



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERBEDAAN UPAH PEKERJA ANTAR JENIS KELAMIN
(ANALISIS DATA SAKERNAS 2008)**

TESIS

**EDDY SURAHMAN
NPM. 0806447841**

**FAKULTAS PASCA SARJANA
KAJIAN KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
DEPOK
JULI 2010**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERBEDAAN UPAH PEKERJA ANTAR JENIS KELAMIN
(ANALISIS DATA SAKERNAS 2008)**

T E S I S

**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Sains**

**EDDY SURAHMAN
NPM. 0806447841**

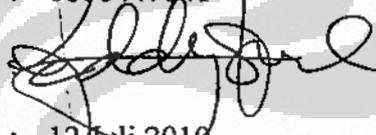
**FAKULTAS PASCA SARJANA
KAJIAN KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
DEPOK
JULI 2010**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Eddy Surahman

NPM : 0806447841

Tanda Tangan 

Tanggal : 12 Juli 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Eddy Surahman
NPM : 0806447841
Program Studi : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul Tesis : Perbedaan Upah Pekerja Antar Jenis Kelamin
(Analisis Data Sakernas 2008)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : Dr. Padang Wicaksono

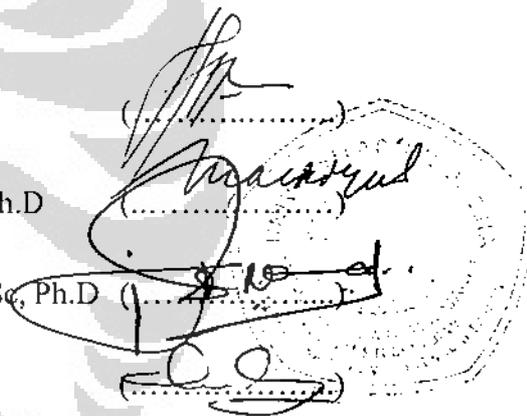
Pembimbing I : Prof. Sri Moertiningsih Adioetomo, Ph.D

Pembimbing II : Prof. Drs. I Gusti Ngurah Agung, M.Sc, Ph.D

Penguji : Dr. Indra Murty Surbakti, SE., MA

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 12 Juli 2010

The image shows three handwritten signatures in black ink, each placed over a circular official stamp. The stamps are partially obscured by the signatures and each other. The signatures appear to be those of the examiners listed in the text: Dr. Padang Wicaksono, Prof. Sri Moertiningsih Adioetomo, and Dr. Indra Murty Surbakti.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh,

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah Subhana Wa Ta'ala, karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan tulus saya mengucapkan banyak terima kasih kepada :

- (1) Prof. Sri Moertiningsih Adioetomo, Ph.D, selaku Pembimbing I dan Ketua Program Pascasarjana Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing saya dalam penyusunan tesis ini.
- (2) Prof. Drs. I Gusti Ngurah Agung, M.Sc, Ph.D, selaku Pembimbing II yang selalu dengan sabar membimbing dan mengarahkan saya terutama terkait dengan metodologi yang digunakan dalam penulisan tesis ini.
- (3) Dr. Padang Wicaksono, selaku Ketua Penguji yang telah memberikan masukan dan arahan yang sangat berharga dalam penulisan tesis ini.
- (4) Dr. Indra Murty Surbakti, SE., MA, selaku Penguji yang juga telah memberikan masukan dan arahan yang paling mendasar dari materi tesis. Hal ini sangat berharga untuk kesempurnaan tesis ini.
- (5) Kepala BPS Dr. Rusman Heriawan, MA, APU, Kepala BPS Provinsi Kalimantan Tengah, dan Kepala BPS Kabupaten Kotawaringin Timur, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melanjutkan studi.
- (6) Almarhum *Abah* tercinta, Abdurahman, yang selalu menjadi motivator saya untuk menjadi orang yang lebih baik, dan *mama* tercinta, Hj. Wahyuni, yang selalu tiada henti mendoakan dan selalu menjadi pemompa semangat saya untuk memperoleh yang terbaik dalam hidup ini.
- (7) *Abah* dan *mama* mertua, Slamet Sidik dan Radiah, yang selalu mendukung dan mendoakan saya hingga selesainya studi ini.

- (8) Segenap pimpinan, peneliti dan karyawan pada Lembaga Demografi Universitas Indonesia atas segala bantuannya dan suasana kondusif yang membuat saya sangat nyaman selama menuntut ilmu.
- (9) Karyawan pada program studi kajian kependudukan dan ketenagakerjaan, khususnya Mbak Nia, dan Mas Hendro, yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu saya selama proses belajar hingga akhirnya menyelesaikan studi ini.
- (10) Teman-teman seperjuangan di Pondok Biru, Muhammad Nashrul Wajdi, Taufik Amnul Hayat dan Cesar Melito Dos Santos Marthin, yang selalu menghibur serta memotivasi saya dalam menyelesaikan tesis ini.
- (11) Teman-teman satu angkatan, atas nilai pertemanan kita selama lebih kurang dua tahun, dan juga segala masukan yang berikan, hingga akhirnya saya bisa menyelesaikann tesis ini.
- (12) Teman-teman di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kotawaringin Timur, yang selalu memberikan semangat kepada saya dan selalu mendukung secara moril maupun materil.
- (13) Teman-teman satu kost yang selama ini memberi warna dalam perjalanan saya menjalankan pendidikan di Universitas Indonesia.
- (14) Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Semoga segala budi baik dan bantuan yang tulus dari Bapak, Ibu dan rekan sekalian mendapat balasan dari Allah Subhana Wa Ta'ala.

Pada kesempatan yang berbahagia ini secara khusus saya menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas pengorbanan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan selama ini, kepada istriku tercinta Dewi Saptika dan anakku tersayang Wildan Azri Surahman yang sabar menunggu selama penyelesaian akhir tesis ini.

Akhirul kalam, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tesis ini, namun demikian besar harapan bahwa tesis ini dapat memberikan sumbangan keilmuan dan kebijakan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Depok, 12 Juli 2010

Eddy Surahman

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eddy Surahman
NPM : 0806447841
Program Studi : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Departemen :
Fakultas : Pasca Sarjana
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi

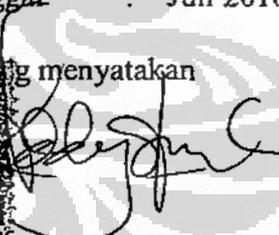
demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PERBEDAAN UPAH PEKERJA ANTAR JENIS KELAMIN

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : Juli 2010

.....g menyatakan


(EDDY SURAHMAN)

ABSTRAK

Nama : Eddy Surahman
Program Studi : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul : Perbedaan Upah Pekerja Antar Jenis Kelamin (Analisis Data Sakernas 2008)

Penelitian ini bertujuan melihat perbedaan resiko memperoleh upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dengan variabel yang diamati seperti: daerah tempat tinggal, kelompok umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, lapangan pekerjaan, jam kerja, dan jenis pekerjaan/jabatan dengan menggunakan Model Logistik Biner Multifaktorial Non-Hierarki.

Berdasarkan data Sakernas 2008, ditemukan adanya diskriminasi upah terhadap perempuan pada semua variabel teramat. Ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin kecil perbedaan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki. Tetapi, dari variabel umur ditemukan perbedaan upah yang semakin besar seiring dengan meningkatnya umur. Demikian juga dengan jam kerja, dimana semakin tinggi jam kerja, perbedaan upah antara perempuan dan laki-laki semakin besar. Perbedaan upah pekerja perempuan dan laki-laki yang tinggal di pedesaan lebih besar dibandingkan dengan mereka yang tinggal di perkotaan. Sedangkan berdasarkan status perkawinan, mereka yang pernah kawin cenderung lebih terdiskriminasi dari sisi upah dibandingkan yang belum kawin. Demikian juga dengan mereka yang berada pada kelompok pekerja yang bekerja sebagai tenaga penjualan, tenaga usaha jasa dan tenaga usaha pertanian cenderung lebih terdiskriminasi. Dari beberapa temuan dalam penelitian ini terlihat juga bahwa jam kerja perempuan lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki.

