

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Upah

Upah merupakan suatu imbalan atau penerimaan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu jasa pekerjaan yang telah dilakukan (Undang-Undang Tahun 2003 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Kemudian menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (2012), upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan tenaga kerja yang lebih layak dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Upah

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan upah tenaga kerja menurut Gary S. Becker (1975) sebagai berikut:

1. Jam kerja

Jam kerja yaitu waktu yang dihabiskan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun apabila jam kerja melebihi waktu kerja yang di tentukan, maka itu dianggap sebagai waktu lembur dan tenaga kerja berhak mendapatkan upah lembur. Maka dalam hal ini hubungan antara jam kerja dengan upah dapat dilihat, apabila terjadi kenaikan tingkat upah berarti terjadi penambahan pendapatan tenaga kerja yang diiringi

dengan bertambahnya jam kerja. Tetapi dilihat dari sisi lain kenaikan tingkat upah tentu akan menjadikan harga waktu itu sendiri menjadi mahal. Nilai waktu yang tinggi tentu akan mendorong tenaga kerja untuk mensubsitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak menambah konsumsi. Penambahan waktu tersebut dinamakan *substitution effect* dari kenaikan tingkat upah.

Tingginya jam kerja seorang tenaga kerja ini dapat diukur dari pencurahan waktu yang dilakukan oleh seseorang untuk bekerja dalam rangka menghasilkan barang dan jasa. Para tenaga kerja menerima balasan berupa upah yang telah ditentukan perusahaan, namun biasanya upah dapat meningkat karena di pengaruhi dari lama kerja seseorang yang bersifat *continue* dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini upah seseorang dapat meningkat apabila tenaga kerja tersebut menjadi pegawai tetap atau sudah bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

Pada hakikatnya pendapatan yang diperoleh oleh seseorang tentu akan di pengaruhi oleh banyak sekali faktor, seperti capaian pendidikan dan juga pengalaman kerjanya, semakin tinggi capaian pendidikan dan juga pengalamannya maka semakin tinggi juga tingkat pendapatannya, kemudian tingkat pendapatan juga cukup dipengaruhi oleh modal kerja, jam kerja, pengalam kerja, jenis produk dan banyak sekali faktor lainnya. Pada umumnya masyarakat akan mencari tingkat pendapatan yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan rumah tangganya, akan tetapi dibatasi oleh beberapa faktor tersebut (Jouharotun, 2018).

Menurut Sukirno (2008), ada faktor-faktor penting yang mempengaruhi perbedaan upah diantara tenaga kerja dalam pasar kerja adalah:

1) Berbedanya permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.

Dimana banyaknya penawaran tenaga kerja tetapi tidak banyak permintaanya, sehingga upah cenderung akan mencapai tingkat yang lebih rendah. Namun sebaliknya apabila terdapat penawaran yang banyak tetapi permintaan sedikit maka upah akan cenderung akan lebih tinggi.

2) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan

Tenaga kerja tentu memiliki kemampuan, keahlian dan pendidikan yang berbeda-beda. Semakin tinggi capaian pendidikan, kemampuan dan keahlian tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Sehingga pengusaha tidak ragu untuk memberi tingkat upah tinggi pada tenaga kerja. Biasanya makin rumit pekerjaan yang di perlukan, maka semakin lama masa pendidikan yang di tempuh tenaga kerja. Masa waktu pendidikan yang cukup panjang menjadi salah satu faktor sedikitnya tenaga kerja yang melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi. Sehingga menyebabkan rendahnya tingkat upah yang di dapatkan tenaga kerja karena rendahnya pendidikan yang di tempuh.

3) Adanya pertimbangan faktor lain dalam menentukan pekerjaan

Faktor yang menentukan daya tarik suatu pekerjaan bukan hanya tingkat upah. Tetapi faktor lain seperti jauh dekatnya rumah tenaga

kerja ke tempat bekerja, adakah tenaga kerja harus berpisah dari keluarganya, apakah tenaga kerja bekerja di kota atau desa. Faktor-faktor tersebut juga mempengaruhi tenaga kerja dalam mengambil peluang pekerjaan.

4) Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Ada di antara pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang ringan dan sangat mudah dikerjakan. Tetapi ada juga pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga fisik yang besar serta lingkungan yang kurang menyenangkan.

5) Ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja

Dalam teori seringkali dimisalkan bahwa mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja pemisahan ini berarti: jika dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka tenaga kerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi. Perpindahan tersebut akan terus berjalan sehingga tidak ada perbedaan upah. Namun kenyataannya, upah dari suatu pekerjaan di berbagai wilayah daerah, bahkan dalam suatu wilayah daerah yang sama tidak selalu sama tingkat upahnya, salah satu faktor yang menyebabkan perbedaan upah tersebut yaitu ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Menurut Payaman (1998) menyebutkan bahwa perbedaan tingkat upah terjadi karena beberapa hal yaitu :

