indonesia, jumlah dan tingkat upah pria masih lebih tinggi dibanding wanita. Pendidikan merupakan indikator keterampilan dan salah satu hal yang penting dalam mendapatkan kesempatan kerja dan juga besar kecilnya perolehan upah. Dalam pasar tenaga kerja pendidikan yang dicapai merupakan sinyal bagi pemberi kerja, ketika seorang tenaga kerja memiliki pendidikan yang tinggi maka kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dengan gaji tinggi akan terbuka lebar dan sebaliknya. Oleh karena itu penelitian ini akan menganalisis bagaimana fenomena kesenjangan upah gender pada pasar tenaga kerja di Indonesia. Secara khusus pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kesenjangan jumlah tenaga kerja antar gender pada kelompok tidak terdidik terhadap kesenjangan upah tenaga kerja tidak terdidik di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kesenjangan jumlah tenaga kerja antar gender pada kelompok terdidik terhadap kesenjangan upah tenaga kerja terdidik di Indonesia?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan**

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kesenjangan jumlah tenaga kerja antar gender pada kelompok tidak terdidik terhadap kesenjangan upah gender tenaga kerja tidak terdidik di Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesenjangan jumlah tenaga kerja antar gender pada kelompok terdidik terhadap kesenjangan upah gender tenaga kerja terdidik di Indonesia.

#### **1.3.2. Kegunaan**

Kegunaan dan manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk Pembaca

Tulisan ini diharapkan dapat memberikan wawasan pada pembaca mengenai perkembangan pembangunan berbasis gender di Indonesia dan kesenjangan upah gender di pasar tenaga kerja Indonesia.

2. Untuk Pemerintah

Tulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada pemerintah agar dalam menentukan kebijakan dapat mempunyai landasan yang tepat sehingga kesejahteraan tenaga kerja perempuan dapat meningkat dan pembangunan berbasis gender tercapai.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Tulisan ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pada ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi sumberdaya manusia khususnya mengenai kesenjangan upah gender dalam pasar tenaga kerja.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang disajikan dalam penyusunan skripsi ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan yang bertujuan untuk memberikan latar belakang penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan
2. Bab II Landasan teori yang akan digunakan untuk melandasi hipotesis yang diajukan memuat teori-teori yang terkait fungsi produksi, ketenagakerjaan, teori modal manusia, upah, dan diskriminasi pasar tenaga kerja.
3. Bab III Metode Penelitian yang meliputi langkah-langkah sistematis dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Bab ini terdiri dari variabel penelitian, data dan sumber data, teknik dan model yang digunakan.

4. Bab IV Pembahasan memuat hasil analisis pengaruh kesenjangan jumlah tenaga kerja terdidik maupun tidak terdidik terhadap kesenjangan upah tenaga kerja terdidik dan tidak terdidik, serta mengetahui elastisitas substitusi tenaga kerja pada kelompok tenaga kerja terdidik maupun tidak terdidik.
5. Bab V Penutup yang memuat simpulan, keterbatasan dan saran bagi pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan membahas landasan teori, tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran. Landasan teori memaparkan teori-teori yang digunakan, dimulai dari teori dasar yang menjadi dasar pijakan hingga model yang menjadi penurunan hipotesis dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka berisi penelitian empiris terdahulu yang dilakukan di berbagai negara. Kerangka pemikiran memaparkan kembali kerangka pemikiran berlandaskan teori dan tinjauan pustaka yang telah dibahas.

#### **2.1. Landasan Teori**

Teori adalah serangkaian bagian atau variabel, definisi, dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antar variabel dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah. Dalam penelitian ini akan diulas terlebih dahulu mengenai fungsi produksi, ketenagakerjaan, teori modal manusia, upah, dan diskriminasi pasar tenaga kerja yang akan digunakan untuk membangun kerangka teori.

##### **2.1.1. Konsep Gender**

Istilah gender diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan sejak kecil. Perbedaan ini sangat penting karena selama ini sering sekali mencampurkan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan yang bersifat non kodrati.

Kata gender dapat diartikan sebagai perbedaan peran, fungsi, status dan tanggungjawab pada laki-laki dan perempuan sebagai hasil dari bentukan (konstruksi) sosial budaya yang tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggungjawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas (Puspiwati, 2013).

Secara terminologis, gender bisa didefinisikan sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan (Hillary M.Lips, 1993 dalam Marzuki). Berdasarkan Women's Studies Encyclopedia bahwa gender adalah suatu konsep cultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Siti Musdah Mulia, 2004 dalam Marzuki).

Konsep gender berbeda dengan konsep seks atau jenis kelamin. Menurut Supiandi (2008) dalam Juliani (2011) gender digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi sosial dan budaya. Sementara seks digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari sisi anatomi biologi. Istilah seks atau jenis kelamin lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek biologi seseorang meliputi perbedaan komposisi kimia dan hormone dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi dan karakteristik biologis lainnya. Sedangkan gender lebih banyak menekankan pada aspek sosial, budaya, psikologis, dan beberapa

aspek non biologis lainnya, yang kemudian sadar atau tidak, aspek gender tersebut membawa konsekuensi logis bila ternyata berperan secara tidak adil.

World Bank (2000) menyatakan bahwa kata gender dapat diartikan sebagai peran yang dibentuk oleh masyarakat serta perilaku yang tertanam lewat proses sosialisasi yang berhubungan dengan jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Ada perbedaan secara biologis antara perempuan dan laki-laki namun kebudayaan menafsirkan, perbedaan biologis ini menjadi seperangkat tuntutan sosial tentang kepantasan dalam berperilaku dan pada gilirannya hak-hak, sumberdaya, dan kuasa. Kendati tuntutan ini bervariasi di setiap masyarakat, tapi terdapat beberapa kemiripan yang mencolok misalnya hampir semua kelompok masyarakat menyerahkan tanggung jawab perawatan anak pada perempuan sedangkan tugas kemiliteran diberikan laki-laki. Sebagaimana halnya ras, etnik, dan kelas, gender adalah sebuah kategori sosial yang menentukan jalan hidup seseorang dan partisipasinya dalam masyarakat dan ekonomi. Tidak semua masyarakat mengalami diskriminasi berdasarkan ras atau etnis namun semua masyarakat mengalami diskriminasi berdasarkan gender gender dalam bentuk kesenjangan dan perbedaan dalam tingkatan yang berbeda. Seringkali dibutuhkan waktu cukup lama untuk mengubah ketidakadilan ini. Suasana ketidakadilan ini terkadang bisa berubah secara drastis karena kebijakan dan perubahan sosial ekonomi.

### 2.1.2. Fungsi Produksi

Boediono (1993, hal.63-64) mengungkapkan bahwa dalam teori ekonomi seorang produsen atau pengusaha harus memutuskan dua macam keputusan yaitu :

- a. Berapa output yang harus diproduksi

Berapa dan dalam kombinasi bagaimana faktor-faktor produksi (atau input) dipergunakan. Semuanya diputuskan dengan menganggap bahwa produsen/pengusaha selalu berusaha mencapai keuntungan yang maksimum. Asumsi dasar lainnya adalah bahwa produsen beroperasi dalam pasar persaingan sempurna. Dalam pasar persaingan tidak sempurna dan pasar monopoli, ada satu keputusan lagi yang harus diambil produsen yaitu menentukan harga outputnya. Dalam pasar persaingan sempurna harga output (dan input) ditentukan oleh pasar. Produsen tidak punya kekuasaan untuk mempengaruhi pasar. Setiap proses produksi mempunyai landasan teknis yang dalam teori ekonomi disebut fungsi produksi. Fungsi Produksi adalah suatu fungsi atau persamaan yang menunjukkan hubungan antara tingkat output dan tingkat atau kombinasi penggunaan input-input. Setiap produsen dalam teori dianggap mempunyai suatu fungsi produksi untuk pabriknya, dimana:

$$Q = f(X_1, X_2, X_3, \dots, X_n) \dots \dots \dots (2.1)$$

dimana:

$Q$  = tingkat produksi (output)

$X_1, X_2, \dots, X_n$  =berbagai input yang digunakan

Menurut Nicholson (2005) fungsi produksi untuk suatu barang  $q$  adalah:

$$q = f(k, l) \dots \dots \dots (2.2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan jumlah maksimum dari barang yang dapat diproduksi menggunakan kombinasi alternative dari modal ( $k$ ) dan tenaga kerja ( $l$ ). Faktor Produksi adalah input yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa, dua faktor produksi yang paling penting adalah modal dan tenaga kerja. Fungsi Produksi adalah teknologi produksi yang menentukan berapa banyak output/keluaran diproduksi dari jumlah modal dan tenaga kerja tertentu.

Fungsi produksi mencerminkan teknologi yang digunakan untuk mengubah modal dan tenaga kerja menjadi output. Jika seseorang menemukan cara yang lebih baik untuk memproduksi barang, hasilnya adalah lebih banyak output yang diperoleh dari jumlah modal dan tenaga kerja yang sama. Jadi perubahan teknologi mempengaruhi produksi.

Berdasarkan Mankiw (2006) banyak fungsi produksi memiliki suatu sifat yang disebut skala hasil konstan (*constant return to scale*). Fungsi produksi memiliki skala hasil konstan jika

peningkatan dalam presentase yang sama dalam seluruh faktor produksi menyebabkan peningkatan output dalam presentase yang sama. Jika fungsi produksi memiliki skala hasil konstan maka kita akan dapatkan output 10 persen lebih banyak ketika kita meningkatkan modal dan tenaga kerja sampai 10 persen. Secara matematis fungsi produksi memiliki skala hasil constant jika:

$$zY = F(zK, zL) \dots\dots\dots (2.3)$$

Persamaan ini menyatakan bahawa jika kita mengalikan jumlah modal dan jumlah tenaga kerja dengan angka  $z$ , output juga dikalikan dengan  $z$ .

Boediono (1993) menyatakan bahawa dalam teori ekonomi diambil pula satu asumsi dasar mengenai sifat dari fungsi produksi dari semua produksi dimanasesemua produsen dianggap tunduk pada suatu hokum yang disebut *The Law of Diminishing Returns*. Hukum ini mengatakan bahawa bila satu macam input ditambah penggunaannya sedangkan input-input lain tetap maka tambahan output yang dihasilkan dari setiap tambahan satu unit input yang ditambahkan tadi mula-mula menaik, tetapi kemudian seterusnya menurun bila input tersebut terus ditambah.

Berdasarkan Sukirno (2004) Hukum hasil tambahan yang berkurang yaitu apabila apabila faktor produksi ditambah, maka produksi marjinal yang diciptakan oleh pertambahan faktor produksi tersebut adalah lebih rendah dari sebelumnya. Efek dari berlakunya

hukum hasil tambahan yang semakin berkurang, apabila lebih banyak faktor produksi dipergunakan oleh perusahaan-perusahaan maka biaya produksi per unit akan semakin meningkat.

Dalam fungsi produksi dikenal istilah MPP, APP, dan TPP. MPP atau *Marginal Physical Product* adalah tambahan output yang dihasilkan dari penambahan satu unit input variabel atau kurva yang menunjukkan tambahan atau kenaikan dari TPP yaitu  $\Delta TPP$  atau  $\Delta Q$  yang disebabkan oleh penggunaan tambahan satu unit input variabel :

$$MPP = \frac{\Delta Q}{\Delta X_1}, \frac{\Delta Q}{\Delta X_2}, \frac{\Delta Q}{\Delta X_3}, \dots, \frac{\Delta Q}{\Delta X_n}, \dots (2.4)$$

atau

$$MPP_x = \frac{\Delta TPP}{\Delta X}, \frac{\Delta Q}{\Delta X}, \frac{df(X)}{dX} \dots (2.5)$$

Berdasarkan Nicholson (2005, hal.184) *Marginal Physical Product* dari input adalah tambahan output yang yang dapat diproduksi dari menambahkan satu unit tambahan dari input ketika input yang lain konstan. Secara matematis dapat ditulis :

$$MPP \text{ of capital} = MP_k = \frac{\partial q}{\partial k} = f_k \dots (2.6)$$

$$MPP \text{ of labor} = MP_l = \frac{\partial q}{\partial l} = f_l \dots (2.7)$$

Boediono (1993, hal.65 ) menyatakan bahwa pengertian secara matematis dari *marginal product* menggunakan penurunan parsial

dengan demikian merefleksikan fakta bahwa semua input yang digunakan adalah konstan sedangkan input yang berkepentingan berubah-ubah.