Kata Kunci :
Perbedaan Upah, Pekerja Perempuan, Logistik, Faktor Sel

ABSTRACT

Name : Eddy Surahman
Study Program : Population and Labor Studies
Title : Wage Differentials Between Female and Male Workers
(Sakernas 2008 Data Analysis)

The objective of this study is to assess the risk differences in obtaining wage between female and male workers according to variables such as: area of residence, age group, marital status, education level, employment, working hours, and the type of job/position using Non-Hierarchical Binary Logistic Models.

Using the 2008 Sakernas data, it is found that the wage discrimination against women is present according to all of the observed variables. The higher the education level, the smaller the difference in wages between female and male workers. As age increases, the greater the wage differences. The higher the working hours, wage differences between women and men also increase significantly. The difference in wages of female and male workers who live in rural areas is greater than those who live in urban areas. Based on marital status, those who ever married tended to be more discriminated in terms of wages than the never married ones. Those who worked as salespersons, services business workers and farm workers are more discriminated in terms of wage compared with other type of workers. It is also found that the working hours of women are lower than the working hours of male workers.

Keywords :

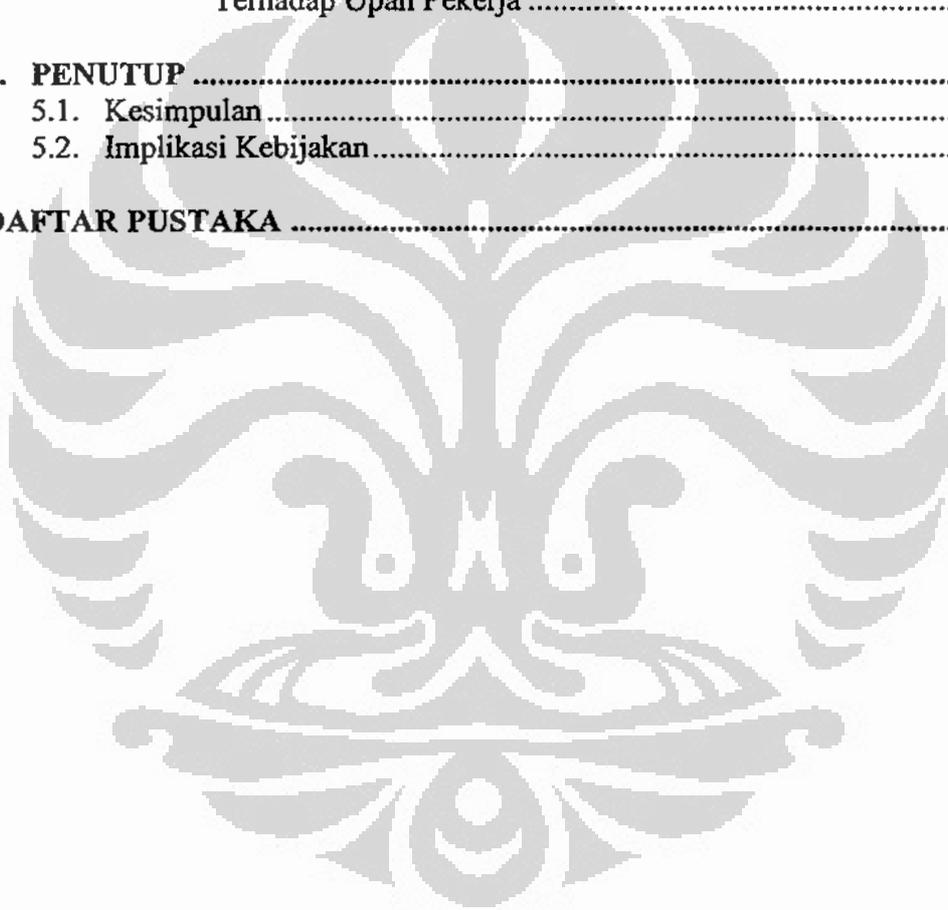
Wage Differentials, Women Workers, Logistic, Cell Factor

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GRAFIK	xii
DAFTAR TABEL	xiii
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Pertanyaan Penelitian	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
2. TINJAUAN LITERATUR.....	10
2.1. Kerangka Pikir Teoritis.....	10
2.1.1. Upah	10
2.1.2. Teori Mengenai Determinan Upah	11
2.1.2.1. Teori Produktivitas Marjinal	11
2.1.2.2. Teori Keunggulan Komparatif	11
2.1.2.3. Teori Kompensasi	12
2.1.2.4. Teori Modal Manusia	13
2.1.2.5. Teori <i>Job-Matching</i>	14
2.1.2.6. Teori Agensi	15
2.1.2.7. Teori Upah Efisiensi	15
2.2. Tinjauan Empiris Tentang Upah	16
2.2.1. Pemisahan Pekerjaan Menurut Jenis Kelamin	16
2.2.1.1. Teori Mengenai Pemisahan Pekerjaan Menurut Jenis Kelamin	18
2.2.2. Upah dan Pendidikan	23
2.2.3. Upah dan Jam Kerja	23
2.2.4. Upah dan Umur	25
2.2.5. Upah dan Status Perkawinan	26
2.2.6. Upah dan Jenis Pekerjaan	27
2.2.7. Upah dan Daerah Tempat Tinggal	28
2.3. Kerangka Pikir Analisis	29
2.4. Hipotesa	30
3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Sumber Data	32

3.2. Keterbatasan Data	33
3.3. Definisi Operasional	33
3.4. Pemilihan Sampel / Unit Analisis.....	35
3.5. Pemilihan Variabel	37
3.6. Definisi Operasional Variabel	40
3.6.1. Variabel Tidak Bebas	40
3.6.2. Variabel Bebas	41
3.7. Metode Analisis	43
3.7.1. Analisis Deskriptif	43
3.7.2. Analisis Inferensial	44
3.7.2.1. Klasifikasi Model	47
3.8. Statistik Yang Digunakan	68
3.8.1. Pearson's χ^2 (Pearson's Chi-Square)	68
3.8.2. Likelihood Ratio Test	69
3.8.3. Odds Ratio	70
4. PEMBAHASAN DAN ANALISIS	72
4.1. Analisis Deskriptif.....	72
4.1.1. Pola dan Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Masing-masing Karakteristik Sosial Demografi dan Sosial Ekonomi	72
4.1.1.1. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Jenis Kelamin	74
4.1.1.2. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Tingkat Pendidikan	74
4.1.1.3. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Daerah Tempat Tinggal.....	75
4.1.1.4. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Kelompok Umur	76
4.1.1.5. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Status Perkawinan	76
4.1.1.6. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Jam Kerja	77
4.1.1.7. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Jenis Pekerjaan / Jabatan	77
4.1.1.8. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Jenis Pekerjaan / Jabatan	78
4.2. Analisis Inferensial	79
4.2.1. Pengaruh Jenis Kelamin dan Daerah Tempat Tinggal Terhadap Upah Pekerja	79
4.2.2. Pengaruh Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Terhadap Upah Pekerja.....	76
4.2.3. Pengaruh Jenis Kelamin dan Kelompok Umur Terhadap Upah Pekerja	83
4.2.4. Pengaruh Jenis Kelamin, Pendidikan dan Kelompok Umur Terhadap Upah Pekerja	85
4.2.5. Pengaruh Jenis Kelamin dan Status Perkawinan Terhadap Upah Pekerja.....	87