- 1) Perbedaan tingkat upah karena pada dasarnya pasar tenaga kerja itu sendiri yang terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain (*segmented labor markets*). Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda juga. Produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang di perolehnya. Ini jelas terlihat dalam perbedaan penghasilan menurut tingkat pendidikan dan menurut pengalaman kerja.
- 2) Tingkat upah juga dapat di pengaruhi oleh faktor kelangkaan. Semakin langka tenaga kerja dengan keterampilan tertentu, semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan pengusaha.
- 3) Perbedaan tingkat upah dapat terjadi menurut perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya. Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan juga semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi tingkat upah.
- 4) Tingkat upah berbeda disebabkan oleh perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga. Tingkat upah dalam perusahaan-perusahaan monopoli dan juga oligopoly cenderung lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan yang sifatnya kompetisi bebas.
- 5) Tingkat upah menjadi berbeda menurut besar kecilnya perusahaan. Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan "*economic of*

scale” maka dapat menurunkan harga, sehingga mendominasi pasar dan cenderung lebih mampu memberikan tingkat upah yang lebih tinggi dari perusahaan kecil.

- 6) Tingkat upah menjadi berbeda sehubungan dengan besar kecilnya resiko atau kemungkinan mendapat kecelakaan di lingkungan pekerjaan. Semakin tinggi kemungkinan mendapat resiko, semakin tinggi tingkat upah.
- 7) Perbedaan kemampuan atau kekuatan serikat pekerja juga dapat mengakibatkan perbedaan tingkat upah. Serikat pekerja yang kuat dalam arti mengemukakan alasan-alasan yang wajar umumnya berhasil dalam mengusahakan kenaikan upah. Tingkat upah di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerjanya kuat, biasanya lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerjanya lemah.

2. Teori Human Capital

Teori manusia sebagai modal ataupun teori human capital lebih dikenal setelah Theodore Schultz, memperoleh nobel ekonomi di tahun 1979. Awalnya teori *human capital* dikembangkan oleh Adam Smith. Usaha mengangkat masyarakat miskin menjadi sejahtera menurut teori *human capital* tidak tergantung pada uang, lahan, teknologi ataupun kelengkapan industri, melainkan bergantung pada pengetahuan yang dimilikinya sebagai modal utama. Manusia menjadi aset utama dalam kegiatan ekonomi, kecerdasan dan juga keterampilan merupakan hasil pendidikan yang akan disumbangkan menjadi sebuah karya nyata yang memajukan perekonomian. Teori ini berkonsentrasi pada manusia

sebagai faktor produksi yang dominan dalam mengaktifkan peralatan, barang, sumber daya maupun teknologi. Hal ini disebabkan oleh manusia sebagai penggerak utama faktor produksi (Jourahotun, 2018).

Modal manusia adalah istilah ekonom untuk pengetahuan dan keahlian yang diperoleh pekerja melalui pendidikan, pelatihan serta pengalaman. Modal manusia meningkatkan kemampuan sebuah negara untuk memproduksi barang dan jasa. Asumsi dasar teori modal manusia yaitu seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan (Mankiw, 2003). Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti di satu sisi meningkatkan kemampuan bekerja, akan tetapi di sisi lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Sehingga peningkatan pendidikan tersebut dapat dikatakan sebagai investasi bagi sumber daya manusia (Borjas G, 2016).

Menurut Todaro dan Smith (2011), modal manusia merupakan investasi produktif terhadap manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, gagasan, kesehatan dan lokasi sering kali dihasilkan dari pengeluaran di bidang pendidikan, program pelatihan dalam pekerjaan, dan perawatan kesehatan. Pembentukan modal manusia yaitu proses untuk memperoleh dan juga meningkatkan jumlah manusia yang memiliki keahlian, pendidikan dan pengalaman yang menentukan bagi pembangunan ekonomi dan politik suatu negara. Pembentukan modal manusia dan pengembangannya sebagai suatu sumber yang kreatif dan juga produktif (Heni, 2016).

Investasi bukan hanya pada suatu bidang usaha tertentu tetapi juga investasi pada sumber daya manusia. Investasi pada dasarnya memiliki prinsip yang sama yaitu mengorbankan *utilitas* tertentu untuk mendapatkan yang lebih besar pada beberapa waktu kemudian, dalam konteks ini dengan asumsi akan mendapatkan tingkat upah yang lebih besar. Investasi di bidang modal manusia dapat dianalogikan seperti investasi konvensional dalam modal fisik. Setelah dilakukan investasi awal, aliran pendapatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang dapat diperoleh dari perluasan pendidikan dan peningkatan kesehatan. Sehingga, tingkat pengembalian atas investasi dari kedua hal tersebut dapat diketahui dan dibandingkan dengan pengembalian atas investasi lainnya. Hal ini dilakukan untuk memperkirakan nilai saat ini yang didiskontokan dari meningkatnya aliran pendapatan yang terjadi karena investasi tersebut, kemudian membandingkannya dengan biaya langsung dan tidak langsung. Investasi inilah yang disebut *human capital* (Borjas G, 2016).