Kurva *Average Physical Product* (APP) adalah kurva yang menunjukkan hasil rata-rata per unit input variabel pada berbagai tingkat penggunaan input tersebut :

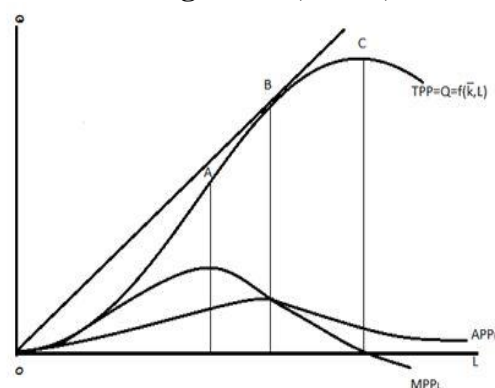
$$APP = \frac{TPP}{X} \dots\dots\dots (2.8)$$

Kurva *Total Physical Product* (TPP) adalah kurva yang menunjukkan tingkat produksi total (=Q) pada berbagai tingkat penggunaan input variabel (input-input lain dianggap tetap).

$$TPP = f(X) \text{ atau } Q = f(X) \dots\dots\dots (2.9)$$

Secara grafik hubungan antara kurva-kurva MPP, APP, dan TPP adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1.**  
**Grafik Hubungan TPP, MPP, dan APP**



Sumber: Borjas, George J, 2013.

### 2.1.1.1. Fungsi Produksi *Constant Elasticity Substitution*

Berdasarkan Nicholson (2005) karakteristik yang penting dari fungsi produksi adalah semudah apa faktor produksi yang satu digantikan dengan faktor produksi yang lainnya. Jika *return to scale* tidak berubah pada semua perubahan  $k/l$ , maka substitusinya mudah karena kesenjangan dari *marginal productivity* dua input tersebut tidak berubah sebagai perubahan input campuran. Apabila *return to scale* berubah dengan cepat untuk perubahan yang kecil pada  $k/l$  maka substitusinya sulit karena variasi yang kecil pada campuran input akan mempunyai *substantial effect* pada produktivitas input relatif. Skala untuk menentukan reaksi adalah elastisitas substitusi. Elastisitas substitusi ( $\sigma$ ) pada fungsi produksi  $q = f(k,l)$  mengukur proporsi perubahan pada  $k/l$  relative terhadap proporsi perubahan *return to scale* sepanjang isokuan yang mana :

$$\sigma = \frac{\text{percent } \Delta \left(\frac{k}{l}\right)}{\text{percent } \Delta \text{RTS}} = \frac{\partial \left(\frac{k}{l}\right)}{\partial \text{RTS}} \cdot \frac{\text{RTS}}{k/l} = \frac{\partial \ln k/l}{\partial \ln \text{RTS}} = \frac{\partial \ln k/l}{\partial \ln f_l/f_k} \dots\dots\dots(2.10)$$

#### *Costant Elasticity of substitution (CES) of production function*

pertama kali diperkenalkan oleh Arrow et al pada tahun 1961. Fungsi produksi CES adalah :

$$q = f(k,l) = [k^\rho + l^\rho]^{\gamma/\rho} \dots\dots\dots(2.11)$$

Untuk  $\rho \leq 1$ ,  $\rho \neq 0$ , dan  $\gamma > 0$  . Eksponen  $\gamma/\rho$  untuk mengijinkan faktor *return to scale* . Untuk  $\gamma > 1$  , meningkatkan *rate to substitution*, mengingat untuk  $\gamma < 1$  adalah *diminishing return*.

Aplikasi langsung dari definisi  $\sigma$  pada fungsi di atas memberikan hasil yaitu:

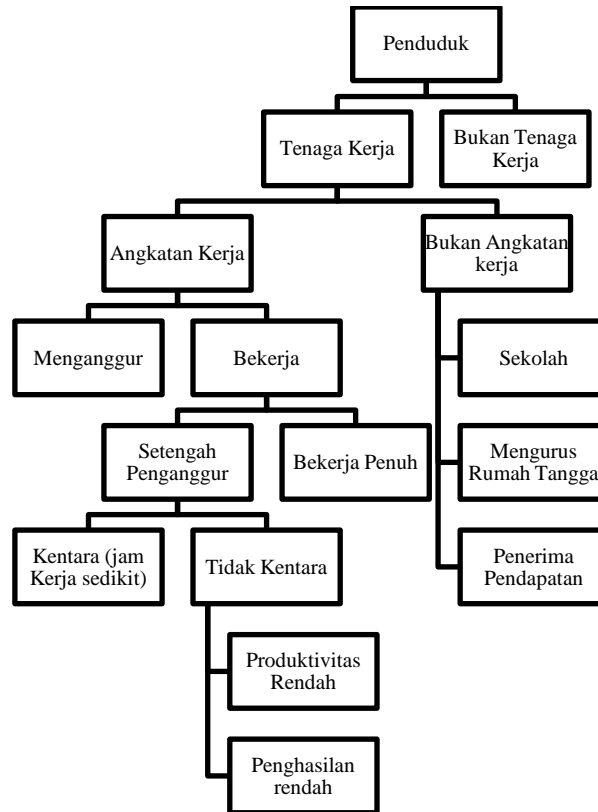
$$\sigma = \frac{1}{1-\rho} \dots \dots \dots (2.12)$$

### 2.1.3. Ketenagakerjaan

Simanjuntak (2001) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) atau Human Resources mengandung dua pengertian yaitu yang pertama SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, kedua SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia, dengan kata lain orang dalam usia kerja tersebut dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja tau manpower. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja .

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 .

**Gambar 2.2.**  
**Skema Ketenagakerjaan**



Sumber : Simanjuntak, 2001

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 seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 1 jam dalam seminggu 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). 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.

#### **2.1.4. Teori Upah**

##### **2.1.4.1. Pengertian Upah**

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

$$W = VMPP_L = MPP_L \times P \dots\dots\dots(2.14)$$

Dimana :

W : tingkat upah (dalam arti *labor cost*) yang dibayarkan pengushaha kepada pekerja

P : harga jual barang (hasil produksi) dalam rupiah per unit barang

MPP<sub>L</sub> : *marginal physical product of labor* atau pertambahan hasil marjinal pekerja diukur dalam unit barang per unit waktu.

VMPP<sub>L</sub> : *value of marginal physical product of labor* atau nilai pertambahan hasil marjinal pekerja atau kayawan.

Nilai pertambahan hasil marjinal pekerja VMPP<sub>L</sub> , merupakan nilai jasa yang diberikan oleh pekerja kepada pengusaha. Sebaliknya upah, W dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan terhadap jasa pekerja yang diberikan pengusaha. Selama nilai pertambahan hasil marjinal pekerja lebih besar daripada upah yang dibayarkan oleh pengusaha (VMPP<sub>L</sub> > W), pengusaha dapat menambah keuntungan dengan menambah pekerja. Di pihak lain, pengusaha dapat menambah keuntungan dengan menambah

pekerja. Di pihak lain, pengusaha tentu tidak bersedia membayar upah yang lebih besar dari nilai usaha kerja yang diberikan pekerja kepada pengusaha.

Simanjuntak (2001) mengungkapkan bahwa dilihat dari segi pekerja, mereka tidak bersedia menerima upah yang lebih rendah daripada nilai usaha kerjanya. Bila pengusaha tertentu membayar upah yang lebih rendah dari nilai usaha pekerja, maka pekerja tersebut akan mencari pekerjaan di tempat lain yang mampu membayar sama dengan usaha kerjanya. Dengan kata lain dengan asumsi adanya mobilitas sempurna, pekerja akan memperoleh upah senilai pertambahan hasil marjinalnya.

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/reguler (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, 2008).

Menurut Gilarso (2004) upah adalah balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia dalam arti luas termasuk gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dsb. Upah dibedakan menjadi dua yaitu : upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah sejumlah uang yang diterima sedangkan upah riil adalah jumlah barang dan jasa yang dapat dibeli dengan upah uang itu. Upah dalam arti sempit khusus dipakai untuk tenaga kerja yang bekerja

pada orang lain dalam hubungan kerja (sebagai karyawan/buruh). Tingkat upah ini dapat diperhitungkan per jam, hari, minggu, bulan atau tahun.

#### **2.1.4.2. Teori Perbedaan Tingkat Upah**

Perbedaan tingkat upah pada faktor produksi tenaga kerja antara lain disebabkan oleh :

##### a) Perbedaan Kualitatif Faktor-Faktor Produksi

Menurut Miller dan Meiners (2000) semua perusahaan sesuai dengan prinsip maksimalisasi laba, akan merekrut suatu input sampai ke titik dimana harga per unit tersebut sama dengan produk fisik marginalnya kali harga outputnya (dalam kondisi pasar persaingan sempurna) atau sama dengan MPP kali pendapatan marginalnya (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 :

$$MPP_1 \times P = w_1 \text{ dan } MPP_2 \times P = w_2 \dots\dots\dots (2.13)$$

Terdapat dua macam produk fisik marginal (MPP), masing-masing ditandai dengan 1 dan 2. Perbedaan tingkat upah antara pekerja yang lebih ahli dengan yang kurang ahli akan sama dengan selisih produk fisik marginalnya. Secara formulatif, kenyataan itu bisa kita dapati dengan

mengalikan  $MPP_1 \times P = w_1$  dengan  $1/(P \times w_1)$  serta  $MPP_2 \times P = w_2$  dengan  $1/(P \times w_2)$ . Hasilnya penyesuaian tersebut akan sama dengan  $1/P$  dan akhirnya dapat disejajarkan sebagai berikut :

$$\frac{MPP1}{w1} = \frac{MPP2}{w2} \rightarrow \frac{w1}{w2} = \frac{MPP1}{MPP2} \dots\dots\dots(2.14)$$

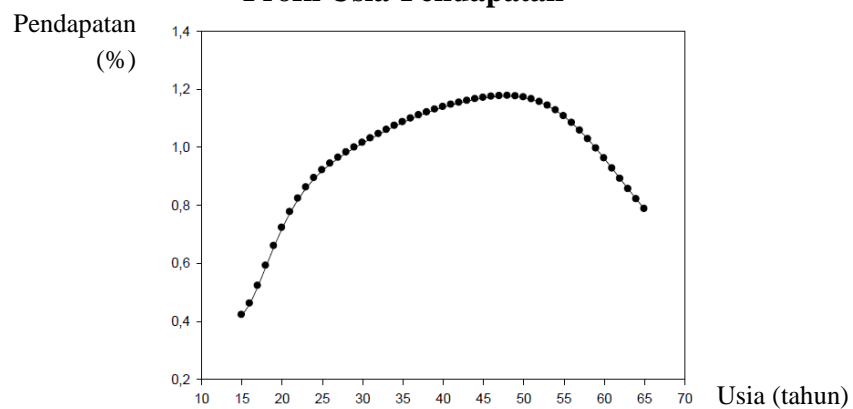
#### b) Penyebab Ketimpangan Upah

Berdasarkan Miller dan Meiners (2000) beberapa faktor yang menyebabkan ketimpangan upah antara lain adalah :

##### 1. Usia

Pola pendapatan riil sebagian besar pekerja memiliki bentuk seperti gambar 2.3. Gambar tersebut 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.

**Gambar 2.3.**  
**Profil Usia-Pendapatan**



Sumber: Miller dan Meiner,2000

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 tahandan kesehatannya mulai pudar. Produktivitasnya mulai turun dan berkurang pula pendapatannya. Sampai kemudian mereka berhenti bekerja dan garis pendapatan mereka hilang.

## 2. Karakteristik Bawaan

Besarnya pendapatan kalangan pekerja tertentu misalnya para aktor dan aktris sangat ditentukan oleh karakteristik bawaan mereka. Seseorang yang dianugerahi paras rupawan dan suara merdu jauh lebih mudah mencetak pendapatan yang berlipat ganda dari pendapatan orang lain. Demikian juga dengan seseorang yang lahir dengan IQ lebih dari 160 asalkan dia tidak aneh-aneh ia pasti lebih mudah memperoleh pendapatan. Tapi di lain pihak kita harus mengakui keberhasilan orang-orang yang secara alamiah biasa-biasa saja tapi luar biasa tekun dalam memperjuangkan nasibnya. Itu sebabnya sejauhmana besar kecilnya pendapatan bisa dihubungkan dengan karakteristik bawaan masih diperdebatkan apalagi keberhasilan seseorang seringkali dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan masyarakatnya.

### 3. Keberanian mengambil resiko

Mereka yang bekerja di lingkungan kerja berbahaya biasanya memperoleh pendapatan yang lebih banyak . Pekerja yang mengelas rangka baja gedung bertingkat pasti lebih tinggi upahnya daripada pekerja las biasa. *Ceteris paribus*, siapa yang berani mempertaruhkan kesehatan dan nyawanya di bidang kerja yang berbahaya pasti menerima imbalan yang lebih besar.

### 4. Ketidakpastian dan Varians Pendapatan

Bidang kerja yang hasilnya tidak pasti misalnya bidang kerja pemasaran, mengandung resiko yang lebih besar. Tingkat pendapatan mereka (tentu saja yang berhasil) akan melebihi mereka yang bekerja di bidang yang lebih aman.