4.2.6. Pengaruh Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Status Perkawinan Terhadap Upah Pekerja	81
4.2.7. Pengaruh Jenis Kelamin dan Lapangan Kerja Terhadap Upah Pekerja	92
4.2.8. Pengaruh Jenis Kelamin dan Jam Kerja Terhadap Upah Pekerja ...	94
4.2.9. Pengaruh Jenis Kelamin dan Jenis Pekerjaan Terhadap Upah Pekerja	97
4.2.10. Pengaruh Jenis Kelamin, Jam Kerja dan Jenis Pekerjaan Terhadap Upah Pekerja	99
4.2.11. Pengaruh Jenis Kelamin, Jam Kerja dan Kelompok Umur Terhadap Upah Pekerja	101
4.2.12. Pengaruh Jenis Kelamin, Jam Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Upah Pekerja	103
5. PENUTUP	106
5.1. Kesimpulan	106
5.2. Implikasi Kebijakan	108
DAFTAR PUSTAKA	110



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Rata-rata Upah/Gaji Bersih Pekerja/Karyawan selama sebulan Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan Tahun 2007	3
Gambar 2.1.	Variasi Nilai Waktu Perempuan dan Laki-laki Berdasarkan Umur ..	25
Gambar 2.2.	Hubungan Kualitatif Antara Variabel Yang Diperhatikan Dengan Tingkat Upah dan Pengaruh Tambahan Variabel Kontrol	29
Gambar 3.1.	Diagram Ketenagakerjaan.....	34
Gambar 3.2.	Diagram Alur Pemilihan Sampel.....	36
Gambar 3.3.	Alur Pemilihan Sampel Penelitian.....	37
Gambar 3.4.	<i>Box Plot</i> Upah Pekerja Berdasarkan Sakernas 2008	39
Gambar 3.5.	Kerangka Analisis Model 1	47
Gambar 3.6.	Kerangka Analisis Model 2	49
Gambar 3.7.	Kerangka Analisis Model 3	50
Gambar 3.8.	Kerangka Analisis Model 4	52
Gambar 3.9.	Kerangka Analisis Model 5	54
Gambar 3.10.	Kerangka Analisis Model 6	55
Gambar 3.11.	Kerangka Analisis Model 7	57
Gambar 3.12.	Kerangka Analisis Model 8	59
Gambar 3.13.	Kerangka Analisis Model 9	60
Gambar 3.14.	Kerangka Analisis Model 10	62
Gambar 3.15.	Kerangka Analisis Model 11	64
Gambar 3.16.	Kerangka Analisis Model 12	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Parameter Model Logistik Biner Menurut Faktor A dan Faktor B.....	46
Tabel 3.2.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Daerah Tempat Tinggal.....	48
Tabel 3.3.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Tingkat Pendidikan	49
Tabel 3.4.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Kelompok Umur.....	51
Tabel 3.5.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Tingkat Pendidikan dan Kelompok Umur	53
Tabel 3.6.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Status Perkawinan	54
Tabel 3.7.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Tingkat Pendidikan dan Status Perkawinan	56
Tabel 3.8.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Lapangan Kerja	58
Tabel 3.9.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Jam Kerja	59
Tabel 3.10.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Jenis Pekerjaan	61
Tabel 3.11.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Jam Kerja dan Jenis Pekerjaan	63
Tabel 3.12.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Jam Kerja dan Kelompok Umur	65
Tabel 3.13.	Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Jam Kerja dan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 3.14.	Hubungan Antara X dan Y	68
Tabel 3.15.	Nilai Model Regresi Logistik Biner Jika Peubah Bersifat Dikotomi	70
Tabel 4.1.	Distribusi Tingkat Upah Pekerja Berusia 15 Tahun Ke Atas Menurut Masing-masing Variabel Klasifikasi dan <i>Odds Ratio</i> Antar Kelompok	73
Tabel 4.2.	$\text{Log}[p/(1-p)]$ dengan $p=p(Y=1)$ menurut DTT dan JK serta <i>Odds</i> <i>Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	80
Tabel 4.3.	$\text{Log}[p/(1-p)]$ dengan $p=p(Y=1)$ menurut DIDIK dan JK serta <i>Odds</i> <i>Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	82
Tabel 4.4.	$\text{Log}[p/(1-p)]$ dengan $p=p(Y=1)$ menurut UMUR dan JK serta <i>Odds</i> <i>Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	83
Tabel 4.5.	$\text{Log}[p/(1-p)]$ dengan $p=p(Y=1)$ menurut DIDIK, UMUR, dan JK serta <i>Odds Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	85
Tabel 4.6.	$\text{Log}[p/(1-p)]$ dengan $p=p(Y=1)$ menurut STATKAW dan JK serta <i>Odds Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok.....	88
Tabel 4.7.	$\text{Log}[p/(1-p)]$ dengan $p=p(Y=1)$ menurut DIDIK, STATKAW, dan JK serta <i>Odds Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	90
Tabel 4.8.	Pekerja Berstatus Belum Kawin Menurut Upah dan Kelompok Umur..	91
Tabel 4.9.	Pekerja Berstatus Belum Kawin dan Berumur 15-24 Tahun Menurut Upah dan Kelompok Umur	92

Tabel 4.10.	Log[p/(1-p)] dengan $p=p(Y=1)$ menurut LAPKER dan JK serta <i>Odds Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	93
Tabel 4.11.	Log[p/(1-p)] dengan $p=p(Y=1)$ menurut JAMKER dan JK serta <i>Odds Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok.....	94
Tabel 4.12.	Distribusi Pekerja Perempuan Berstatus Buruh/Pegawai/Karyawan Menurut Lapangan Pekerjaan dan Jam Kerja.....	96
Tabel 4.13.	Distribusi Pekerja Perempuan Berstatus Buruh/Pegawai/Karyawan Menurut Lapangan Pekerjaan dan Upah	96
Tabel 4.14.	Log[p/(1-p)] dengan $p=p(Y=1)$ menurut JEPEK dan JK serta <i>Odds Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	97
Tabel 4.15.	Log[p/(1-p)] dengan $p=p(Y=1)$ menurut JAMKER, JEPEK, dan JK serta <i>Odds Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	99
Tabel 4.16.	Distribusi Distribusi Pekerja Yang Mendapat Upah di Bawah Median Upah Menurut Jenis Kelamin dan Jenis Pekerjaan/Jabatan	101
Tabel 4.17.	Log[p/(1-p)] dengan $p=p(Y=1)$ menurut JAMKER, UMUR, dan JK serta <i>Odds Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	102
Tabel 4.18.	Log[p/(1-p)] dengan $p=p(Y=1)$ menurut JAMKER, DIDIK, dan JK serta <i>Odds Ratio</i> Bersyarat Antar Kelompok	104



BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana kita ketahui upah merupakan sumber pendapatan yang penting. Dalam perjalanan pembangunan yang berintikan transformasi industrialisasi maka pekerjaan sektor formal dan upah menjadi semakin penting. Besarnya upah tenaga kerja di tentukan bersama interaksi penawaran dan permintaan, walaupun umumnya upah diintervensi ketetapan upah minimum tetapi kemyataannya upah antar industri bervariasi. Variasi ini antara lain di sebabkan oleh adanya upah efisiensi yaitu upah yang dibayarkan melebihi keseimbangan pasar tenaga kerja (*market clean*), karena membayar upah efisiensi ini perusahaan dapat memperbesar laba melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Dalam teori modal manusia, secara tradisional determinan utama pendapatan seseorang ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman seseorang, maka semakin tinggi pula penghasilan yang diciptakannya. Artinya, penghasilan seharusnya tidak dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin meskipun secara fisik dan psikis antara laki-laki dan perempuan jelas berbeda. Namun apakah perbedaan itu harus berbeda dalam mendapatkan kesempatan dan menikmati kesejahteraan? Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal ini sangat jelas menggambarkan kesetaraan hak bagi setiap warga negara, tanpa melihat perbedaan suku, agama, ras, maupun jenis kelamin. Kemudian, dalam Undang-undang No.14 tahun 1969 tentang Pokok Ketenagakerjaan dalam pasal 2 secara tegas dinyatakan bahwa "Dalam menjalankan undang-undang ini serta peraturan-peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan diskriminasi". Artinya bahwa tiap-tiap orang baik laki-laki maupun perempuan berhak untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan tanpa adanya perbedaan, dengan kata lain, setiap proses mulai dari seleksi penerimaan pegawai, penempatan,

pengembangan, pemberian jaminan sosial, penghargaan dan lain-lain, tidak boleh membeda-bedakan antara jenis kelamin, suku dan agama.