Konsep *human capital* menurut Becker (1975), menerapkan logika ekonomi dalam menelaah keputusan investasi individual dalam pengetahuan dan keterampilan kerja (pendidikan di sekolah, pelatihan, investasi pengetahuan spesifik perusahaan), pilihan karir dan karakteristik lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Asumsinya adalah bahwa setiap individu akan memilih pekerjaan yang memaksimalkan nilai saat ini (*present value*) dari manfaat ekonomik dan psikis sepanjang hidupnya. *Human capital* yaitu sebuah investasi yang dilakukan sumber daya manusia atau tenaga kerja dimana ia terus meningkatkan kualitas serta kuantitas nya.

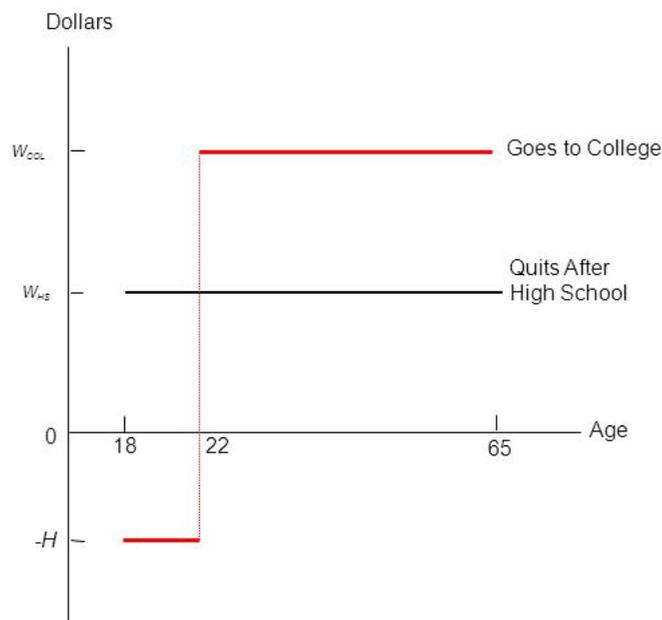
Jadi, dapat disimpulkan *human capital* adalah nilai atau kualitas dari seseorang atau tenaga kerja yang menjadi pertimbangan seberapa besar potensi seorang tenaga kerja tersebut untuk bisa produktif dalam perekonomian dan menghasilkan suatu barang serta jasa (Heni Novita, 2016).

3. Teori Umur-pendapatan (Age Earning Profile)

Asumsi dasar Age Earning Model yaitu bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya dengan meningkatkan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah, maka akan meningkatkan kemampuan kerja dan juga tingkat upah akan tetapi menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti pendidikan sekolah tersebut. Selain itu juga adanya biaya tambahan sekolahan (Simanjuntak, 1985). Selain menunda menerima penghasilan tersebut, seseorang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, buku-buku dan lain-lain. Sehingga, jumlah penghasilan yang diterima seumur hidupnya dihitung dalam nilai sekarang atau *Net Present Value*.

Present Value ini berlaku jika pendidikan seseorang hanya sampai pada SMA atau melanjutkan kuliah di perguruan tinggi sebelum bekerja. Sehingga, seorang tamatan SMA akan memperoleh tingkat upah atau pendapatan dengan segera pada usia 18 tahun sedangkan bagi tamatan perguruan tinggi akan memilih kuliah terlebih dahulu dengan harapan di masa yang akan datang memperoleh penghasilan yang lebih tinggi (Jouharotun, 2018).

Tenaga kerja yang memiliki capaian pendidikan yang tinggi akan mendapatkan pendapatan atau upah yang tinggi pula. Pendidikan dan bentuk-bentuk pelatihan lain tentu akan dihargai dan mempengaruhi dalam meningkatkan penghasilan. Apabila seorang tenaga kerja berusia 18 tahun yang langsung memasuki pasar tenaga kerja tanpa menambah pendidikannya dengan tenaga kerja yang menambah pendidikannya hingga perguruan tinggi, tentu akan mendapatkan upah yang berbeda (Borjas G, 2016).



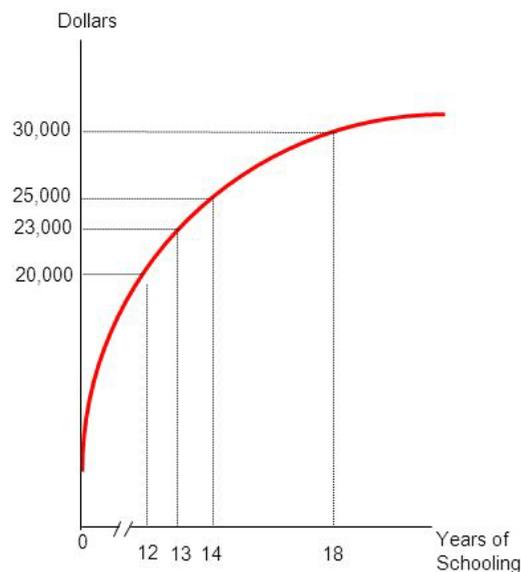
Sumber: Goerge. J Borjas, 2016.