### 5. Bobot Latihan

Bila karakteristik bawaan dianggap sama atau diabaikan maka mereka yang menguasai bobot latihan lebih tinggi pasti memperoleh pendapatan lebih banyak. Latihan itu bisa bersumber dari pendidikan formal , seperti bangku kuliah atau lewat kursus tertulis, bisa pula latihan berupa pengetahuan dan pengalaman informal yang didapat seseorang selama ia bekerja. Bahkan peranan latihan selama kerja atau magang (*on-the-job training*) sangat penting dan merupakan salah satu faktor penentu bentuk

profil usia-pendapatan. Bobot latihan memperbesar pendapatan karena latihan itu meningkatkan keterampilan seseorang sehingga ia mampu menghasilkan produk fisik marjinal yang lebih tinggi.

#### 6. Kekayaan Warisan

Mereka yang mempunyai kekayaan warisan atau lahir di lingkungan keluarga kaya akan lebih mampu memperoleh pendapatan daripada mereka tidak mempunyai kekayaan warisan, sekalipun kemampuan dan pendidikan mereka setara. Akan tetapi pengaruh kekayaan keluarga terhadap keberhasilan seseorang dalam meraih pendapatan di Amerika Serikat ternyata relative kecil. Sebaliknya pengaruh itu begitu mencolok di negara-negara berkembang yang presentase pendapatan nasional untuk kaum pekerja lebih kecil.

#### 7. Ketidaksempurnaan Pasar

Monopoli, monopsoni, kebijakan sepihak serikat buruh, penetapan tingkat upah minimum oleh pemerintah, ketentuan syarat-syarat lisensi, sertifikasi dan sebagainya semuanya turut mengakibatkan perbedaan-perbedaan pendapatan uang di kalangan kelas-kelas pekerja. Mereka yang diuntungkan oleh ketidaksempurnaan pasar itu akan menerima pendapatan lebih tinggi, sebaliknya yang ditugikan akan menerima pendapatan yang lebih rendah.

## 8. Diskriminasi

Di pasar tenaga kerja sering terjadi diskriminasi ras, agama, atau jenis kelamin dan itu semua juga merupakan penyebab variasi tingkat pendapatan. Tinggi rendahnya tingkat diskriminasi tidak bisa diukur berdasarkan angka pendapatan rata-rata antara dua kelompok jika hal itu tidak disesuaikan atau diperhitungkan dengan selisih atau perbedaan tingkat produktivitas.

### **2.1.5. Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*)**

Berdasarkan Ehrenberg dan Smith (2009) seperti investasi yang lain, investasi pada human capital memerlukan biaya dengan harapan akan manfaat yang diterima pada masa yang akan datang. Pada umumnya biaya yang dikeluarkan untuk menambah human capital dapat dibagi ke dalam tiga kategori yaitu :

1. Biaya langsung termasuk biaya pendidikan dan pengeluaran untuk buku dan perlengkapan lainnya.
2. Pengeluaran yang hilang karena selama masa investasi, tidak mungkin atau sangat sulit untuk bekerja setidaknya full-time.
3. Kerugian Fisik yang terjadi karena belajar seringkali menyulitkan dan membosankan.

Dalam hal investasi pendidikan dan pelatihan oleh pekerja, pendapatan harapan adalah pendapatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang, meningkatkan kepuasan bekerja selama masa produktivitasnya, dan apresiasi

yang lebih besar. Meskipun dapat menghitung keuntungan di masa yang akan datang namun terdapat penundaan dalam menerima pengembalian investasi human capital.

Simanjuntak (2001) menyatakan bahwa asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Di samping penundaan menerima penghasilan tersebut, orang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, pembelian buku-buku dan alat-alat sekolah tambahan uang transport dan lain-lain. Misalnya seorang tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) tidak melanjutkan sekolah dan langsung mencari dan memperoleh pekerjaan. Tiap tahun  $t$  dia memperoleh upah  $V(t)$ . Misalkan orang tersebut tamat dan memperoleh pekerjaan pada umur 20 tahun, dan tidak memperoleh penghasilan lagi pada umur 60 tahun atau sesudah 40 tahun bekerja. Maka jumlah penghasilan yang diterimanya seumur hidupnya, dihitung dalam nilai sekarang atau *Net Present Value* adalah :

$$Y(sla) = \sum_{t=10}^{40} \frac{V(t)}{(1+r)^t} \dots\dots\dots(2.15)$$

Dimana  $Y(sla)$  adalah nilai sekarang atau *Net Present Value* dari arus penghasilan seumur hidup,  $V(t)$  adalah besarnya penghasilan pada tahun  $t$  dan

$r$  adalah tingkat diskonto (*discount rate*) yang menggambarkan *time preference* seseorang atas konsumsi barang saat sekarang dibandingkan dengan salah satu tahun yang akan datang. Seorang tamatan SLTA yang melanjutkan sekolah untuk menjadi sarjana muda, setiap tahun sampai menjadi sarjana muda akan mengeluarkan biaya secara langsung  $C(t)$ . Misalkan untuk menjadi sarjana muda seorang tamatan SLTA memerlukan 4 tahun. Maka jumlah biaya selama tambahan sekolah tersebut adalah :

$$B = \sum_{t=0}^3 \frac{C(t)}{(1+r)^t} \dots\dots\dots(2.16)$$

Dengan telah menjadi sarjana muda seseorang memperoleh tingkat penghasilan per tahun yang lebih besar daripada tingkat penghasilan per tahun dengan dasar SLTA, akan tetapi penghasilan tersebut baru diperoleh mulai tahun keempat sesudah tamat. Misalkan penghasilan seorang sarjana muda tiap tahun  $t$  adalah  $W(t)$ . Maka nilai sekarang dari arus penghasilannya seumur hidup adalah :

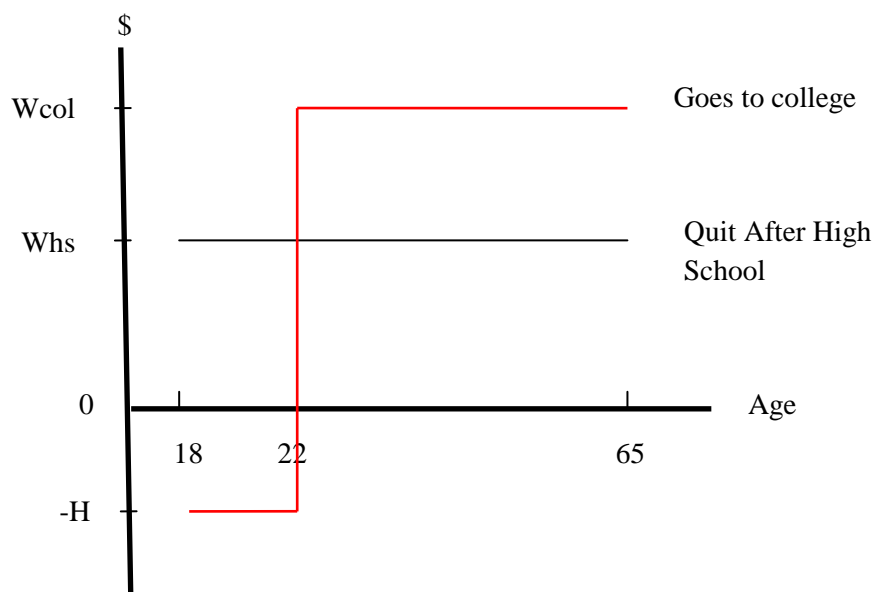
$$Y(sla) = \sum_{t=4}^{40} \frac{V(t)}{(1+r)^t} \dots\dots\dots(2.17)$$

Teori modal manusia mengemukakan bahwa seorang tamatan SLTA akan memutuskan meneruskan sekolah untuk memperoleh sarjana muda bila satu tingkat diskonto tertentu, nilai sekarang dari arus penghasilan seumur hidup sarjana muda dikurangi biaya selama sekolah, lebih besar daripada nilai sekarang dari arus penghasilan seumur hidup seorang dengan tamatan SLTA, Jadi seorang tamatan SLTA akan melanjutkan sekolah untuk menjadi

sarjana muda bila  $Y(sm) - B > Y(sla)$ . Sebaliknya seorang tamatan SLTA akan memutuskan untuk tidak melanjutkan sekolah bila untuk satu tingkat diskonto tertentu :  $Y(sm) - B < Y(sla)$ .  $B$  adalah biaya sekolah yang dikeluarkan secara langsung, dan dinamakan biaya langsung.  $Y(sla)$  adalah penghasilan yang seyogyanya diperoleh bila tidak melanjutkan sekolah. Sedangkan  $Y(sla)$  adalah penghasilan yang dikorbankan untuk memperoleh  $Y(sm)$  dan oleh sebab itu dinamakan *opportunity cost* atau biaya tidak langsung dari sekolah menjadi sarjana muda .

**Gambar 2.4.**

**Arus Pendapatan Potensial yang dihadapi Lulusan SMA dan Sarjana**



Sumber: Borjas, George J, 2013

Borjas (2013) mengilustrasikan pada gambar 2.4 adanya *trade-off* pada keputusan bekerja. Gambar menunjukkan usia-pendapatan (yang mana adalah pola upah selama hidup) pada tiap alternatif. Ketika memasuki pasar tenaga

kerja, lulusan SMA memperoleh upah  $W_{HS}$  dolar per tahun hingga akhir masa produktivitasnya yaitu 65 tahun. Jika seseorang memilih untuk melanjutkan kuliah maka dia akan kehilangan upah sebesar  $W_{HS}$  dan justru akan mengeluarkan biaya langsung sebesar  $H$  dolar untuk biaya kuliah, buku, dan lainnya. Setelah lulus dan menjadi sarjana dia akan memperoleh upah  $W_{col}$  dolar per tahun hingga akhir masa produktivitasnya.

Kaufman (1986) menyatakan bahwa seorang yang memilih untuk kuliah dibanding bekerja memang akan kehilangan pendapatan yang diterima jika ia memilih untuk bekerja namun ketika lulusan sarjana mulai masuk ke pasar kerja pendapatannya akan lebih tinggi dari lulusan SMA karena lulusan sarjana dipandang lebih mampu dan berkompeten di pasar kerja. Misalnya biaya kuliah adalah \$1270 per tahun dan dibutuhkan waktu empat tahun untuk menyelesaikan studi, sedangkan pendapatan lulusan SMA adalah \$13000. Ketika lulusan sarjana sudah masuk ke pasar tenaga kerja dia mendapat \$15000 yang tentunya lebih besar dari lulusan SMA.

#### **2.1.6. Diskriminasi Pasar Tenaga Kerja**

Berdasarkan Borjas (2013, hal.367) 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. Beberapa poin diskriminasi antara lain :

##### 1. Koefisien Diskriminasi

Dikemukakan oleh Gary Becker dalam *The Economics of Discrimination* (1957) dengan konsep dasar perbedaan selera. Asumsinya terdapat dua

tipe tenaga kerja yaitu tenaga kerja berkulit putih (*White Workers*) dengan upah  $W_W$  dan tenaga kerja berkulit hitam (*Black Workers*) dengan upah  $W_B$ . Apabila tidak menyukai tenaga kerja berkulit hitam maka upah yang sebenarnya  $W_B$  untuk 1 jam seolah-olah menjadi  $W_B(1+d)$ . Nilai  $d$  positif disebut koefisien diskriminasi (*discrimination coefficient*). Misalnya: upah tenaga kerja kulit hitam per jam  $W_B = \$10$  dengan  $d=0.5$  menyebabkan seolah-olah pemberi kerja membayar \$15 per jam.

## 2. Diskriminasi Pemberi Kerja (*Employer Discrimination*)

Asumsi yang dipakai adalah tenaga kerja kulit putih (*white workers*) dan tenaga kerja kulit hitam (*black workers*), keduanya *Perfect Substitutes in Production*. Fungsi produksi :

$$Q = f(E_W + E_B) \dots\dots\dots (2.18)$$

$Q$  = output perusahaan

$E_W$  = jumlah tenaga kerja kulit putih (*white workers*)

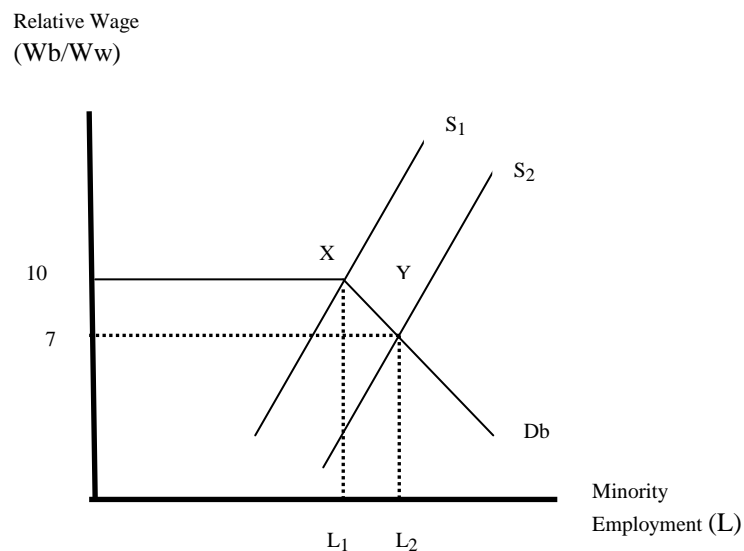
$E_B$  = jumlah tenaga kerja kulit hitam (*black workers*)

Berdasarkan Becker (dalam Kaufman, 1986) model diskriminasi pemberi kerja memberikan perkembangan untuk beberapa prediksi terhadap upah dan tenaga kerja. Garis vertical mengukui  $W_B/W_W$  yang merupakan upah relative tenaga kerja minoritas dibandingkan tenaga kerja mayoritas.  $X$  adalah titik dimana upah sama antara dua kelompok. Kurva Permintaan  $D_b$  menunjukkan jumlah total tenaga kerja minoritas yang diminta oleh

pemberi kerja pada berbagai tingkat upah. Bentuk dari kurva permintaan  $D_b$  ditentukan oleh penyusunan penawaran kerja oleh pemberi kerja dengan besar kecilnya koefisien diskriminasi. Bagian yang horizontal dari  $D_b$  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  $W_b \leq W_w$ . 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.