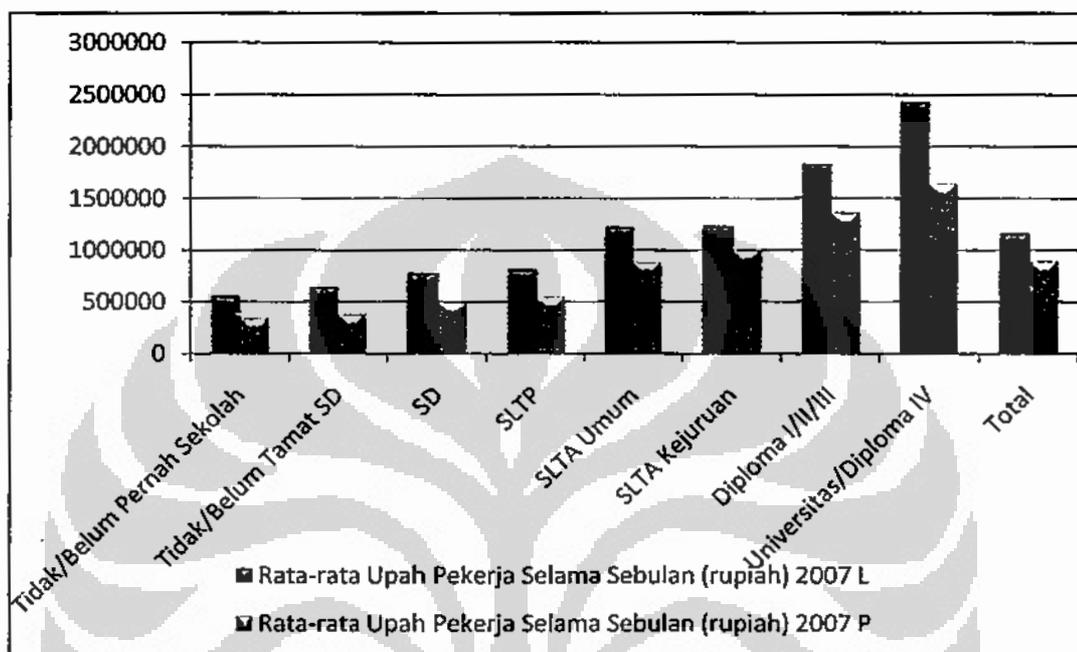
Undang-Undang No. 7 tahun 1984 adalah Ratifikasi Konvensi PBB tahun 1979 mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap perempuan. Sesuai dengan judulnya, konvensi ini memuat ketentuan dan himbauan untuk menghilangkan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan di semua bidang atau segi kehidupan, seperti politik, sosial, budaya, ekonomi dan termasuk bidang ketenagakerjaan.

Tetapi, anehnya, hampir semua peraturan perundang-undangan baik dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah, di dalam penentuan komponen upah tidak dengan tegas menentukan mengenai dasar penentuan upah bagi perempuan yang didasarkan pada kebutuhan dasar pekerja perempuan. Di samping itu pula pekerja perempuan sering dianggap sebagai pekerja yang bekerja untuk memperoleh upah tambahan saja untuk membantu ekonomi keluarga, sehingga pekerja perempuan sering dibayar murah dibandingkan dengan laki-laki meskipun dalam suatu tempat kerja yang sama, karena tidak adanya tunjangan yang diterima oleh pekerja perempuan (Arimbawa, 2000).

Gambar 1.1. menunjukkan rata-rata upah pekerja selama sebulan berdasarkan jenis kelamin. Dari grafik tersebut terlihat jelas perbedaan upah antara pekerja berjenis kelamin laki-laki dan pekerja berjenis kelamin perempuan. Bahkan pekerja berjenis kelamin perempuan yang pendidikannya universitas, rata-rata upah yang diterima selama sebulan lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata upah yang diterima pekerja laki-laki dengan pendidikan Diploma III. Bahkan, jika dilihat lebih jauh, upah pekerja laki-laki dengan pendidikan SLTP kejuruan rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata upah perempuan secara total. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi adanya diskriminasi terhadap pekerja perempuan di pasar kerja. Adanya diskriminasi jenis kelamin di Indonesia dapat terlihat dengan banyaknya protes, demonstrasi, dan pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja dimana sebagian besar pekerjanya adalah perempuan. Tuntutannya tidak lebih dari sekedar menuntut kenaikan gaji yang selama ini dirasakan kurang dan tidak sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Sedangkan tuntutan lain yang lebih spesifik adalah penggantian cuti haid dan melahirkan (Ruhayat, 2000).

Gambar 1.1. Rata-rata Upah/Gaji Bersih Pekerja/Karyawan selama sebulan Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan Tahun 2007



Sumber : Badan Pusat Statistik (2007)

Lebih lanjut, Priyono (2007) menyebutkan bahwa buruh perempuan di Indonesia menerima upah lebih rendah daripada buruh laki-laki, dimana secara rata-rata keseluruhan buruh perempuan hanya menerima 74 persen dari upah yang diterima buruh laki-laki. Perbedaan upah buruh itu konsisten di setiap provinsi, dengan rasio upah perempuan dibandingkan dengan laki-laki yang bervariasi. Di Banten dan Kalimantan Timur, buruh perempuan hanya menerima 62 persen dari upah buruh laki-laki, yang merupakan kondisi terburuk dibandingkan dengan provinsi lain. Sementara itu, di Sulawesi, kondisinya lebih baik, rasio upah buruh perempuan dengan laki-laki 89 persen - 99 persen. Lebih lanjut Priyono mengatakan bahwa diskriminasi upah merupakan pembedaan upah buruh pada pekerjaan, kualifikasi, jam kerja, kinerja, serta kondisi lain yang semuanya sama. Jadi, pembedaan upah dilakukan semata-mata karena pertimbangan jenis kelamin.

Sementara itu, diskriminasi pekerjaan tidak mengenal pembedaan upah antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan sama, tetapi membatasi akses

perempuan pada pekerjaan tertentu. Lebih spesifik lagi, perempuan hanya diberi akses untuk pekerjaan "marjinal" yang upahnya lebih rendah. Sebagai bukti pada tingkat pendidikan, jam kerja, umur, dan daerah yang sama, secara statistik terbukti buruh perempuan menerima upah lebih rendah daripada laki-laki. (Priyono, 2007).

Buchori dan Cameron (2006) menyebutkan di sektor formal perempuan menerima upah yang lebih rendah, dan hal tersebut bukan disebabkan oleh kurangnya pendidikan atau pengalaman perempuan. Rata-rata, karyawan perempuan hanya menerima 76 persen dari penghasilan laki-laki. 80 persen dari perbedaan upah laki-laki dan perempuan disebabkan oleh timpangnya perlakuan terhadap perempuan. Seorang perempuan dengan pendidikan dan pengalaman yang persis sama dengan laki-laki rata-rata akan menerima sekitar 81 persen dari penghasilan yang diterima laki-laki. Perbedaan upah ini lebih besar di wilayah-wilayah luar Jawa dibandingkan Jawa, dan lebih besar di daerah perkotaan dibandingkan dengan daerah pedesaan.