Gambar 1. Profil pendapatan usia (Age Earning Profile)

Gambar 1. di atas menjelaskan bahwa seseorang yang berhenti melanjutkan pendidikan hanya sampai di Sekolah menengah atas dapat memperoleh penghasilan dari usia 18 hingga pensiun dengan upah sebesar W_{HS} . Namun, apabila seseorang memutuskan untuk melanjutkan pendidikan

hingga perguruan tinggi dan mengorbankan pendapatan serta harus mengeluarkan biaya selama 4 tahun. Point H menunjukkan pendapatan yang dikorban oleh tenaga kerja untuk melanjutkan pendidikan hingga perguruan tinggi selama 4 tahun.

Hal ini jelas menunjukkan bahwa capaian pendidikan tenaga kerja sangat berpengaruh penting terhadap pendapatan tenaga kerja hingga usia pensiun. Biaya dan waktu yang diinvestasikan untuk meningkatkan pendidikan akan berbanding sebanding dengan apa yang akan di dapatkan di masa depan (Borjas G, 2016).



Sumber: Goerge. J Borjas, 2016.

Gambar 2. Pengaruh pendidikan-upah

Dilihat dari gambar 2. di atas bahwa seiring bertambahnya capaian pendidikan setiap satu tahun akan mempengaruhi tingkat pendapatan tenaga kerja. Tenaga kerja yang menempuh pendidikan selama 12 tahun akan memperoleh pendapatan sebesar \$20.000. Tenaga kerja yang menempuh pendidikan selama 13 tahun akan memperoleh pendapatan sebesar \$23.000. Dan tenaga kerja yang menempuh pendidikan selama 18 tahun akan mendapatkan \$30.000. Dalam kata lain, upah tenaga kerja di pengaruhi oleh capaian pendidikan yang di tempuhnya (Borjas G, 2016).

4. Model Mincer

Pada tahun 1958 dan 1974, model Mincer dikembangkan oleh Mincer kemudian dikembangkan dalam bentuk formal oleh Ben-Porath (1967). Mincer (1958) adalah seorang peneliti yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah di pasar tenaga kerja. *Mincerian Equation* banyak di pergunakan untuk penelitian mengenai timbal balik dari investasi capaian pendidikan. Model pendekatan Mincer pada dasarnya menjelaskan tentang suatu hubungan yang erat pada upah pasar, pendidikan dan pengalaman (Heni, 2016). Menurut Mincer (1958), bagi seorang tenaga kerja yang memutuskan untuk tidak melanjutkan tingkat pendidikannya (sekolah), maka present value pendapatannya di masa mendatang adalah :

$$V(0) = \int_0^t e^{-rt} W_0 dt$$

Keterangan :

$V = value$

\int = fungsi
t = waktu
e = *log natural*
rt = *rate of return*
W = pendapatan
Dt = turunan

Sedangkan present value pendapatan seorang tenaga kerja di masa mendatang jika ia melanjutkan tingkat pendidikannya (sekolah) maka selama S tahun adalah :

$$V(S) = \int^{T-S}_s e^{-rt} W_s dt$$

W_s adalah pendapatan yang akan didapatkan di masa depan bagi yang bersekolah selama S tahun, dan W_o adalah pendapatan bagi yang tidak melanjutkan sekolah, dengan asumsi konstan selama hidupnya.

Terdapat beberapa asumsi dalam model Mincer ini, antara lain:

- a. Tenaga kerja hanya mengerjakan satu kegiatan, pilihan untuk melanjutkan sekolah atau tidak melanjutkan sekolah. Tidak ada asumsi dimana tenaga kerja akan melanjutkan sekolah sambil bekerja ataupun bekerja sambil melanjutkan pendidikan.
- b. Tidak terdapat biaya secara langsung (*direct cost*) seperti SPP, dan lain nya selama masa waktu peningkatan pendidikan untuk tenaga kerja yang memilih untuk melanjutkan pendidikan. Hanya terdapat biaya tidak langsung berupa *forgone earnings*, dimana pendapatan yang hilang akibat tidak bekerja.

- c. Tenaga kerja yang bekerja dari periode 0 - T tahun, apabila ia tidak melanjutkan pendidikan. Namun jika ia melanjutkan pendidikan selama S tahun, sehingga ia dapat bekerja selama masa periode S sampai dengan T.
- d. Tidak terdapat investasi sumber daya manusia lain, jadi perbedaan upah yang terjadi disebabkan oleh faktor pendidikan sekolah.
- e. Tenaga kerja akan memilih $S \geq 0$ tahun melanjutkan pendidikan untuk memaksimalkan $V(S)$.

Keseimbangan pasar akan tercapai saat seseorang bersikap indifferent terhadap tingkat pendidikan yang akan berbeda-beda, yaitu saat nilai return bersekolah sama dengan mereka yang tidak bersekolah. Bila $S > 0$, dan $V(S) > V(0)$, untuk mereka yang tidak memiliki pendidikan ($S=0$), kesejahteraan dapat ditingkatkan dengan memilih $S > 0$. Untuk individu yang memilih untuk bersekolah agar kesejahteraanya meningkat. Akibatnya supply tenaga terdidik akan meningkat, hal ini akan menurunkan W_s (upah tenaga terdidik). Karena upah tenaga terdidik menurun maka dorongan agar seseorang bersekolah akan menurun. Akibatnya supply tenaga kerja terdidik akan menurun sehingga W_0 meningkat sampai mencapai $V(0) = V(S)$.