**Gambar 2.5.**

**Perbedaan Upah yang diakibatkan karena Diskriminasi Pemberi Kerja**

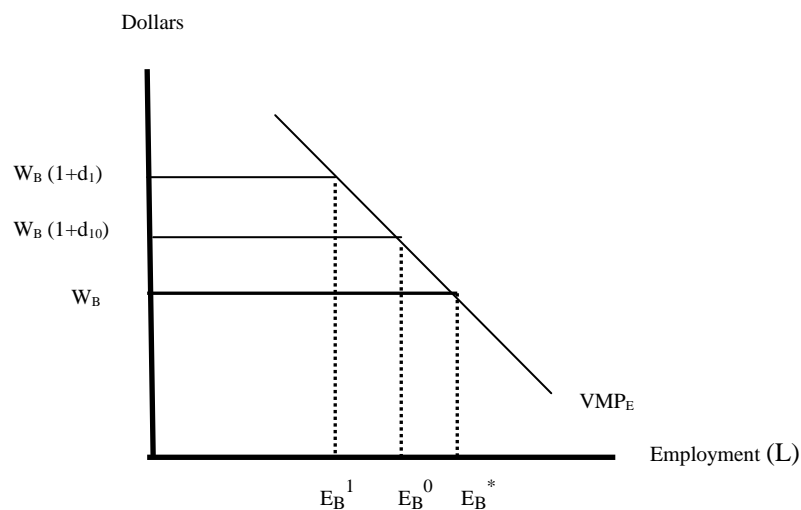


Sumber : Kaufman (1986)

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. Misalnya *employer* atau pemberi kerja tidak menyukai *black workers*, maka upahnya adalah  $W_B (1+d)$ . Keputusan rekrutmen adalah perbandingan antara  $W_w$  dengan  $W_B (1+d)$  maka rekrutmen hanya  $B_w$  ;  $W_B (1+d) < W_w$ . Pada kondisi ini semakin kecil  $d$  maka semakin sedikit merekrut white workers. Perusahaan jenis ini disebut Perusahaan hitam.

**Gambar 2.6.**

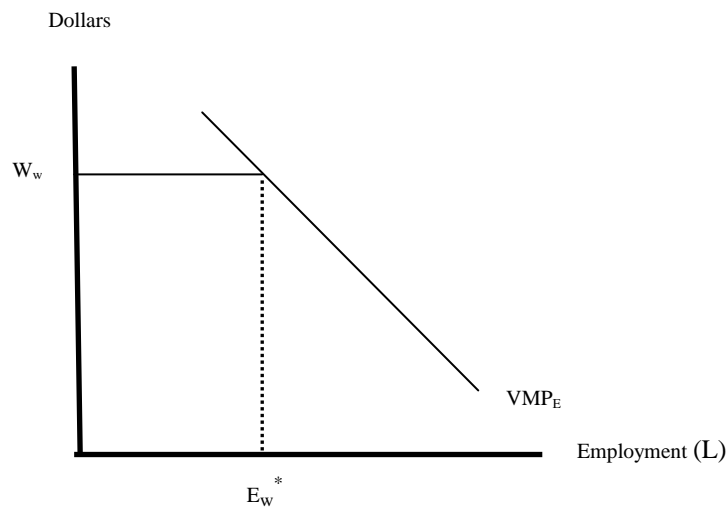
**Keputusan Rekrutmen Black Workers pada Black Firm**



Sumber: Borjas, George J, 2013.

Rekrutment hanya  $W_w$  ;  $W_B (1+d) > W_w$  . Pada kondisi ini semakin besar  $d$  maka semakin banyak merekrut white workers dan perusahaan ini disebut perusahaan putih. Perusahaan putih akan memperkerjakan tenaga kerja pada titik dimana tingkat upah tenaga kerja sama dengan *value marginal product*.

**Gambar 2.7.**  
**Keputusan Rekrutmen *White Workers* pada *White Firm***



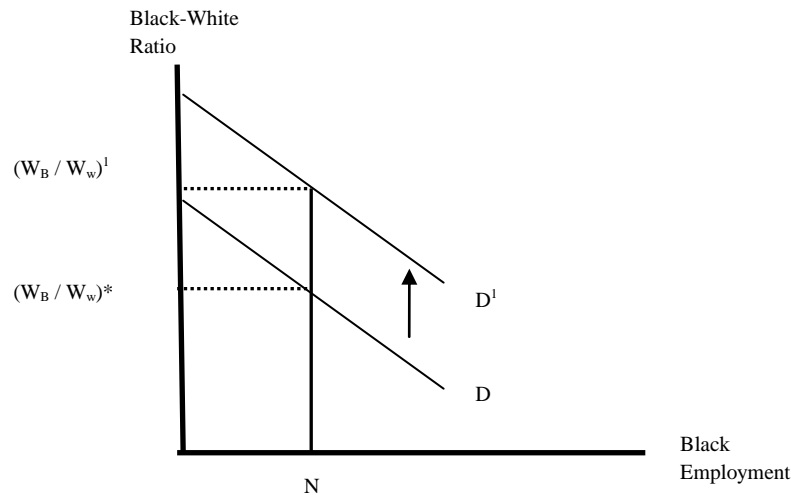
Sumber: Borjas, George J, 2013.

### 3. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Asumsinya yaitu (1) perusahaan dengan koefisien diskriminasi rendah cenderung perusahaan hitam dan perusahaan dengan koefisien diskriminasi tinggi cenderung perusahaan putih. (2) *Supply Black Worker Perfectly Inelastic* karena sejumlah  $N$  Black person tidak terpengaruh

tingkat upah. (3) Kondisi  $(W_B / W_w) > 1$  maka tidak ada employer yang merekrut black workers.

**Gambar 2.8.**  
**Kesenjangan Upah Black/White dalam Pasar Tenaga Kerja**



Sumber: Borjas, George J, 2013

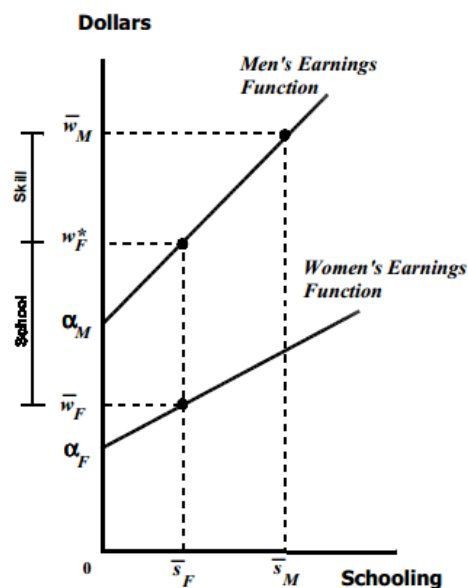
Ketika kesenjangan upah tenaga kerja kulit hitam dan kulit putih sangat tinggi maka tidak akan ada perusahaan pada pasar tenaga kerja yang akan memperkerjakan tenaga kerja kulit hitam. Ketika kesenjangan turun, lambat laun akan ada banyak perusahaan yang member kompensasi pada ketidakpuasannya dan permintaan akan meningkat. Ekuilibrium kesenjangan upah tenaga kerja kulit hitam dan kulit putih terletak pada perpotongan kurva penawaran dan permintaan  $(W_B/W_w)^*$ . Jika beberapa perusahaan lebih memilih untuk memperkerjakan tenaga kerja kulit hitam mereka akan bersedia tetap memperkerjakan tenaga kerja kulit hitam walaupun kesenjangan tingkat upah lebih dari satu, maka kurva

akan bergeser ke D'. Jika jumlah penawaran tenaga kerja kulit hitam cukup kecil maka akan sangat mungkin kesenjangan upah lebih dari satu.

4. Diskriminasi Upah

Asumsi : tenaga kerja terdiri dari pria dengan rata-rata upah  $W_M$  dan wanita 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.

**Gambar 2.9.**  
**Pengukuran dampak Diskriminasi Upah**



Sumber: Borjas, George J, 2013.

Fungsi Upah Pria  $W_M = \alpha_M + \beta_M S_M$ .....(2.19)

Fungsi Upah Wanita  $W_F = \alpha_F + \beta_F S_F$ .....(2.20)

Kesenjangan Upah =  $\Delta W$

$$\Delta W = W_M - W_F \dots\dots\dots(2.21)$$

$$\Delta W_{it} = (\alpha_M + \beta_M S_M) - (\alpha_F + \beta_F S_F) \dots\dots\dots(2.22)$$

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

Menurut Ehrenberg dan Smith (2009) beberapa faktor yang menyebabkan perbedaan pendapatan antar gender adalah :

#### 1. Usia dan Pendidikan

Langkah pertama untuk menganalisis perbedaan pendapatan adalah mencari sumber perbedaan potensial yang akan diukur. Dua faktor yang dapat digunakan untuk pengukuran dan dapat mempengaruhi pendapatan adalah pendidikan dan usia (yang berkorelasi dengan pengalaman di pasar kerja). Ketika sebagian besar kohor wanita tertentu memiliki tingkat rata-rata lama belajar yang paling tidak sama dengan pria, maka tidak bisa disebut sama dengan kohor yang lebih tua lainnya. Di pasar tenaga kerja, profil usia dan pendapatan dari wanita selalu lebih rendah daripada pria. Sebagai gambaran pada tahun 2005, wanita pada usia diatas 15 tahun yang bekerja penuh waktu memiliki pendapatan rata-rata kurang lebih 70% dari pria dan pada tahun yang sama kesenjangan pendapatan wanita dan pria menurun sejalan dengan usia (berdasarkan data U.S Labor Bureau).

## 2. Jenis Pekerjaan

Faktor lain yang dapat mengukur perbedaan pendapatan antara wanita dan pria adalah kesenjangan pada jenis pekerjaan. Wanita 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 wanita dan pria adalah karena perbedaan distribusi jenis pekerjaan.

## 3. Jam Bekerja dan Pengalaman

Dalam jenis pekerjaan, pendapatan dipengaruhi oleh jam bekerja dan pengalaman (tahun). Wanita seringkali jarang dipromosikan serta memiliki pengalaman dan jam yang rendah dibanding dengan pria karena harus menjalankan perannya sebagai wanita misalnya ketika merawat anak dan harus berhenti bekerja, maka ketika berhenti dari bekerja inilah timbul kesenjangan pengalaman. Penelitian pada tahun 1991 menemukan bahwa beberapa wanita sudah menikah bekerja pada usia 30 yang mana pendapatannya 23% lebih rendah dibanding dengan pria berusia sama, sedangkan wanita yang belum menikah memperoleh 10% lebih rendah.

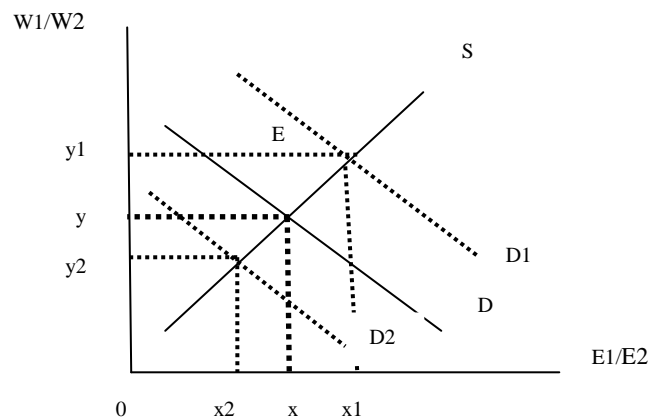
## 4. Perbedaan yang Tidak Dijelaskan

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

## 2.2. Hubungan Antara Kesenjangan Tenaga Kerja dan Kesenjangan Tingkat Upah

Berdasarkan teori penyamaan tingkat upah setiap pekerjaan memiliki penawaran dan permintaan tersendiri yang menentukan tingkat upah serta jumlah pekerja yang bisa diserap. Kurva garis permintaan tenaga kerja mengarah ke bawah (artinya semakin rendah tingkat upah akan semakin banyak pekerja yang diserap oleh kedua jenis pekerjaan tersebut). Kurva penawaran sebaliknya mengarah ke atas, itu berarti semakin banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja akan semakin besar tingkat upah yang harus dibayarkannya dan juga karena perbedaan preferensi di kalangan pekerja atas dua macam pekerjaan yang tersedia. Asumsi dari teori ini adalah (1) terdapat dua jenis tenaga kerja (2) semua tenaga kerja bisa melakukan pekerjaan pada dua jenis pekerjaan.