Budaya patriarki yang begitu kental di Indonesia seringkali membuat posisi perempuan tidak menguntungkan, dan seringkali pula menjadi akar dari semua permasalahan yang dihadapi perempuan dengan munculnya berbagai *stereotipe* yang melekat pada diri perempuan. Peran laki-laki sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah, serta perempuan sebagai ibu rumah tangga, misalnya, seringkali menjadi salah satu pertimbangan bagi orang tua untuk membiayai pendidikan anaknya, dimana pada kondisi ini umumnya kaum laki-laki yang mendapat prioritas utama untuk memperoleh pendidikan yang tinggi. Lebih tingginya pendidikan laki-laki dibandingkan perempuan tentu saja akan memberikan dampak yang berbeda terutama ketika berada di pasar kerja, terutama terkait dengan tingkat upah yang diterima antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Terlepas dari itu, menurut Adioetomo (2009), perbedaan upah yang terjadi antara pekerja laki-laki dan perempuan, salah satunya juga disebabkan oleh preferensi perempuan terhadap jenis pekerjaan. Perempuan yang masuk ke pasar kerja memiliki kecenderungan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kodratnya terkait dengan perannya mengurus rumah tangga. Pekerjaan-pekerjaan yang memiliki jam kerja yang fleksibel dan memungkinkan perempuan membagi

waktunya untuk mengurus anak dan keluarga, cenderung banyak dimasuki oleh perempuan. Namun, kondisi pekerjaan seperti ini, di samping lebih banyak mengarahkan perempuan kepada pekerjaan berupah rendah, juga menciptakan konsekuensi tersendiri. Jenis pekerjaan yang relatif ringan, ditambah waktu bekerja yang lebih pendek -karena waktu yang dicurahkan sebagian digunakan untuk mengurus rumah tangga-, menjadi identik dengan perempuan dan menciptakan *stereotype* pada para *employer* bahwa produktifitas perempuan di pasar kerja juga rendah, sehingga upah perempuan dibayar lebih rendah daripada laki-laki.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Poerwandari (1991) yang menyebutkan bahwa meskipun kecenderungan perempuan memasuki angkatan kerja semakin meningkat, namun kenyataan juga memperlihatkan bahwa pada umumnya perempuan menduduki pekerjaan yang "berstatus" rendah, seperti sektor informal, yang jelas tanpa jaminan apapun, baik dari segi kontinuitas pendapatan, maupun dari segi sarana, prasarana dan perlindungan. Kalaupun perempuan terdaftar dalam pekerjaan di sektor formal, sebagian besar berada dalam posisi kerja di tingkat bawah, yang ditandai dengan rendahnya tingkat pendidikan, tingkat keterampilan yang disyaratkan, maupun kondisi kerjanya sendiri. Di sektor industri, misalnya, perempuan sebagian besar terlibat sebagai buruh di industri tekstil, garmen, sepatu dan elektronik sebagai buruh pabrik. Sementara di sektor perdagangan, pada umumnya perempuan terlibat dalam perdagangan usaha kecil seperti berdagang sayur mayur di pasar tradisional, usaha warung, adalah jenis-jenis pekerjaan yang lazim ditekuni perempuan. Sedangkan di pedesaan mayoritas berada di tingkat buruh tani.

Hal yang perlu digarisbawahi di sini adalah bahwa kecenderungan perempuan terpinggirkan pada pekerjaan marginal tersebut tidak semata-mata disebabkan faktor pendidikan. Jika perempuan pada strata menengah ke bawah, bekerja di sektor publik kebanyakan atas dasar dorongan kebutuhan ekonomi. Sedangkan bagi perempuan di kelas menengah ke atas, bekerja bagi mereka adalah bagian dari aktualisasi diri. Hal ini selain terkait dengan semakin terbukanya peluang bagi perempuan untuk memasuki sektor-sektor yang pada awalnya diperuntukkan hanya untuk laki-laki. Semakin banyaknya perempuan

berpendidikan yang berkeinginan untuk aktif di sektor publik merupakan konsekuensi logis dari pembukaan peluang yang lebih besar bagi anak perempuan untuk bersekolah (*Swara Rahima* No.12 Th. IV. 2004).

Bagi perempuan kelas menengah ke atas yang bekerja sebagai pegawai swasta maupun sebagai pegawai negeri, diskriminasi upah seringkali lebih tersamar. Meskipun sistem pengupahan (termasuk tunjangan) pegawai negeri tidak lagi membedakan pegawai perempuan dan laki-laki, di sektor swasta diskriminasi masih terjadi. Meskipun besar upah pokok antara pegawai laki-laki dan perempuan sama, namun komponen tunjangan keluarga dan tunjangan kesehatan dibedakan antara pegawai perempuan dan laki-laki. Seorang pegawai perempuan -apakah berstatus menikah atau lajang- tetap dianggap lajang. Seorang pegawai perempuan yang berstatus menikah -karena dia perempuan- tidak mendapatkan tunjangan suami atau anak. Demikian pula tunjangan kesehatan hanya diberikan kepada dirinya sendiri -tidak untuk suami dan anak-. Dengan demikian -dengan memperhitungkan komponen tunjangan- total penghasilan pegawai laki-laki dan perempuan berbeda jumlahnya untuk pekerjaan yang sama.

Diskriminasi upah yang terjadi secara eksplisit maupun implisit, seringkali memanipulasi ideologi gender sebagai pembenaran. Ideologi gender adalah segala aturan, nilai, stereotipe, yang mengatur hubungan antara perempuan dan laki-laki terlebih dahulu melalui pembentukan identitas feminin dan maskulin. Karena tugas utama perempuan adalah di sektor domestik, maka pada saat ia masuk ke sektor publik "sah-sah" saja untuk memberikan upah lebih rendah karena pekerjaan di sektor publik hanya sebagai sampingan untuk membantu suami.

Persoalannya, generalisasi bahwa "semua perempuan bekerja hanya untuk 'membantu' suami" atau "semua perempuan bekerja hanya sebagai kegiatan sampingan" banyak tidak terbukti validitasnya. Bagi perempuan miskin, dalam situasi krisis ekonomi, banyak perempuan menjadi pencari nafkah utama keluarga atau bersama-sama suami memberikan kontribusi yang cukup besar bagi penghasilan keluarga, atau bahkan lebih. Sebenarnya pihak yang diuntungkan dalam kasus diskriminasi upah adalah pemilik modal yang dapat menekan biaya produksi melalui pengurangan komponen biaya tenaga kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Dari gambaran sebagaimana diuraikan sebelumnya, dapat dilihat telah terjadi ketimpangan ekonomi antara laki-laki dan perempuan yang ditandai oleh perbedaan upah serta ketidaksamaan akses keuntungan dan fasilitas kerja, termasuk akses terhadap program-program pelatihan untuk pengembangan karir. Selain itu tidak dapat dipungkiri bahwa diskriminasi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki memang ada dan terjadi. Namun apa sebenarnya yang menyebabkan terjadinya diskriminasi? Faktor apa saja yang mempengaruhi besarnya upah seorang pekerja? Apakah faktor tersebut hanya terbatas pada kualitas pekerja yang berbeda sebagaimana dikemukakan di atas atau karena adanya perbedaan jenis kelamin dari pekerja atau karena faktor lain yang turut mempengaruhi besarnya upah seseorang?

Studi ini mencoba melihat bagaimana perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan, khususnya bagi pekerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai terutama yang berkaitan dengan variabel sosial demografi dan ekonomi.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Adanya perbedaan upah pekerja menurut jenis kelamin telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini mencoba untuk menjawab pertanyaan yang terkait dengan isu perbedaan upah tersebut yaitu bagaimana perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan jika dilihat berdasarkan berbagai variabel sosial demografi dan ekonomi seperti tingkat pendidikan, status perkawinan, umur, jam kerja, dan jenis pekerjaan/jabatan?

1.4. Tujuan Penelitian

Secara umum studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang berstatus buruh/karyawan.

Secara khusus tujuan studi ini antara lain :

1. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanpa memperhitungkan variabel lain.

2. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan daerah tempat tinggal.
3. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan tingkat pendidikan
4. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan kelompok umur.
5. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan tingkat pendidikan dan kelompok umur.
6. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan status perkawinan.
7. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan tingkat pendidikan dan status perkawinan.
8. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan lapangan kerja.
9. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jam kerja.
10. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jenis pekerjaan/jabatan.
11. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jam kerja dan jenis pekerjaan.
12. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jam kerja dan kelompok umur.
13. Mempelajari perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jam kerja dan tingkat pendidikan.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan melihat karakteristik sosial ekonomi demografinya, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perbedaan upah tersebut. Di samping itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada pengambil kebijakan terutama yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak perempuan dalam partisipasinya di pasar kerja, terutama yang berkaitan dengan upah.

1.6. Keterbatasan Penelitian

Dengan berbagai kendala teknis dan non-teknis, penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan pada masa yang akan datang. Keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya mencakup pekerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai dan tidak mencakup pekerja dengan status pekerjaan lainnya, seperti pekerja bebas pertanian dan non-pertanian yang di dalam Sakernas juga memiliki informasi mengenai upah.
2. Indikator 1-0 tingkat upah didefinisikan dengan median upah. Penggunaan median upah disebabkan terdapatnya *outlier* dalam observasi, sehingga penggunaan rata-rata upah tidak memungkinkan untuk digunakan tanpa mengeluarkan *outlier*, karena kemungkinan akan menyebabkan hasil estimasi yang bias. Sementara mengeluarkan *outlier* dalam jumlah yang cukup besar akan mengurangi jumlah observasi yang mengandung informasi yang kemungkinan diperlukan dalam analisis.
3. Upah median dalam penelitian ini adalah upah median dengan menggunakan data agregat nasional, sementara variasi upah antardaerah juga relatif beragam. Oleh karena itu, perlu penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel daerah sebagai variabel kontrol, atau mengklasifikasikan median upah atau rerata upah berdasarkan daerah (misal: Pulau, Provinsi, Kabupaten/Kota, dsb).
4. Penelitian ini hanya mengindikasikan adanya diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dengan melihat perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan pada setiap variabel klasifikasi yang diperhatikan. Untuk mengetahui besaran diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan perempuan masih perlu dilakukan penghitungan dengan metode yang lain, misalnya dengan menggunakan Metode Dekomposisi Oaxaca

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1. Kerangka Pikir Teoritis

2.1.1. Upah

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi.

Menurut Tjiptoherijanto (2003), upah bagi pekerja memiliki dua sisi manfaat yaitu, sebagai imbalan atau balas jasa terhadap hasil produksi yang dihasilkan, dan sebagai perangsang bagi peningkatan produktifitas. Sebagai imbalan, upah merupakan hak pekerja terhadap tenaga atau pikiran yang telah dikeluarkannya. Sedangkan sebagai perangsang produktifitas, upah dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi.

Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya.
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR).
3. Produktifitas marginal tenaga kerja.
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
2. Upah Riil, adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

2.1.2. Teori Mengenai Determinan Upah

2.1.2.1. Teori Produktifitas Marjinal

Teori produktifitas marjinal merupakan salah satu teori paling fundamental dalam teori neo-klasik yang mulai diperkenalkan pertama kali pada pertengahan abad ke-19. Teori ini banyak dibahas pada awal abad 20 yang didasarkan pada persaingan bebas dimana permintaan dan penawaran merupakan faktor penentu upah. Teori produktifitas marginal ini menyebutkan bahwa pengusaha tetap akan terus menambah pekerjaannya hingga jumlah tertentu dimana nilai produk pekerja itu masih cukup atau lebih untuk membiayai upah pekerja tersebut. Dengan kata lain, marginal produk harus lebih besar atau sama dengan tingkat upah.

Secara sederhana dapat digambarkan bagaimana pekerja mengolah sebidang tanah tertentu. Mula-mula produksinya bertambah dengan cepat dengan ditambahnya pekerja yang dipekerjakan. Kemudian kenaikan output akibat penambahan pekerja mulai turun karena tentu ada batasnya terhadap apa yang bisa diolah dari sebidang tanah yang sama. Dalam batas tersebut, pertambahan produksi yang dihasilkan seorang pekerja akan makin menurun dengan setiap tambahan pekerja baru, sampai suatu titik dimana tidak menguntungkan lagi bagi pengusaha untuk menambah pekerja kecuali jika tingkat upahnya diturunkan.

Teori ini menggunakan anggapan bahwa interaksi permintaan dan penawaran terjadi tanpa hambatan, semua pekerja dapat dipekerjakan, dan para penganggur akan memasuki dunia kerja sehingga terjadi penekanan terhadap upah yang turun. Pada prakteknya teori ini sangat memperhitungkan nilai produktifitas pekerja. Pengusaha akan menambah pekerja hanya sampai tingkat dimana penambahan nilai produk secara marginal, minimal sama dengan upah yang diberikan kepada pekerja.

2.1.2.2. Teori Keunggulan Komparatif

Teori keunggulan komparatif pertama kali dikemukakan oleh David Ricardo. Pada saat itu teori ini dikaitkan dengan perdagangan internasional. Dalam perkembangannya, teori ini kemudian dikembangkan dalam ilmu ekonomi ketenagakerjaan. Tidak seperti teori produktifitas marjinal, teori ini mengasumsikan heterogenitas tenaga kerja dari sisi kemampuan dan adanya

berbagai pekerjaan yang bervariasi yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang berbeda. Keberadaan kedua situasi ini dapat menghasilkan distribusi yang timpang terhadap pembayaran upah. Dengan kata lain, sejumlah kecil pekerja dapat menerima tingkat upah yang relatif tinggi, sementara pekerja dalam jumlah yang lebih besar dapat menerima tingkat upah yang relatif rendah.

Dalam makalahnya, Heckman dan Sedlacek (1985 dalam Sari, 2002), mengestimasi pentingnya bias agregasi dalam mengukur tingkat upah riil secara agregat dan mengevaluasi kontribusi dari *self-selection* terhadap ketidaksetaraan dalam log tingkat upah. Mereka menemukan bahwa *self-selection* mengurangi ketimpangan agregat upah lebih dari 10 persen di pasar tenaga kerja AS.

2.1.2.3. Teori Kompensasi

Teori ini pertama kali diutarakan oleh Adam Smith melalui bukunya *The Wealth of Nations*. Munculnya teori ini, menurut Adam Smith didasarkan pada kenyataan bahwa pekerjaan yang tersedia memiliki berbagai karakteristik yang tidak semuanya baik, diinginkan, dan menyenangkan bagi pekerja. Meskipun teori ini muncul sejak abad ke-18, pengujian statistik harus menunggu sampai teknologi untuk pengumpulan data dan perhitungan telah membaik. Teori ini pertama kali dimodelkan oleh Friedman dan Kuznets pada tahun 1954 (Sari, 2002). Beberapa jenis pekerjaan secara fisik sulit dilakukan, berbahaya, kotor, berisik, atau sangat dingin atau panas sekitarnya. Sejak teori ini menganggap selera dan kepuasan pekerja berbeda, beberapa pekerja menganggap kondisi kerja yang tidak menyenangkan ini menarik. Mereka yang bekerja dalam pekerjaan dengan kondisi kerja yang tidak menyenangkan ini dikompensasi dengan upah yang lebih tinggi, jika tidak, pengusaha kemungkinan akan mengalami kesulitan mencari pekerja yang mau melakukan pekerjaan tersebut. Karena selera pekerja yang berbeda, sebuah perbedaan upah yang relatif kecil biasanya cukup untuk menarik pekerja. Harga yang dibayarkan oleh majikan untuk mendorong pekerja mengambil pekerjaan dengan kondisi tersebut adalah dengan memberikan upah dalam bentuk upah premi. Premi ini memiliki fungsi yang berguna untuk mengalokasikan sumber daya tenaga kerja agar melakukan pekerjaannya secara produktif.