Pada model Mincer tersebut dikenal dengan persamaan gaji Mincer (*Mincer wage equation*). *Return to education* diperoleh dari koefisien dari S atau α_1 . Model Mincer merupakan banyaknya waktu tempuh pendidikan sebagai determinan utama untuk meningkatkan tingkat upah atau pendapatan. Sehingga dapat dikatakan seseorang yang memiliki pendidikan

yang lebih tinggi mempunyai peluang lebih tinggi untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki pendidikan yang lebih rendah. Sehingga dengan asumsi Mincer, maka nilai koefisien schooling (α_1) sama dengan *discount rate*. Gambaran menarik dari model Mincer ini adalah waktu yang dihabiskan seseorang dalam bersekolah yang merupakan kunci utama tingkat upah atau pendapatan. Atas dasar ini maka data mengenai lamanya bersekolah (*years of schooling*) dapat digunakan untuk mengestimasi pengembalian pendidikan (*return to education*) dan membandingkan lintas negara, meskipun dengan sistem pendidikan yang berbeda (Jouharotun, 2018).

Adapun bentuk ekonometrika standar dari Mincer Wage Regression adalah sebagai berikut :

$$\text{LnWage}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Schooling} + \beta_2 \text{Exp}$$

Dimana W adalah upah, *Schooling* adalah waktu sekolah dan *exp* adalah jumlah waktu dari pengalaman kerja.

5. Pendidikan

Pendidikan menurut Undang-Undang Tahun 2003 Nomor 20, merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk menciptakan suatu proses belajar dan pembelajaran dengan tujuan mengembangkan potensi-potensi pada diri agar memiliki kecerdasan, kepribadian, dan keterampilan yang dapat berguna bagi bangsa.

Menurut Webster's New World Dictionary (1962) dalam (Heni, 2016), mengatakan bahwa pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, karakter, dan seterusnya, khususnya lewat persekolahan formal. Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai proses melatih peserta didik untuk mengembangkan pengetahuan melalui pengalaman belajar sesuai dengan bidang dan pikirannya, sehingga peserta didik mempunyai karakter unggul menjunjung tinggi nilai etis dalam berinteraksi dengan masyarakat sebagai bagian dari pengabdian dan juga dalam memenuhi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tujuan pendidikan yaitu untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi Manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang untuk mengubah kualitas masa depan. Semakin tinggi tingkat pendidikan tentu akan mempengaruhi perolehan tingkat upah atau pendapatan seseorang. Seperti yang di ungkapkan oleh Jouhatorun (2018) bahwa pendidikan dapat memberikan dua keuntungan sekaligus, yaitu meningkatkan nilai harga diri dan kemampuan produktivitas yang besar. Dengan adanya pendidikan dapat memproses manusia hingga menjadi manusia produktif yang memiliki kemampuan membangun, dari pembangunan itu sendiri dilakukan oleh manusia yang dibangun oleh pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional Bab VI Pasal 14-19, jenjang pendidikan di Indonesia adalah sebagai berikut :

- Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar pada umumnya berjalan sejak umur 7 tahun. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI), atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), ataupun bentuk-bentuk lain yang sederajat.

- Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

- Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan dengan sistem terbuka. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.

Kaitan capaian pendidikan dan pendapatan bahwa pendidikan merupakan salah satu modal potensial yang dimiliki manusia, dimana pendidikan akan diaplikasikan dalam kehidupan nyata termasuk dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi semakin kuat (Rozana Himaz, 2011).

Seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilakunya. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik serta memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka mendapat keuntungan yang lebih (Rozana Himaz, 2011).

Meningkatkan kualitas pendidikan juga telah diakui tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan tetapi membawa orang tersebut keluar dari kemiskinan dan kesenjangan. Pendidikan bagi tenaga kerja adalah salah satu bentuk usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Rozana Himaz, 2011)

Pada dasarnya, seseorang yang memilih untuk berinvestasi dalam meningkatkan capaian pendidikannya akan memaksimalkan nilai saat ini dari pendapatan seumur hidup, karena melalui pendidikan dapat meningkatkan kualitas pekerja. Sehingga pendidikan berhubungan erat dengan tingkat kualitas pekerja dan produktivitasnya (Borjas G, 2016).

6. Usia

Struktur usia menurut WHO dibedakan menjadi 3 kelompok besar, yaitu :

- 1) Penduduk usia muda, adalah penduduk usia dibawah 15 tahun atau kelompok usia 0-14 tahun.

- 2) Penduduk usia produktif, adalah penduduk usia 15-59 tahun.
- 3) Penduduk usia lanjut, adalah penduduk usia 60 tahun ke atas.

Pendapatan bersih rata-rata tenaga kerja berdasarkan provinsi dan kelompok usia pada tahun 2016 di Indonesia yaitu pada usia 15 sampai dengan 24 tahun pendapatan yang diperoleh sebesar Rp1.094.500 per bulan kemudian usia tenaga kerja 25 sampai dengan 54 tahun pendapatan yang diperoleh sebesar Rp1.223.300 per bulan. Di usia puncak yaitu 55 tahun ke atas maka pendapatan yang diperoleh sebesar Rp986.2000 per bulan (Badan Pusat Statistik, 2016).