**Gambar 2.10.**  
**Hubungan antara Kesenjangan Jumlah Tenaga Kerja dan Kesenjangan Tingkat Upah**



Sumber: Miller dan Meiner, 2000

Teori tersebut kemudian digunakan untuk menjelaskan hubungan kesenjangan jumlah dan kesenjangan tingkat upah tenaga kerja. Ketika kesenjangan (kesenjangan) tingkat upah naik maka kurva permintaan akan bergeser ke kanan (D1), sehingga mengakibatkan kesenjangan jumlah tenaga kerja meningkat, begitu sebaliknya. Sejalan dengan teori penyamaan tingkat upah, pada teori diskriminasi menyebutkan bahwa dalam perusahaan tanpa diskriminasi ketika kesenjangan tingkat upah naik maka dia akan memperkerjakan lebih banyak tenaga kerja.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu:

#### **1. Claudia Olivetti, Barbara Petrongolo (2014). Gender Gaps across Countries and Skills: Demand, Supply and the Industry Structure.**

Penelitian ini menganalisa mengenai korelasi antara tingkat upah tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja tidak terdidik serta hubungannya dengan permintaan tenaga kerja yang membentuk kesenjangan gender. Model yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari fungsi produksi *constant elasticity of substitution* (CES). Data berasal dari 15 negara OECD pada tahun 1994-2001 kecuali Kanada (1997-2004), Finlandia (1996-2001), Austria (1995-2001). Hasil dari penelitian ini antara lain (1) Koefisien elastisitas substitusi tenaga kerja terdidik lebih besar daripada tenaga kerja tidak terdidik. (2) Dari 15 negara, 9 negara memiliki kesenjangan upah gender terhadap jumlah tenaga kerja tidak terdidik lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja terdidik. (3) perbedaan struktur industry menjelaskan lebih dari 80% dari sebagian besar

perbedaan permintaan tenaga kerja dan sekitar 1/3 terdapat korelasi antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja.

## **2. Karolina Goraus (2013). Gender Gap in Labor Market Participation in Romania.**

Penelitian ini berpusat pada masalah dari aksesibilitas wanita terhadap pasar tenaga kerja di Romania. Menggunakan data dari tahun 1997-2008 yang berasal dari European Union Labor Force Survey mencakup data set individu terdiri dari status pasar tenaga kerja, usia, pendidikan, tempat tinggal, keberadaan anak dalam rumah tangga, dan pengalaman bekerja. Metode analisis menggunakan pendekatan non-parametrik yang di buat oleh Nopo (2008) dan Dekomposisi Blinder-Oaxaca . Hasil dari penelitian ini adalah (1) tingkat partisipasi angkatan kerja pria sebesar 71%, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita 58.8%. tenaga kerja pria 65.8%, tenaga kerja wanita 55%. Rata-rata usia tenaga kerja pria 38.7, rata-rata usia tenaga kerja wanita 39.7. Tingkat pendidikan pria pada tingkat high dan medium lebih tinggi dibanding wanita sedangkan tingkat pendidikan rendah lebih tinggi wanita dibanding pria. Pengalaman kerja pria lebih tinggi (85%) dibanding pengalaman kerja wanita (77.3%). (2) Penyesuaian kesenjangan gender (adjusted gender gaps) dengan mengontrol usia, pendidikan, tempat tinggal dan kehadiran anak sama tingginya dengan kesenjangan gender yang belum disesuaikan. Namun setelah ditambahkan variabel control pengalaman kerja kesenjangan gender berkurang 15%. Hal ini berarti karakteristik pekerjaan dapat menjelaskan perbedaan gender pada pasar tenaga kerja di Romania. Akan tetapi tidak dapat ditarik

kesimpulan bahwa jika perbedaan karakteristik pekerjaan untuk pria dan wanita menggambarkan perbedaan keterampilan, selera, dan preferensi atau berhubungan dengan diskriminasi.

### **3. Haruhiko Hori (2009). Labor Market Segmentation and the Gender Wage Gap.**

Penelitian ini menguji dampak perbedaan pria-wanita terhadap distribusi pekerjaan dalam kesenjangan upah gender. Terdiri dari tiga bagian, bagian pertama yaitu menganalisa share dari tenaga kerja wanita pada tiap jenis pekerjaan berdasarkan hasil dari Sensus Penduduk tahun 2000. Bagian selanjutnya adalah menganalisa distribusi pekerjaan pria-wanita menggunakan Indeks Duncan. Bagian terakhir menganalisa pada tingkat pekerjaan yang mana yang dapat menjelaskan adanya kesenjangan upah gender. Hasil dari penelitian ini antara lain (1) Share tenaga kerja wanita paling tinggi pekerjaan satu digit ada pada pekerjaan penyedia jasa (64.8%), sekretaris dan pekerjaan sejenis (62%), manajer (11%), tenaga kerja di bidang transportasi dan komunikasi (4.7%), tenaga kerja keamanan (5%). Share tenaga kerja wanita pada pekerjaan dua digit yang paling tinggi adalah jasa penunjang rumah tangga (*family life supporting service workers*) (96.3%), sosial dan kesejahteraan (85.8%), tenaga kerja tekstil dan pakaian (80.4%), tenaga kerja jasa lainnya (74.3%), kesehatan masyarakat dan tenaga kerja medis (70.1%), tenaga kerja jasa kebersihan (66.4%), musisi dan artis (65.5%).(2) Tren indeks Duncan dari tahun 1980-2000 pada pekerjaan tiga digit melebihi angka 50 hal ini mengindikasikan bahwa terdapat segregasi kerja yang besar dan tingkat segregasi kerja hanya

berubah sedikit. (3) share tenaga kerja perempuan berpengaruh negatif terhadap tingkat upah pria maupun tingkat upah wanita sehingga hal ini menunjukkan bahwa baik tingkat upah pria maupun wanita akan menurun seiring dengan share wanita dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil estimasi, tingkat kesenjangan upah gender dapat dijelaskan dengan segregasi kerja dan hanya 5.1% dari seluruh kesenjangan upah gender yang bisa dievaluasi menggunakan penjelasan dari segregasi kerja (*occupational segregation*). Kemungkinan dari penemuan pada saat ini bahwa segregasi kerja bukanlah faktor penjas yang kuat dalam kesenjangan upah gender meskipun Sorensen (1990) memperlihatkan hasil analisis di Amerika Serikat, segregasi kerja menjelaskan 15-30% kesenjangan upah gender namun hal ini tidak terjadi di Jepang.

#### **4. Viktor Pirmana (2006). Earnings Differential Between Male-Female in Indonesia: Evidence From Sakernas Data.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesenjangan pendapatan di Indonesia dan untuk mengetahui apakah kesenjangan pendapatan dapat dijelaskan dengan menggunakan faktor karakteristik individual seperti pendidikan dan pengalaman, lokasi baik kota maupun desa serta provinsi dimana individu tersebut tinggal dan bekerja, dan berdasarkan karakteristik sosio-demografi-ekonomi. Lebih jauh, penelitian ini mencoba untuk mengetahui seberapa besar faktor tersebut berkontribusi terhadap keberadaan kesenjangan, sebelum dan setelah krisis. Menggunakan data dari Sakernas tahun 1996, 1999, 2002, dan 2004 menghasilkan observasi yang valid sebesar

145660 individu. Metode analisis yang digunakan adalah *Mincerian Earnings Equation* dan Blinder-Oaxaca Decomposition.

Hasil dari penelitian ini antara lain (1) terdapat indikasi yang jelas bahwa terjadi kesenjangan pendapatan gender yang signifikan berdasarkan pendidikan dan pengalaman, lokasi baik kota maupun desa serta provinsi dimana individu tersebut tinggal dan bekerja, dan berdasarkan karakteristik sosio-demografi-ekonomi. (2) Profil kesenjangan pendapatan gender terlihat berbentuk seperti U terbalik dengan kesenjangan pendapatan pria-wanita semakin sempit seiring dengan pendidikan yang dicapai, dan mencapai titik maksimum pada jenjang pendidikan sekolah menengah pertama dan jenjang selanjutnya meruncing. (3) Hasil dari persamaan Pendapatan Mincerian (*Mincerian Earnings Equation*) menunjukkan bahwa beberapa faktor seperti human capital (lama sekolah dan pengalaman), sosio-demografi-ekonomi (menjadi kepala keluarga, gender, status pernikahan, sektor pekerjaan) dan faktor lokasi (kota-desa dan provinsi dimana individu tersebut tinggal dan bekerja) berpengaruh signifikan terhadap pendapatan individu di Indonesia. (4) Hasil dari dekomposisi kesenjangan pendapatan mengindikasikan bahwa faktor yang mempengaruhi kesenjangan pendapatan antara pria dan wanita sebesar 41.6% disebabkan oleh perbedaan faktor dalam model. Di sisi lain sebesar 58.4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

## 5. Francine D. Blau, Lawrence M. Kahn (2003). *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap.*

Penelitian ini menggunakan mikrodata 22 negara pada tahun 1985-1994 yang berasal dari *International Social Survey Programme (ISSP)*. Metode samplingnya adalah random sampling terhadap orang dewasa dengan set pertanyaan yang sama yang meliputi pendidikan, pendapatan, usia, status pernikahan, jam kerja, dan jenis kelamin. Desain sampling adalah random cross section yang tersedia data tahunan pada tiap negara kecuali data untuk Australia tahun 1986-1987, 1991, dan 1994 dan Hungaria tahun 1990-1994. Strategi estimasi berawal dari persamaan pendapatan yang diestimasi terpisah berdasarkan gender tiap negara  $j$  dan tahun  $t$ . Setelah mengestimasi persamaan (1) tiap tahun dan tiap negara (100 regresi untuk pria dan 100 untuk wanita), kemudian dibangun dua pengukuran yang berbeda dari koreksi kesenjangan penghasilan antar gender (*gender gap in hours-corrected earning*) dengan mengestimasi kesenjangan upah gender mentah (*raw gender log wage gap*). Persamaan terakhir untuk mengetahui determinan dari kesenjangan upah gender (*gendergap*) adalah ketidaksamaan upah dengan tenaga kerja laki-laki (*male inequality in measured prices*), residual ketidaksamaan dengan laki-laki (*male residual inequality*), penawaran tenaga kerja wanita bersih (*female net supply*). Model ini kemudian diestimasi menggunakan OLS (*Ordinary Least Square*).

Hasil dari penelitian ini antara lain : (1) Negara yang memiliki gap yang besar antara lain Swiss, Amerika, Inggris, Rusia, dan Jepang sedangkan negara

dengan gap yang relative kecil adalah negara eropa timur seperti Jerman Timur dan Bulgaria, kemudian Swedia, Italia, Irlandia, dan New Zealand. (2) Semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. (3) secara keseluruhan lembaga pengatur upah memiliki efek yang penting dalam kesenjangan upah gender dan beberpa bukti lainnya adalah dampak kepada penawaran dan permintaan pada pasar tenaga kerja.

**6. Bernd Fitzenberger, Reinhold Schanabel, Gaby Wunderlich (2002). The Gender Gap in Labor Market Participation and Employment: A Cohort Analysis for West Germany.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingkat partisipasi tenaga kerja wanita pada pasar tenaga kerja di Jerman Barat yang terus meningkat selama decade terakhir sedangkan partisipasi tenaga kerja pria justru stabil. Tujuan dari penelitian ini adalah membandingkan siklus partisipasi dan profil tenaga kerja pria dan wanita di Jerman barat berdasarkan perbedaan keterampilan. Metode analisis yang digunakan adalah tabulasi silang partisipasi dan tingkat tenaga kerja berdasarkan tahun, tingkat keterampilan, dan jenis kelamin selain itu juga menggunakan model simultan yang memasukkan dampak dari waktu, usia, dan anggota kohor kelahiran. Data yang digunakan adalah data mikro-sensus Jerman yang berasal dari ZUMA Mannheim dan juga Federal Labor Office tahun 1976-1995. Sampel dipisahkan menurut tiga kategori yaitu *low skilled* yang terdiri dari tenaga kerja yang tidak lulus pendidikan vokasi atau tanpa pendidikan informal, *medium skilled* yang terdiri dari lulusan pendidikan vokasi, memiliki pengalaman magang, dan memiliki sertifikat master atau ahli

teknikal. *High skilled* terdiri dari lulusan pendidikan universitas atau Sekolah teknik.