2.1.2.4. Teori Modal Manusia

Teori modal manusia merupakan teori yang paling populer dan paling berpengaruh terhadap teori determinan upah atau pendapatan. Teori modal manusia ini pertama kali dikemukakan oleh Adam Smith, dan kemudian dipopulerkan oleh Gary Becker (Sari, 2002). Pokok bahasan teori ini tidak hanya menyangkut upah tetapi menyangkut aspek ekonomi ketenagakerjaan lainnya, seperti pekerjaan dan mobilitas tenaga kerja. Teori ini menunjukkan bahwa modal manusia, seperti pendidikan dan pelatihan kerja, memberikan pengaruh yang lebih besar dalam menyebabkan perbedaan upah. Pekerja yang mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dapat memperoleh gaji yang lebih tinggi.

Terdapat dua aspek dasar dalam teori modal manusia : investasi dalam modal manusia dan pelatihan kerja (*On-The-Job Training*).

a. Investasi Modal Manusia

Keputusan untuk melakukan investasi pada dasarnya berdasarkan pada perbandingan pengeluaran untuk investasi dan *present value* dari kemungkinan pendapatan yang akan diperoleh di masa yang akan datang. Bentuk investasi ini bisa berbentuk fisik dimana investasi dilakukan dengan menempuh pendidikan formal. Dengan berinvestasi pada modal manusia, pengetahuan, keterampilan dan pendapatan pekerja di masa yang akan datang akan ditingkatkan. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin meningkatkan pendapatan seseorang. Dalam hal ini, pengusaha meyakini semakin tinggi pendidikan seorang pekerja maka pekerja tersebut semakin produktif, dan pekerja yang memiliki pendidikan lebih akan lebih mudah untuk di training. Investasi modal manusia sebagai alat untuk memperbaiki produktifitas, akan menjadi perangkat *sorting* terhadap pekerja yang membantu perusahaan dalam menentukan pekerja yang mana yang akan lebih produktif dalam pekerjaannya. Arah dalam teori modal manusia yang disebut model *signaling* dikembangkan oleh Spence pada tahun 1973, dan memberikan gambaran kepada pengusaha mengenai informasi yang tidak menentu mengenai karyawan yang potensial.

b. Pelatihan Kerja (*On-The-Job Training*)

Keterampilan kerja dapat diperoleh melalui pelatihan kerja. Pelatihan ini diperoleh secara formal maupun informal. Pelatihan formal meliputi program pelatihan dan magang. Namun, pelatihan kerja kebanyakan diperoleh secara informal, dimana biasanya diperoleh dari aktivitas sehari-hari di tempat kerja, seperti menggali keterampilan atau pengalaman dari para pekerja, perbincangan antar pekerja, atau penggantian sementara terhadap pekerja lain. Oleh karena itu, sulit untuk mendeteksi dan mengukurnya. Tetapi, seperti halnya pendidikan formal, *on-the-job training* juga menyangkut biaya (*cost*) dan keuntungan (*benefit*). Sebuah keputusan perlu dibuat melalui kerangka *present value* dan *internal rate of returns*.

2.1.2.5. Teori *Job-Matching*

Teori *Job-Matching* secara formal dikembangkan oleh Jovanic pada tahun 1979. Teori ini berpendapat bahwa terdapat hubungan positif antara upah dan masa kerja, dan hubungan negatif antara upah dan *turnover*. Sejak pekerja berbeda dalam hal kesesuaian dengan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan, hanya pekerja yang *match* dengan pekerjaannya saja yang akan terus bekerja di perusahaan tersebut, atau mendapat upah yang lebih tinggi. Jika pekerja dan jenis pekerjaannya tidak *match*, pekerja tersebut akan berhenti bekerja (baik secara sukarela maupun tidak sukarela) atau mendapat upah yang lebih rendah. Meningkatnya kesesuaian pekerjaan (*job matching*) merupakan bentuk ketidaksempurnaan informasi dan heterogenitas di pasar tenaga kerja. Sebagaimana dinyatakan sebelumnya bahwa perusahaan menawarkan upah yang lebih tinggi seiring dengan peningkatan masa kerja, di atas upah di pasar kerja. Dari pernyataan tersebut, terdapat kemiripan antara teori *job-matching* dengan teori modal manusia. Dimana pertumbuhan upah akan bergerak positif bagi pekerja yang tetap bekerja pada perusahaan dimana dia bekerja. Di sisi lain, Garen (1998) berpendapat bahwa teori *job-matching* muncul sebagai sebuah alternatif terhadap teori modal manusia pada hubungan dasar upah-masa kerja dan upah-*turnover*. (Sari, 2002).

2.1.2.6. Teori Agensi

Teori ini muncul karena mahalnya fitur monitoring performa pekerja. Teori ini mengasumsikan jika produktifitas pekerja independen satu sama lain dan output setiap pekerja dimonitor dengan mudah. Namun, output tidak dapat dimonitor dengan mudah jika proses produksi melibatkan "tim produksi". Kemudian output pekerja tidak dapat digunakan sebagai dasar pemberian *reward* atau pembayaran. Untuk menghindari *shirking* (kelalaian), satu kebijakan yang dapat diimplementasikan perusahaan adalah dengan membayar upah yang lebih rendah kepada pekerja yang memiliki masa kerja yang relatif pendek, dan upah yang lebih tinggi kepada pekerja dengan masa kerja yang relatif panjang. Pada kasus pekerja dengan usia yang lebih muda, beberapa porsi pembayaran upahnya ditangguhkan. Untuk bagian yang ditangguhkan, obligasi dikeluarkan. Pekerja akan kehilangan nilai obligasi jika ia diberhentikan karena pelanggaran persyaratan kontrak. Jika nilai kerugian ini cukup tinggi pada setiap titik waktu, pekerja akan terhindar dari kelalaian. Oleh karena itu, seorang pekerja akan dibayar kurang dari produk marginal selama fase awal ia bekerja, dan upahnya kemudian akan meningkat pada fase selanjutnya.

2.1.2.7. Teori Upah Efisiensi

Memotong upah pada saat terjadi pengangguran tidak sukarela tidak menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dijelaskan oleh hubungan antara upah dan produktifitas, yang merupakan subjek bagi teori upah efisiensi. Menurut teori ini, produktifitas tenaga kerja merupakan fungsi dari upah riil yang dibayarkan oleh perusahaan. Teori ini menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha, semakin tinggi pula tingkat upaya karyawannya dalam bekerja. Ini mengimplikasikan bahwa meningkatkan tingkat upah mendorong pekerja untuk meningkatkan produktifitas, karena para pekerja melakukan upaya besar untuk merespon insentif tinggi yang diberikan oleh perusahaan.

Karena meningkatkan upah berkaitan erat dengan profit, sehingga memotong atau menurunkan upah dapat menurunkan produktifitas pekerja. Teori upah efisiensi menjelaskan lima fenomena pasar tenaga kerja, yaitu :

- a. Pengangguran tidak sukarela (*involuntary unemployment*),
- b. Kekakuan upah riil (*real wage rigidity*),
- c. Dualisme pasar,
- d. Adanya distribusi upah bagi pekerja yang homogen,
- e. Diskriminasi observasional antara kelompok yang berbeda.

2.2. Tinjauan Empiris Tentang Upah

2.2.1. Pemisahan Pekerjaan Menurut Jenis Kelamin

Meningkatnya partisipasi angkatan kerja perempuan menunjukkan bahwa perempuan saat ini melakukan pekerjaan yang secara tradisional tidak hanya dilakukan oleh perempuan saja tetapi perempuan juga mulai “merambah” pekerjaan yang biasanya menjadi domain kaum adam. Selain itu, beberapa studi menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi ini juga disebabkan perempuan pada umumnya sangat baik melakukan pekerjaan *de-skilling*¹.