Hal ini terjadi karena produktivitas seorang tenaga kerja lebih tinggi pada saat usia produktif. Usia juga jadi faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja karena pengaruh alamiah dimana usia yang lebih tua tentu akan mengurangi kekuatan baik sifatnya fisik ataupun non fisik (Stephanie Moullet, 2001).

7. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Heni, 2016). Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2001) menyatakan bahwa masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan menurut Heni (2016), diantaranya adalah :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik; untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Viktor (2006) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan cerminan dari tenaga kerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh tenaga kerja maka akan semakin terlatih dalam melakukan pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Semakin lama tenaga kerja dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan meningkatkan produktivitasnya. Tiga hal penting yang dibutuhkan oleh tenaga kerja menurut Jacob Mincer (1958) yaitu pelatihan, pendidikan, dan pengalaman yang diperlukan. Dengan itu maka akan mampu mendapatkan tingkat upah yang lebih besar.

8. Status Pernikahan

Badan Pusat Statistik Indonesia (2012) mengategorikan status pernikahan dalam 4 golongan, yaitu :

- 1) Belum nikah : status dari mereka yang pada saat pencacahan atau survey belum terikat dalam pernikahan.
- 2) Nikah : status dari mereka yang pada saat pencacahan atau survey terikat dalam pernikahan, baik tinggal bersama maupun terpisah. Termasuk di dalamnya mereka yang nikah sah secara hukum (hukum adat, agama, negara, dan sebagainya) maupun mereka yang hidup bersama dan oleh masyarakat sekelilingnya dianggap sebagai suami istri.
- 3) Cerai hidup : status dari mereka yang telah hidup berpisah dengan suami atau istrinya karena bercerai dan belum menikah lagi.
- 4) Cerai mati : status untuk mereka yang telah hidup berpisah dengan suami atau istrinya karena meninggal dunia dan belum menikah lagi.

Status perkawinan akan mempengaruhi selisih jam kerja yang dicurahkan oleh tenaga kerja baik wanita ataupun pria yang belum menikah dan sudah menikah (Victor, 2006). Jumlah tanggungan keluarga turut mempengaruhi bagaimana keluarga mengatur siapa yang bekerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 1998).

Apabila seorang tenaga kerja adalah kepala rumah tangga, tentu penghasilannya cenderung lebih tinggi dan pengaruhnya lebih kuat untuk tenaga kerja yang memiliki status sudah menikah. Dampak dari pendapatan kepala

rumah tangga terhadap penghasilan anggota rumah tangga adalah positif (Victor, 2006).

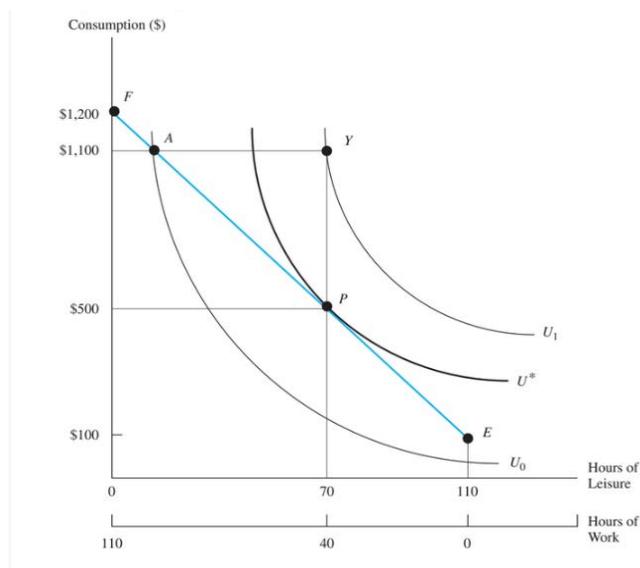
9. Jam Kerja

Badan Pusat Statistik (2012) mendefinisikan jam kerja adalah waktu yang dinyatakan dalam jam yang dipergunakan untuk bekerja. Bagi para buruh ataupun karyawan yang biasanya mempunyai jam kerja yang tetap, perhitungan jam kerja harus dikurangi jam istirahat resmi maupun jam meninggalkan kantor. Bila melakukan lembur, maka jam kerjanya harus dihitung.

Jam kerja menurut Heni (2016) menjadi faktor yang cukup mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja dimana semakin banyak waktu di habiskan tentu akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut. Sebab tidak semua pekerja memiliki waktu bekerja yang sama. Ada yang hanya bekerja kurang dari 35 jam/minggu (tidak bekerja penuh), atau disebut setengah penganggur kentara (Payaman, 1998).