Hasil dari penelitian ini antara lain (1) Pola siklus tenaga kerja pria (berdasarkan kohor) dengan tingkat keterampilan berbentuk seperti kurva U terbalik. Tidak ada indikasi bahwa partisipasi dan pola tenaga kerja pria dipengaruhi oleh penurunan penawaran tenaga kerja seiring dengan keadaan keluarga. Berbeda dengan pria, bentuk partisipasi tenaga kerja wanita sangat dipengaruhi oleh keadaan keluarga. (2) tenaga kerja baik pria dan wanita yang tidak terampil mengalami penurunan permintaan. (3) kesenjangan jumlah tenaga kerja antar gender paling mencolok ada pada kelompok *high skilled*.

**Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Studi	Data	Model	Hasil temuan
Claudia Olivetti, Barbara Petrongolo (2014)	Amerika Serikat dan Negara Uni Eropa	Fungsi produksi CES	(1) Koefisien elastisitas substitusi tenaga kerja terdidik lebih besar daripada tenaga kerja tidak terdidik. (2) Dari 15 negara, 9 negara memiliki kesenjangan upah gender terhadap jumlah tenaga kerja tidak terdidik lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja terdidik. (3) perbedaan struktur industry menjelaskan lebih dari 80% dari sebagian besar perbedaan permintaan tenaga kerja dan sekitar 1/3 terdapat korelasi antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja.
Karolina Goraus (2013)	Romania	<i>Relatively new non parametric</i>	(1) tingkat partisipasi angkatan kerja pria sebesar 71%, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita 58.8%. tenaga kerja pria 65.8%, tenaga kerja wanita

*decomposition* 55%. Rata-rata usia tenaga kerja pria 38.7, rata-rata usia tenaga kerja wanita 39.7 . Tingkat pendidikan pria pada tingkat high dan medium lebih tinggi dibanding wanita sedangkan tingkat pendidikan rendah lebih tinggi wanita dibanding pria. Pengalaman kerja pria lebih tinggi (85%) dibanding pengalaman kerja wanita (77.3%).

(2)Penyesuaian kesenjangan gender (adjusted gender gaps) dengan mengontrol usia, pendidikan, tempat tinggal dan kehadiran anak sama tingginya dengan kesenjangan gender yang belum disesuaikan. Namun setelah ditambahkan variabel control pengalaman kerja kesenjangan gender berkurang 15%. Hal ini berarti karakteristik pekerjaan dapat menjelaskan perbedaan gender pada pasar tenaga kerja di Romania. Akan tetapi tidak dapat ditarik kesimpulan bahwa jika perbedaan karakteristik pekerjaan untuk pria dan wanita menggambarkan perbedaan keterampilan, selera, dan preferensi atau berhubungan dengan diskriminasi.

- Haruhiko Hori (2009) *2000 Basic Survey On Wage Structure di Jepang* Duncan Index
- (1) Share tenaga kerja wanita paling tinggi pekerjaan satu digit ada pada pekerjaan penyedia jasa (64.8%). Share tenaga kerja wanita pada pekerjaan dua digit yang paling tinggi adalah jasa penunjang rumah tangga (*family life supporting service workers*) (96.3%)
- (2)Tren indeks Duncan dari tahun 1980-2000 pada pekerjaan tiga digit melebihi angka 50 hal ini mengindikasikan bahwa terdapat segregasi kerja yang besar dan tingkat segregasi kerja hanya berubah sedikit.
- (3)Share tenaga kerja perempuan

berpengaruh negative terhadap tingkat upah pria maupun tingkat upah wanita sehingga hal ini menunjukkan bahwa baik tingkat upah pria maupun wanita akan menurun seiring dengan share wanita dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil estimasi, tingkat kesenjangan upah gender dapat dijelaskan dengan segregasi kerja dan hanya 5.1% dari seluruh kesenjangan upah gender yang bisa dievaluasi menggunakan penjelasan dari segregasi kerja (*occupational segregation*). Kemungkinan dari penemuan pada saat ini bahwa segregasi kerja bukanlah faktor penjas yang kuat dalam kesenjangan upah gender meskipun Sorensen (1990) memperlihatkan hasil analisis di Amerika Serikat , segregasi kerja menjelaskan 15-30% kesenjangan upah gender namun hal ini tidak terjadi di Jepang.

- |                       |   |  |  |
|-----------------------|---|--|--|
| Viktor Pirmana (2006) | Sakernas tahun 1996, 1999, 2002, dan 2004 | Mincerian Earnings Equation dan Blinder-Oaxaca Decomposition | <p>(1) terdapat indikasi yang jelas bahwa terjadi kesenjangan pendapatan gender yang signifikan berdasarkan pendidikan dan pengalaman, lokasi baik kota maupun desa serta provinsi dimana individu tersebut tinggal dan bekerja, dan berdasarkan karakteristik sosio-demografi-ekonomi.</p> <p>(2) Profil kesenjangan pendapatan gender terlihat berbentuk seperti U terbalik dengan kesenjangan pendapatan pria-wanita semakin sempit seiring dengan pendidikan yang dicapai, dan mencapai titik maksimum pada jenjang pendidikan sekolah menengah pertama dan jenjang selanjutnya meruncing.</p> <p>(3) Hasil dari persamaan Pendapatan Mincerian (<i>Mincerian Earnings</i></p> |
|-----------------------|---|--|--|

*Equation*) menunjukkan bahwa beberapa faktor seperti human capital (lama sekolah dan pengalaman) , sosio-demografi-ekonomi (menjadi kepala keluarga, gender, status pernikahan, sektor pekerjaan) dan faktor lokasi (kota-desa dan provinsi dimana individu tersebut tinggal dan bekerja) berpengaruh signifikan terhadap pendapatan individu di Indonesia.

- (4) Hasil dari dekomposisi kesenjangan pendapatan mengindikasikan bahwa faktor yang mempengaruhi kesenjangan pendapatan antara pria dan wanita sebesar 41.6% disebabkan oleh perbedaan faktor dalam model. Di sisi lain sebesar 58.4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Francine D.Blau, Lawrence M.Khan (2003)	22 negara pada tahun 1985-1994	Regresi Linier dengan persamaan simultan	<p>(1) Negara yang memiliki gap yang besar antara lain Swiss, Amerika, Inggris, Rusia, dan Jepang sedangkan negara dengan gap yang relative kecil adalah negara eropa timur seperti Jerman Timur dan Bulgaria, kemudian Swedia, Italia, Irlandia, dan New Zealand.</p> <p>(2) Semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.</p> <p>(3) secara keseluruhan lembaga pengatur upah memiliki efek yang penting dalam kesenjangan upah gender dan beberapa bukti lainnya adalah dampak kepada penawaran dan permintaan pada pasar tenaga kerja.</p>
Bernd Fitzenberger, Reinhold Schnabel,	Jerman Barat	Tabulasi silang tingkat partisipasi angkatan kerja	<p>(1) Pola siklus tenaga kerja pria (berdasarkan kohor) dengan tingkat keterampilan berbentuk seperti kurva U terbalik. Tidak ada indikasi bahwa</p>

Gaby  
Wunderlich  
(2002)

berdasarkan  
tahun, tingkat  
keterampilan,  
jenis kelamin,  
waktu, usia,  
kohor  
kelahiran.

partisipasi dan pola tenaga kerja pria dipengaruhi oleh penurunan penawaran tenaga kerja seiring dengan keadaan keluarga. Berbeda dengan pria, bentuk partisipasi tenaga kerja wanita sangat dipengaruhi oleh keadaan keluarga.

Estimasi  
menggunakan  
model  
simultan.

- (2) Tenaga kerja baik pria dan wanita yang tidak terampil mengalami penurunan permintaan.
- (3) Kesenjangan jumlah tenaga kerja antar gender paling mencolok ada pada kelompok *high skilled*.

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan Simanjuntak (2001:2) yang dimaksud tenaga kerja adalah penduduk berumur 15 tahun atau lebih<sup>1</sup>. Penduduk yang dimaksud mencakup seluruh penduduk dan tidak membedakan gender. Menurut Marzuki, gender dapat menentukan akses seseorang terhadap pendidikan, dunia kerja, dan sektor-sektor publik lainnya. Pendidikan merupakan salah satu sinyal dalam pasar tenaga kerja. Dalam proses rekrutmen tenaga kerja, para pencari kerja menunjukkan sinyal pada perusahaan menggunakan ijazah yang ia miliki. Pengusaha menganggap pekerja berpendidikan tinggi lebih produktif karena pendidikan memberikan pekerja tambahan keterampilan. Tingkat

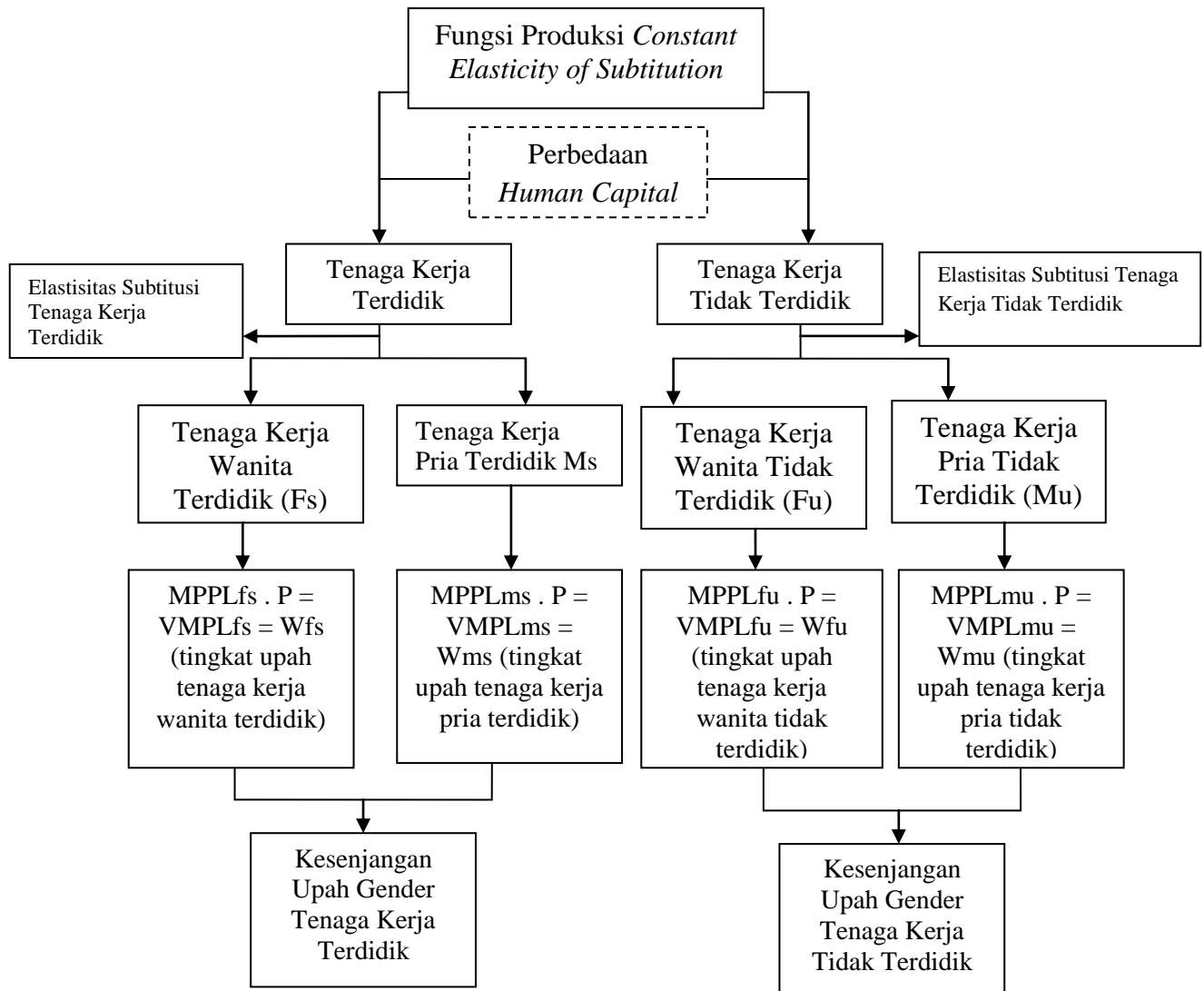
<sup>1</sup> Undang-undang No.25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan

produktifitas yang lebih tinggi juga akan berpengaruh terhadap perolehan upah yang akan diterima.

Selama ini kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang setara antara pria dan wanita belum sepenuhnya terpenuhi (Laporan Pembangunan Manusia Berbasis Gender, 2012). Berdasarkan data indikator pendidikan antar gender yang dirilis oleh beberapa badan yang berwenang di Indonesia, menunjukkan bahwa akses pendidikan pria dan wanita tidak sama. Pria memiliki angka melek huruf, angka partisipasi murni, dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi daripada wanita. Tidak semua orang dapat memiliki kesempatan memperoleh pendidikan dalam rangka meningkatkan *human capital investment* individu. Seringkali kesempatan ini hanya dapat dinikmati oleh kaum menengah ke atas karena memang biaya pendidikan pada jenjang di atas sekolah menengah pertama tidaklah murah, pemerintah pun hanya memberikan jaminan sampai sekolah menengah pertama.

Berdasarkan hal tersebut jumlah tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria baik yang terdidik (dapat menikmati pendidikan di atas jenjang sekolah menengah pertama) maupun tidak terdidik (hanya menikmati pendidikan maksimal sampai sekolah menengah pertama) dalam pasar tenaga kerja tidaklah sama sehingga hal tersebut menjadi salah satu pemicu kesenjangan upah gender tenaga kerja terdidik maupun tenaga kerja tidak terdidik.

**Gambar 2.11.**  
**Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini menggunakan model untuk menganalisis kesenjangan upah tenaga pria dan wanita terdidik maupun tidak terdidik dalam pasar tenaga kerja, digunakan model keseimbangan *multi-region economy* dimana input permintaan tenaga kerja diturunkan dari intensitas penggunaan dari masing-masing region dan struktur region yang berbeda akan memperkerjakan berbagai input dalam berbagai proporsi. Model ini diadaptasi

dari penelitian Olivetti dan Petrongolo (2014) serta Acemoglu dan Autor (2010).

Model keseimbangan akhirnya adalah sebagai berikut :

$$\Delta W_s = \alpha_1 - \frac{1}{\sigma} \Delta h_s \dots\dots\dots (2.25)$$

$$\Delta W_u = \beta_1 - \frac{1}{\sigma} \Delta h_u \dots\dots\dots (2.26)$$

Dimana  $\Delta W_s$  dan  $\Delta W_u$  adalah kesenjangan upah gender tenaga kerja terdidik dan kesenjangan upah gender tenaga kerja tidak terdidik.  $\Delta h_s$  dan  $\Delta h_u$  adalah kesenjangan gender penawaran tenaga kerja terdidik dan kesenjangan gender penawaran tenaga kerja tidak terdidik.  $\sigma$  adalah elastisitas substitusi antara tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita.

## 2.5. Hipotesis Penelitian

1. Diduga kesenjangan jumlah tenaga kerja tidak terdidik berpengaruh negatif terhadap kesenjangan tingkat upah tenaga kerja tidak terdidik di Indonesia.
2. Diduga kesenjangan tenaga kerja terdidik berpengaruh negatif terhadap kesenjangan tingkat upah tenaga kerja terdidik di Indonesia.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1. Variabel Penelitian**

###### **1. Variabel Dependen**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah kesenjangan upah tenaga kerja terdidik dan kesenjangan upah tenaga kerja tidak terdidik yang ada di Indonesia.

###### **2. Variabel Independen**

Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- a. Kesenjangan jumlah tenaga kerja terdidik dalam pasar tenaga kerja Indonesia.
- b. Kesenjangan jumlah tenaga kerja tidak terdidik dalam pasar tenaga kerja Indonesia.

##### **3.1.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Tenaga kerja tidak terdidik adalah yang tidak/belum pernah bersekolah, tidak/belum tamat SD, lulusan SD, dan lulusan SMP.
- b. Tenaga kerja terdidik adalah lulusan SMA, SMK, Diploma, dan Universitas.
- c. Kesenjangan upah tenaga kerja tidak terdidik adalah rasio upah antara tenaga kerja pria tidak terdidik dan tenaga kerja wanita tidak

- terdidik. Upah dalam hal ini adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh atau karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/kantor/majikan. imbalan dalam bentuk barang dinilai dengan harga setempat. Upah/gaji bersih yang dimaksud tersebut adalah setelah dikurangi dengan potongan-potongan Iuran wajib, pajak penghasilan dan sebagainya.
- d. Kesenjangan upah tenaga kerja terdidik adalah rasio upah yang kerja pria terdidik dan tenaga kerja wanita terdidik. Upah dalam hal ini adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh atau karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/kantor/majikan. imbalan dalam bentuk barang dinilai dengan harga setempat. Upah/gaji bersih yang dimaksud tersebut adalah setelah dikurangi dengan potongan-potongan Iuran wajib, pajak penghasilan dan sebagainya.
- e. Kesenjangan jumlah tenaga kerja tidak terdidik adalah rasio antara jumlah penduduk pria (dalam satuan jiwa/orang) tidak terdidik usia kerja (15 tahun lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan dan jumlah penduduk wanita (dalam satuan jiwa/orang) tidak terdidik usia kerja (15 tahun lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan.
- f. Kesenjangan jumlah tenaga kerja terdidik adalah rasio antara jumlah penduduk pria (dalam satuan jiwa/orang) terdidik usia kerja (15 tahun lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan dan jumlah

penduduk wanita (dalam satuan jiwa/orang) terdiri usia kerja (15 tahun lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan.

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.2.1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan informasi yang telah disusun dan dipublikasikan seperti buku-buku literature, catatan-catatan atau sumber-sumber yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Jenis data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data *cross section (panel data)* selama 4 tahun 2009-2012 dengan 33 provinsi di Indonesia.

#### **3.2.2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya menggunakan data yang berasal dari Badan Pusat Statistik Indonesia dalam publikasi Keadaan Pekerja Indonesia bulan Agustus tahun 2009-2012.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Dajan (1986) menyatakan bahwa metode pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar guna memperoleh data kuantitatif, disamping itu metode pengumpulan data memiliki fungsi teknis guna memungkinkan para peneliti melakukan pengumpulan data sedemikian rupa sehingga angka-angka dapat diberikan pada obyek yang diteliti.

Data yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini sepenuhnya diperoleh melalui Badan Pusat Statistik dalam publikasi cetak Keadaan Pekerja Indonesia bulan Agustus tahun 2009-2012 sehingga tidak diperlukan teknik sampling serta kuesioner. Sebagai pendukung, digunakan buku referensi, jurnal, surat kabar, serta dari browsing website internet yang terkait dengan masalah kesenjangan upah gender dalam pasar tenaga kerja Indonesia.

### **3.4 Metode Penelitian**

#### **3.4.1. Metode Analisis**

Penelitian ini mempunyai tiga tujuan, di mana dua tujuan dianalisis dengan model yang sudah ditetapkan dan tujuan lainnya menggunakan perhitungan setelah estimasi model. Studi ini menggunakan analisis panel data dengan menggunakan program Stata 12. Analisis dengan menggunakan panel data adalah kombinasi antara deret waktu (*time-series data*) dan kerat lintang (*cross section data*). Menurut Hsiao dalam Baltagi (2008) keunggulan penggunaan data panel dibandingkan deret waktu dan kerat lintang adalah:

- a. Estimasi data panel dapat menunjukkan adanya heterogenitas dalam tiap individu.
- b. Dengan data panel, data lebih informatif, lebih bervariasi, mengurangi kolinieritas antar variabel, meningkatkan derajat kebebasan (*degree of freedom*), dan lebih efisien.
- c. Studi data panel lebih memuaskan untuk menentukan perubahan dinamis dibandingkan dengan studi berulang dari *cross-section*.

- d. Data panel membantu studi untuk menganalisis perilaku yang lebih kompleks misalnya fenomena skala ekonomi dan perubahan teknologi.
- e. Data panel dapat meminimalkan bias yang dihasilkan oleh agregasi individu atau perusahaan karena unit data lebih banyak.

Berdasarkan Gujarati (2003) dalam analisis model data panel dikenal, empat macam pendekatan yang terdiri dari:

1. Pendekatan Regresi Pool OLS atau Model Koefisien Konstant (*Pooled OLS Regression or Constant Coefficients Model*)
2. Pendekatan Efek Tetap (*Fixed Effect Least Square Dummy Variable Model*)
3. Pendekatan Efek Tetap (*The Fixed Effect Within Group (W-G) Estimator*)
4. Pendekatan Efek Acak (*Random Effect Model*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan efek tetap (*The Fixed Effect Within Group (W-G) Estimator*) disesuaikan dengan tujuan penelitian yang tidak melihat per provinsi sehingga tidak menggunakan variabel dummy. Berdasarkan Gujarati dan Porter (2003) efek tetap (*The Fixed Effect Within Group (W-G) Estimator*) mempunyai kelebihan dibandingkan dengan pendekatan pool regresi antara lain menghasilkan estimasi yang konsisten pada koefisien slope dan mempunyai varians yang lebih besar. Ada empat pertimbangan pokok untuk memilih antara menggunakan pendekatan *fixed effect* atau pendekatan *random effect* dalam data panel :

1. Apabila jumlah time series ( $t$ ) lebih besar sedangkan jumlah cross section ( $n$ ) kecil, maka hasil *fixed effect* atau *random effect* tidak jauh berbeda sehingga dapat dipilih pendekatan yang lebih mudah untuk dihitung yaitu *fixed effect model* (FEM).
2. Apabila  $n$  besar dan  $t$  kecil, maka hasil estimasi kedua pendekatan akan berbeda jauh. Jadi apabila kita meyakini bahwa unit *cross section* yang kita pilih dalam penelitian diambil tidak secara acak maka *Fixed effect* harus digunakan.
3. Apabila komponen eror  $e$  individual berkorelasi maka penaksir *random effect* akan bias dan penaksir *fixed effect* tidak bias.
4. Apabila  $n$  besar dan  $t$  kecil, dan apabila asumsi yang mendasari *random effect* dapat terpenuhi, maka *random effect* lebih efisien dibandingkan *fixed effect*.

Untuk memilih model terbaik dari kedua model tersebut maka terdapat digunakan Hausman Test. Apabila nilai  $\text{prob} > \chi^2$  lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) maka model *fixed effect* lebih baik, jika sebaliknya maka model *random effect* lebih baik.

### **3.4.2. Estimasi Model**

Model ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kesenjangan jumlah terhadap kesenjangan upah gender pada tenaga kerja pria dan wanita yang terdidik dan yang tidak terdidik. Model ini diadaptasi dari Olivetti dan Petrongolo (2014) serta Acemoglu dan Autor (2010) .

$$Q = [\alpha S^{\frac{\varphi-1}{\varphi}} + (1 - \alpha)U^{\frac{\varphi-1}{\varphi}}]^{\varphi/\varphi-1} \dots\dots\dots (3.1)$$

Dimana  $Q$  adalah agregat output,  $S$  adalah tenaga kerja terdidik,  $U$  adalah tenaga kerja tidak terdidik.  $\alpha$  adalah parameter teknologi yang yang mempresentasikan bobot relative dari tenaga kerja terdidik,  $\varphi$  adalah elastisitas substitusi antara tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja tidak terdidik.

Langkah selanjutnya mengasumsikan bahwa tenaga kerja terdidik maupun tidak terdidik masing-masing dijelaskan oleh CES aggregator dari tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita

$$S = [\beta_S (B_{MS}M_S)^{\sigma-1/\sigma} + (1 - \beta_S) (B_{FS}F_S)^{\sigma-1/\sigma}]^{\sigma/\sigma-1} \dots\dots\dots (3.2)$$

$$U = [\beta_U (B_{MU}M_U)^{\sigma-1/\sigma} + (1 - \beta_U) (B_{FU}F_U)^{\sigma-1/\sigma}]^{\sigma/\sigma-1} \dots\dots\dots (3.3)$$

Dimana  $M_S$ ,  $M_U$ ,  $F_S$ ,  $F_U$  merepresentasikan 4 jenis tenaga kerja yaitu tenaga kerja pria terdidik, tenaga kerja pria tidak terdidik, tenaga kerja wanita terdidik, tenaga kerja wanita tidak terdidik.  $B_{MS}$ ,  $B_{FS}$ ,  $B_{MU}$ ,  $B_{FU}$  adalah parameter teknologi (*factor-augmenting technology terms*).  $\beta_S$  dan  $\beta_U$  adalah share dari aktivitas kerja dari tenaga kerja pria pada tiap grup (terdidik maupun tidak terdidik).  $\sigma$  adalah elastisitas substitusi antara tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita. Elastisitas substitusi antara tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita berperan penting dalam interpretasi dampak dari perbedaan jenis tenaga kerja pada perubahan teknologi. Tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita adalah sebagai substitusi kasar (*gross substitutes*) ketika elastisitas substitusi  $\sigma > 1$ , dan komplemen kasar (*gross complements*) ketika  $\sigma < 1$ . Tiga fokus utama antara lain adalah: (i)  $\sigma = 0$  (*Leontief*) ketika output dapat diproduksi hanya dengan

menggunakan tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita dengan proporsi tetap. (ii)  $\sigma = \infty$  ketika tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita adalah substitusi sempurna. (iii)  $\sigma = 1$  ketika fungsi produksi cenderung pada kasus Cobb-Douglas.