Badan Pusat Statistik (2012) menjelaskan bahwa pekerja tidak penuh adalah tenaga kerja yang bekerja di bawah jam kerja normal atau kurang dari 35 jam/minggu. Pekerja tidak penuh terdiri dari setengah penganggur dan pekerja paruh waktu. Setengah penganggur adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal atau kurang dari 35 jam/minggu, dan masih mencari pekerjaan. Kemudian pekerja paruh waktu yaitu tenaga kerja yang bekerja di bawah jam

kerja normal atau kurang dari 35 jam/minggu, tetapi tidak mencari pekerjaan lain. Tenaga kerja yang bekerja penuh dan jam kerjanya lebih dari 35 jam/minggu disebut pekerja penuh (*employed*).



Sumber: Goerge. J Borjas, 2016

Gambar 3. Hubungan budget line dan alokasi waktu

Gambar 4. di atas menjelaskan tentang hubungan budget line dan alokasi waktu. Dimana titik Y menunjukkan tingkat utilitas tertinggi. Titik P menunjukkan tingkat utilitas yang optimal karena kurva indifferen U^* menyinggung budget line dimana seimbangannya antara waktu senggang dan waktu bekerja dengan tingkat kepuasan konsumsi yang sesuai. Sedangkan titik A menunjukkan titik maksimum dalam bekerja sehingga hanya memiliki sedikit waktu senggang dengan tingkat kepuasan konsumsi yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat

utilitas tenaga kerja tergantung dari seberapa besar tingkat penghasilan tenaga kerja. Fungsi utilitas menunjukkan bahwa tingkat utilitas yang diperoleh oleh tenaga kerja sehubungan dengan konsumsi barang dan menikmati waktu senggang.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya membahas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penulis	Metode Analisis	Variabel	Kesimpulan
1	Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Primer di Indonesia Penulis: Jauharotun Nafisah Tahun: 2018	Model Mincer	- Tingkat pendidikan - Status Perkawinan - Usia - Jenis Kelamin - Domisili - Jenis Sub Sektor Primer	- Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan - Status Perkawinan berpengaruh terhadap pendapatan - Usia berpengaruh terhadap pendapatan - Jenis Kelamin berpengaruh terhadap pendapatan - Domisili berpengaruh terhadap pendapatan - Jenis sub sektor primer berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja.
2	Analisis Determinan Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Industri Tahun 2014 Penulis: Heni Novita Gesti Tahun: 2016	Model Mincer	- Tingkat Pendidikan - Pengalaman Kerja - Jenis Kelamin - Domisili - Jam Kerja - Kelompok Industri Tenaga Kerja Sektor Industri di Indonesia	- Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman kerja kuadrat, jenis kelamin, domisili, jam kerja dan kelompok industri berpengaruh terhadap pendapatan.
3	Investment In Human Capital and Personal Income Distribution Penulis: Jacob Mincer Tahun: 1958	Model Mincer	- Umur - Tingkat Pendidikan - Karakteristik Individu	- Tingkat Pendidikan, Umur, dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap pendapatan individu.
4	Kontribusi Tingkat Pendidikan Terhadap Pendapatan Sektoral di Kota Palembang	Deskripsi kuantitatif	- Pendidikan - Umur - Jam Kerja - Jenis Kelamin	- Pendidikan, umur, jam kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja

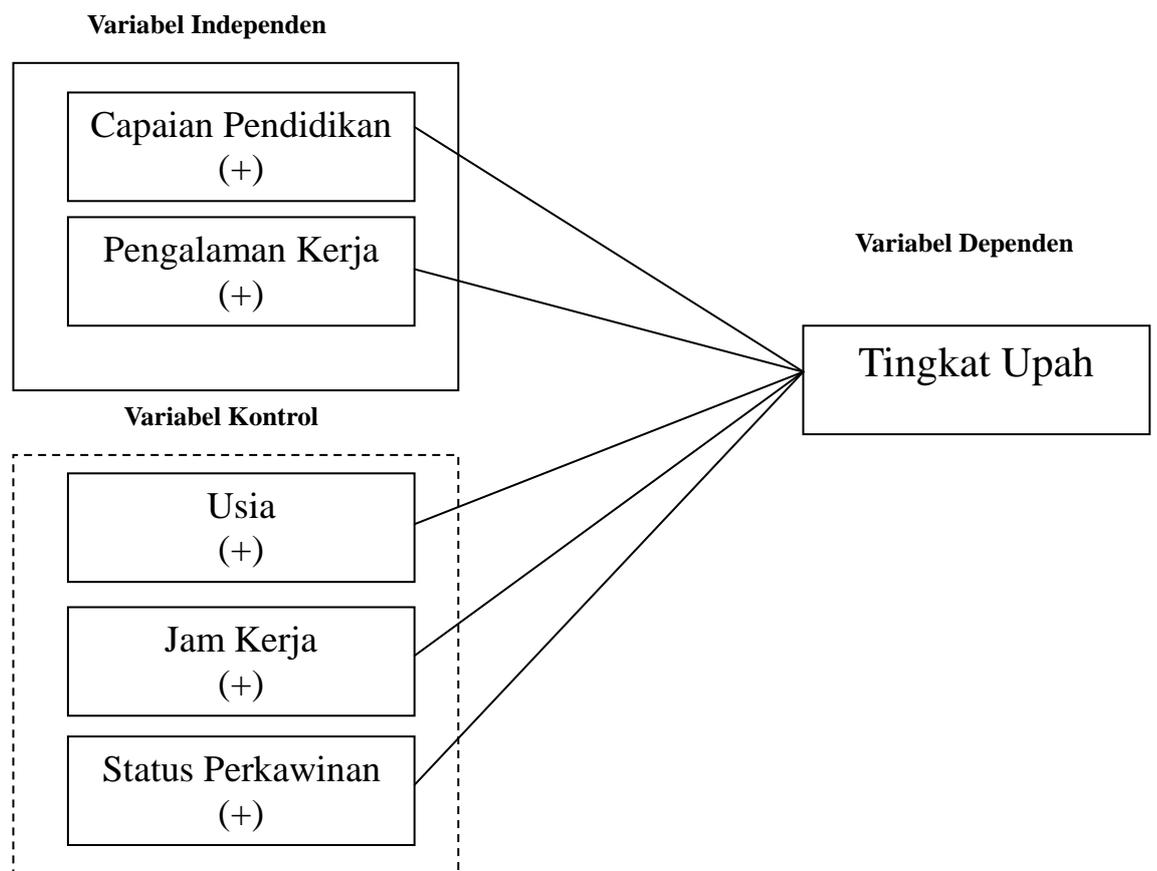
	<p>Penulis: Ratna Juwita dan Retno Budi Lestari</p> <p>Tahun: 2013</p>			- jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja
5	<p>Earnings Differential Between Male-Female In Indonesia: Evidence From Sakernas Data</p> <p>Penulis: Viktor Pirmana</p> <p>Tahun: 2006</p>	Model Mincer	<ul style="list-style-type: none"> -Tingkat Pendidikan - Pengalaman Kerja -Status Perkawinan -Jenis Kelamin - Domisili Pedesaan-Perkotaan. 	- Tingkat pendidikan, Pengalaman Kerja, Status Perkawinan, Jenis Kelamin, Domisili secara signifikan mempengaruhi penghasilan individu di Indonesia.
6	<p>Analisis Pendapatan Para Migran Sektor Informal untuk Bertahan Hidup (Studi Kasus Pedagang Berstatus Migran di Kota Malang)</p> <p>Penulis: Citra Ramadhania</p> <p>Tahun: 2013</p>	Deskripsi kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Umur - Status Perkawinan - Tingkat Pendidikan - Daerah Asal - Sistem pengupahan - Status Pekerjaan - Jenis Dagangan 	- Umur, Status Perkawinan, Pendidikan, Daerah asal, Sistem pengupahan, Status pekerjaan, dan Jenis dagangan berpengaruh terhadap tingkat pendapatan.
7	<p>Overeducation, Undereducation and Allocation on French Labour Market</p> <p>Penulis: Stephanie Moullet</p> <p>Tahun: 2001</p>	Model Hedonic	<ul style="list-style-type: none"> - Faktor Usia - Jenis Kelamin - Jam Kerja - Karakteristik Individu 	-Faktor Usia, jenis kelamin, jam kerja serta karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi penghasilan atau pendapatan individu.
8	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Sidoarjo Periode 2002-2011</p> <p>Penulis: Anas Qoharudin dan Lucky Rachmawati</p> <p>Tahun: 2013</p>	Metode OLS (Ordinary Least Square)	<ul style="list-style-type: none"> - Pertumbuhan Ekonomi atas dasar harga Konstan - Lulusan SLTA dan lulusan perguruan tinggi 	-Variabel SLTA berpengaruh signifikan dan positif terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Sidoarjo. -Variabel Perguruan tinggi (PT) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Sidoarjo.
9	<p>Determinan Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Kabupaten Jember</p>	Explanatory ; Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Modal - Jam Kerja - Masa Kerja - Tingkat Pendidikan 	-Variabel Modal, Jumlah jam kerja, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Jumlah tanggungan

	<p>Jawa Timur</p> <p>Penulis: Dina Ariyani, Edi Suswandi, dan Fajar Wahyu P</p> <p>Tahun: 2014</p>		<p>- Jumlah Tanggungan Keluarga</p>	<p>keluarga berpengaruh terhadap pendapatan pedagang kaki lima.</p>
10	<p>Education and Household Welfare in Sri Lanka from 1985 to 2006</p> <p>Penulis: Rozana Himaz dan Harsha Aturupane</p> <p>Tahun: 2011</p>	<p>Analisis quantile regression</p>	<p>- Tingkat Pendidikan - Kesejahteraan Rumah Tangga</p>	<p>- Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kesejahteraan di Sri Lanka.</p>

Hasil-hasil penelitian tersebut memperkaya referensi dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian diatas memiliki persamaan pada permasalahan yang dibahas, yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Pada rumusan masalah penelitian ini telah di tetapkan akan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja. Maka faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja di Indonesia dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah :



Gambar 4. Skema Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran dari penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Capaian pendidikan berpengaruh positif terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia.
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia.
3. Diduga usia berpengaruh positif terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia.
4. Diduga jam kerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia.
5. Diduga status pernikahan berpengaruh positif terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia.