Pada persamaan (3.2) dan (3.3) teknologi adalah faktor penyesuaian (*factor-augmenting*), artinya perubahan teknologi pada dua jenis tenaga kerja, meningkatkan produktivitas tenaga kerja pria atau tenaga kerja wanita (atau keduanya). Terdapat beberapa perbedaan interpretasi pada persamaan (3.2) dan (3.3) antara lain :

1. Hanya ada satu jenis barang, dan tenaga kerja pria serta tenaga kerja wanita adalah bukan substitusi sempurna pada produksi barang tersebut.
2. Fungsi produksi (3.2) adalah ekuivalen terhadap perekonomian dimana konsumen memiliki fungsi utilitas terhadap 2 barang. Barang yang pertama diproduksi hanya dengan menggunakan tenaga kerja pria dan barang yang kedua hanya diproduksi menggunakan tenaga kerja wanita.
3. Campuran dari dua interpretasi di atas dengan sektor yang berbeda yang memproduksi barang yang merupakan substitusi tidak sempurna dan tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita bekerja di kedua sektor.

Berikutnya adalah mengetahui tingkat upah masing-masing jenis tenaga kerja. Karena pasar tenaga kerja diasumsikan pasar persaingan sempurna maka tingkat upah merupakan *value of marginal product* yang didapat dari mendiferensiasikan persamaan (1).

$$W_{MS} = \frac{\Delta Q}{\Delta MS} \dots\dots\dots (3.4)$$

$$W_{MS} = \theta Q^{-1} [\alpha S^{\varphi-1/\varphi} + (1-\alpha) U^{\varphi-1/\varphi}]^{1/\varphi-1} \alpha S^{-1/\varphi} [\alpha_S (B_{MS} M_S)^{\sigma-1/\sigma} + (1-\alpha_S) (B_{FS} F_S)^{\sigma-1/\sigma}]^{\sigma/\sigma-1} \alpha_S B_{MS}^{\sigma-1/\sigma} M_S^{-1/\sigma} \dots\dots\dots (3.5)$$

$$W_{MS} = \theta \alpha \beta_S B_{MS}^{\sigma-1/\sigma} M_S^{-1/\sigma} \dots\dots\dots (3.6)$$

$$\alpha = \alpha S^{\varphi-1/\varphi} / \alpha S^{\varphi-1/\varphi} + (1-\alpha) U^{\varphi-1/\varphi} \dots\dots\dots (3.7)$$

Kemudian dapat disederhanakan menjadi

$$W_{MS} = (\Sigma \theta^\sigma \alpha^{-\sigma} \beta_S^\sigma B_{MS}^{\sigma-1} S^{1-\sigma})^{1/\sigma} M_S^{-1/\sigma} \dots\dots\dots (3.8)$$

$$\ln W_{MS} = \frac{1}{\sigma} \ln \beta_S - \frac{1}{\sigma} \ln M_S \dots\dots\dots (3.9)$$

$$\ln W_{MS} = \alpha_1 - \frac{1}{\sigma} \ln M_S \dots\dots\dots (3.10)$$

Dimana  $W_{MS}$  adalah tingkat upah tenaga kerja pria terdidik dan  $\theta$  adalah pergeseran permintaan yang menggambarkan shock pada permintaan produk relative. Tingkat upah jenis tenaga kerja yang lain didapat dengan cara yang sama seperti persamaan (4). Dengan mempersamakan persamaan (10) dengan tingkat upah tenaga kerja wanita terdidik maka akan didapat .

$$\frac{\ln W_{MS} = \alpha_1 - \frac{1}{\sigma} \ln M_S}{\ln W_{FS} = \alpha_2 - \frac{1}{\sigma} \ln F_S} \dots\dots\dots (3.11)$$

$$\ln \left( \frac{W_{ms}}{W_{fs}} \right) = \alpha_3 - \frac{1}{\sigma} \ln \left( \frac{M_S}{F_S} \right) \dots\dots\dots (3.12)$$

$$W_S = \alpha_3 - \frac{1}{\sigma} h_S \dots\dots\dots (3.13)$$

Untuk tenaga kerja tidak terdidik:

$$\frac{\ln WMu = \alpha_4 - \frac{1}{\sigma} \ln Mu}{\ln WFu = \alpha_5 - \frac{1}{\sigma} \ln Fu} \dots\dots\dots (3.14)$$

$$\ln \left( \frac{W_{mu}}{W_{fu}} \right) = \alpha_6 - \frac{1}{\sigma} \ln \left( \frac{M_u}{F_u} \right) \dots\dots\dots (3.15)$$

$$W_u = \alpha_6 - \frac{1}{\sigma} hu \dots\dots\dots (3.16)$$

Untuk menjawab pertanyaan kedua dan ketiga maka digunakan model regresi sebagai berikut yaitu :

$$W_{S_{it}} = \alpha_3 + \frac{1}{\sigma} h_{S_{it}} + e_{1it} \dots\dots\dots (3.17)$$

$$W_{U_{it}} = \alpha_6 + \frac{1}{\sigma} h_{U_{it}} + e_{2it} \dots\dots\dots (3.18)$$

dimana,

$W_{MS}$  = tingkat upah tenaga kerja pria terdidik

$M_S$  = jumlah tenaga kerja pria terdidik

$W_{FS}$  = tingkat upah tenaga kerja wanita terdidik

$F_S$  = jumlah tenaga kerja pria terdidik

$W_{MU}$  = tingkat upah tenaga kerja pria tidak terdidik

$M_U$  = jumlah tenaga kerja tidak pria terdidik

$W_{FU}$  = tingkat upah tenaga kerja wanita tidak terdidik

$F_U$  = jumlah tenaga kerja pria tidak terdidik

$\alpha_3, \beta_6$  = koefisien regresi

$\sigma$  = parameter elastisitas substitusi

t = tahun ke- ( 1,2,3,4 data time-series tahun 2009-2012)

i = provinsi x (1,2,3.....33 ; data cross section provinsi di Indonesia)

$e_1, e_2$  = error term

### 3.4.3. Pengujian Penyimpangan Asumsi Klasik

#### 3.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Uji normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dan dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka data menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dari grafik dan histogram yang tersaji, normalitas dapat dideteksi dengan uji Jarque-Bera (JB). Untuk menghitung nilai JB, terlebih dahulu harus dihitung nilai *skewness* (S) dan *Kurtosis* (K) dari distribusi. Rumus untuk menghitung nilai JB adalah sebagai berikut :

$$JB = n \left[ \frac{s^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right] \dots\dots\dots(3.19)$$

Dimana n adalah jumlah observasi. Hipotesis nol pada uji JB adalah data terdistribusi normal (*Gaussian*).

### 3.4.3.2. Uji Autokorelasi

Berdasarkan Gujarati dan Porter (2009, hal.413) autokorelasi adalah gejala adanya korelasi antara serangkaian observasi yang diurutkan menurut deret waktu (*time series*) atau diurutkan menurut ruang seperti dalam data *cross section*. Uji autokorelasi ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan / pengganggu (*disturbance*) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (periode sebelumnya). Jika dalam model regresi telah ditemukan adanya korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Secara matematis adalah sebagai berikut :

$$Cov(\mu_i, \mu_j/x_i, x_j) = E(u_i, u_j) = 0 \quad i \neq j \dots\dots\dots(3.20)$$

Masalah autokorelasi ini dapat menyebabkan model menjadi tidak efisien meskipun masih tidak bias dan konsisten. Autokorelasi menyebabkan estimasi standar eror dan varian koefisien regresi yang diperoleh akan underestimate, sehingga  $R^2$  akan besar tetapi di uji t-statistik dan uji F-statistik menjadi tidak valid.

Salah satu uji untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah uji Durbin Watson meskipun demikian uji Durbin Watson memiliki kelemahan yaitu adanya daerah ragu-ragu (tidak ada kesimpulan). Untuk mengatasi hal tersebut kita dapat melakukan Run Test (Uji Run termasuk dalam kelompok uji statistic non parametrik) atau pengujian lainnya yang memungkinkan untuk memeriksa korelasi serial adalah Uji Wooldrige. Metode pengujian Wooldrige menggunakan residual dari regresi pada *first difference*.

$$y_{it} - y_{it-1} = (X_{it} - X_{it-1}) \beta_1 + \mu_{it} - \mu_{it-1} \dots\dots\dots(3.21)$$

$$\Delta y_{it} = \Delta X_{it}\beta_1 + \Delta \mu_{it} \dots \dots \dots (3.22)$$

Dimana  $\Delta$  adalah operator *first difference*.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai prob Chi-square. Kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas pada Chi-square > taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan maka dalam model regresi tersebut tidak mengalami autokorelasi.
- Jika nilai probabilitas pada Chi-square < taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan maka dalam model regresi tersebut mengalami autokorelasi.

### 3.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi dasar dari penggunaan metode regresi linier adalah varians tiap unsur error adalah suatu angka konstan yang sama dengan  $\sigma^2$ . Heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain adalah tetap maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika ada perbedaan disebut heteroskedastisitas. Secara matematis adalah sebagai berikut :

$$E(\mu_i^2) = \sigma^2 \quad i = 1, 2, \dots, n \dots \dots \dots (3.23)$$

Model regresi yang baik adalah model yang berupa homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Breusch-Pagan-Godfrey (BPG). Kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai prob  $\chi^2 >$  taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.
- Jika nilai prob  $\chi^2 <$  taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan maka dalam model regresi tersebut terdapat adanya heteroskedastisitas.

#### 3.4.4. Pengujian Statistik

Evaluasi model berdasarkan kriteria statistik dilakukan untuk mengukur kecepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktualnya. Uji statistik dilakukan dengan beberapa pengujian antara lain sebagai berikut :

##### 1. Pengujian Goodness of Fit ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  disebut juga koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat variabel independen yang digunakan dalam penelitian dapat menjelaskan variabel dependen (*Goodness of Fit*). Nilai tersebut menunjukkan seberapa dekat garis regresi yang kita estimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu dimana semakin mendekati satu model akan semakin baik. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Rumus penghitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \dots\dots\dots (3.24)$$

Dimana ESS adalah *explained sum of squares* dan TSS adalah *total sum of squares*. Nilai  $R^2$  memiliki dua sifat yaitu memiliki besaran positif dan besarnya adalah  $0 < R^2 < 1$ . Jika  $R^2$  sebesar 0 maka ini menunjukkan bahwa

tidak adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen sedangkan jika  $R^2$  sebesar satu maka terdapat kecocokan yang sempurna antar variabel independen dengan variabel dependen . Selain nilai  $R^2$  terdapat juga nilai *Adjusted-  $R^2$*  . Nilai ini yang akan member hukuman terhadap setiap penambahan variabel yang tidak memberikan pengaruh.

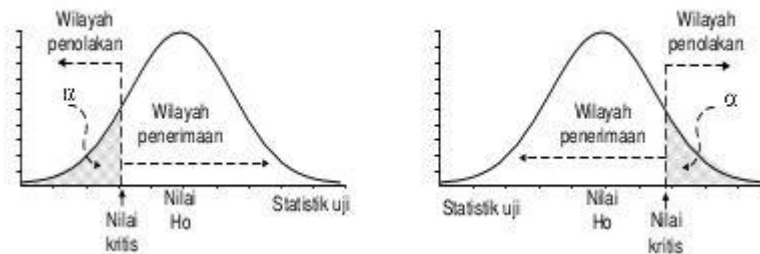
## 2. Pengujian Koefisien Regresi secara Individual (Uji t)

Uji t-statistik digunakan untuk menguji secara statistik apakah koefisien regresi dari variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Hipotesis null ( $H_0$ ) menyatakan bahwa variabel independen secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independennya, sedangkan hipotesis alternatifnya ( $H_1$ ) menyatakan bahwa variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Rumus t hitung adalah sebagai berikut :

$$t_{\text{hit}} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (3.25)$$

dimana r adalah koefisien korelasi , n adalah jumlah observasi dan n-2 adalah derajat kebebasan (*degree of freedom*) . Secara grafis kriteria uji t satu arah adalah sebagai berikut:

**Gambar 3.1.**  
**Uji t satu arah**



Sumber: Saleho, 2012

Kriteria uji :

Probabilitas ( $t\text{-stat}$ )  $<$  alfa ;  $t\text{-hitung}$   $>$   $t\text{-tabel}$  maka keputusannya adalah tolak  $H_0$  (hipotesis alternatif) / tidak menolak  $H_a$  (hipotesis kerja)

Probabilitas ( $t\text{-stat}$ )  $>$  alfa;  $t\text{-hitung}$   $<$   $t\text{-tabel}$  maka keputusannya adalah tidak menolak  $H_0$  (hipotesis alternatif) / menolak  $H_a$  (hipotesis kerja)