Kaum pria umumnya akan dipekerjakan pada pekerjaan dengan resiko yang lebih besar, sehingga tentu saja berimplikasi pada upah yang lebih tinggi. Sementara para perempuan akan melakukan pekerjaan *de-skilling* dimana pekerjaan tersebut tidak membutuhkan pendidikan formal yang tinggi dan hanya memerlukan sedikit pelatihan kerja. *De-skilling* merupakan alasan utama mengapa upah menjadi rendah disamping bahwa pekerjaan tersebut merupakan dominasi kaum hawa (Jacobsen, 1994).

Adioetomo (2009), menyebutkan bahwa pemisahan pekerjaan menurut jenis kelamin bersifat sangat luas (*extensive*) dan terus ada (*pervasive*) di seluruh dunia, dan merupakan aspek penting yang bersifat permanen dalam pasar kerja di seluruh dunia. Pemisahan pekerjaan menurut jenis kelamin ini secara alami memang ada tetapi berdampak luas pada perekonomian, perempuan dan masyarakat umum.

Polarisasi jenis pekerjaan memang sudah ada sejak awal peradaban manusia seperti diungkapkan Simanjuntak (1997), perempuan termasuk ibu rumah tangga selalu ikut melakukan atau membantu usaha keluarga. Dalam

¹ *De skilling* adalah pekerjaan yang biasanya merupakan rutinitas dan tidak membutuhkan tanggung jawab yang besar, hanya memerlukan ketelitian dan ketelatenan dalam mengerjakannya. Contoh : pekerjaan melinting rokok, memasang kancing, dsb.

masyarakat pertanian misalnya, ada pembagian tugas antara kegiatan yang dilakukan oleh laki-laki seperti mencangkul, berburu, mencari dan membelah kayu, dengan kegiatan yang pada umumnya dilakukan oleh perempuan, seperti menanam padi, memelihara tanaman, menuai padi dan lain-lain.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Melkas dan Anker (1997) di negara-negara Normandia tentang segregasi atau pemisahan pekerjaan menurut jenis kelamin, ditemukan beberapa jenis pekerjaan yang didominasi oleh pekerja perempuan seperti pekerjaan medis yang didominasi oleh hampir 70 persen pekerja perempuan. Untuk keperawatan perempuan mendominasi lebih dari 80 persen, sedangkan tenaga dokter perempuan hanya mendominasi 30 persen. Pekerjaan lain yang banyak didominasi oleh tenaga kerja perempuan adalah dalam bidang pengajaran. Sampai pada tingkat SLTP tenaga kerja perempuan masih mendominasi, namun semakin tinggi tingkat pendidikan semakin kecil dominasi tenaga kerja perempuan. Guru TK didominasi oleh 96,5 persen tenaga kerja perempuan, Sekolah Dasar 66,8 persen, SLTP 53,7 persen dan dosen perguruan tinggi hanya 20,6 persen.

Temuan tersebut hampir serupa dengan apa yang dikemukakan Palmier (1986) yang menganalisis perbedaan menembus berbagai tingkat pendidikan tinggi dan kelompok jender di antara pegawai lulusan perguruan tinggi. Palmier (1986) mengatakan bahwa perempuan yang berpendidikan tinggi maupun yang berpendidikan sarjana muda, lebih banyak berkecimpung dalam bidang pengajaran.

Machperson dan Hirsch (1995) yang melakukan pengujian mengenai pemisahan jenis pekerjaan dalam hubungannya dengan upah, menemukan adanya perbedaan antara upah laki-laki dan perempuan hampir di setiap jenis pekerjaan, dengan rasio antara 0,431 hingga 0,979. Sedangkan variabel yang diuji dan dianggap signifikan antara lain adalah pendidikan, ras (warna kulit), kelompok umur dan status kerja.

Dalam buku *Economics of Jender* (Jacobsen, 1994), terdapat 6 (enam) penyebab utama pemisahan pekerjaan (segregasi), terutama menurut jenis kelamin. Keenam penyebab tersebut adalah : (1) perbedaan selera pada aktifitas pekerjaan tertentu, (2) perbedaan kemampuan bekerja antara laki dan perempuan,

(3) efisiensi pemisahan antara pria dan perempuan untuk mengurangi kemungkinan godaan seksual, (4) kebutuhan untuk menyeimbangkan pasar, (5) informasi yang tidak sempurna dan (6) eksploitasi.

2.2.1.1. Teori Mengenai Pemisahan Pekerjaan Menurut Jenis Kelamin

Anker (1998) mengklasifikasikan 3 teori yang menjelaskan bagaimana pemisahan pekerjaan menurut jenis kelamin terjadi.

1. Teori Neo-Klasik dan Sumberdaya Manusia

Teori ekonomi Neo-Klasik mengasumsikan pekerja dan *employer* rasional dan pasar berfungsi secara efisiensi. Dari teori ini, pekerja mencari pekerjaan dengan upah yang lebih baik dengan pertimbangan kemampuan/potensi yang dimiliki pekerja seperti pendidikan dan pengalaman. Sementara *employer* berusaha untuk memaksimalkan keuntungan dengan memaksimalkan produktifitas dan meminimalkan biaya. Namun, karena adanya kompetisi dan efisiensi di pasar kerja, *employer* membayar pekerja sebesar produk marginalnya.

Dari sisi suplai tenaga kerja, teori neo-klasik/sumberdaya manusia menekankan pada rendahnya sumberdaya perempuan yang dibawa ketika memasuki pasar kerja (seperti rendahnya pendidikan dan kurang relevannya pendidikan yang dimiliki) dan ketika mendapatkan pekerjaan (seperti rendahnya pengalaman kerja dibandingkan dengan pekerja laki-laki karena pernikahan atau kewajiban mengurus rumah tangga/anak). Sehingga, dengan kondisi tersebut, menurut teori ini perempuan wajar menerima upah yang lebih rendah dari pada laki-laki karena rendahnya produktifitas.

Teori Neo-Klasik juga menekankan kenyataan bahwa perempuan pada umumnya memegang tanggung jawab secara eksklusif terhadap pekerjaan rumah dan memelihara anak. Tanggung jawab terhadap keluarga menyebabkan perempuan memiliki pengalaman kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki, karena kemungkinan perempuan keluar lebih awal atau secara permanen dari angkatan kerja (misalnya karena pernikahan) atau keluar sementara karena kepentingan mengurus anak-anak. Sehingga menurut teori ini, kondisi ini menyebabkan perempuan cenderung memilih

pekerjaan yang berupah relatif tinggi, tidak begitu mensyaratkan pengalaman kerja, dan sanksi yang relatif rendah ketika memutuskan untuk sementara berhenti bekerja, termasuk juga memilih pekerjaan dengan jam kerja yang fleksibel.

Dari sisi permintaan tenaga kerja, banyaknya faktor yang mempengaruhi preferensi perempuan dan laki-laki terhadap pekerjaan, juga mempengaruhi preferensi pengusaha terhadap pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Pekerjaan yang mensyaratkan pendidikan yang relatif tinggi lebih banyak ditawarkan kepada laki-laki daripada perempuan (meskipun relevansi dari argumen ini sering dipertanyakan terutama pada beberapa negara dimana tingkat pendidikan antara laki-laki dan perempuan relatif sama). Kemudian, pekerja perempuan seringkali dipertimbangkan sebagai tenaga kerja berbiaya tinggi (*higher-cost workers*), karena dugaan terhadap lebih tingginya biaya tidak langsung yang dikaitkan dengan kondisi pekerja perempuan yang harus dikeluarkan *employer*. Sehingga, menurut teori ini, kondisi tersebut akan mempengaruhi jenis pekerjaan yang ditawarkan *employer* kepada perempuan. Sebagai contoh, perempuan seringkali dikatakan memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi (yang kemungkinan disebabkan oleh tanggung jawab terhadap pengurusan rumah tangga yang menyebabkan perempuan absen dari pekerjaannya). Kemudian, pekerja perempuan sering dikatakan datang terlambat ke tempat kerja, juga karena tanggung jawabnya terhadap kepengurusan keluarga. Perempuan juga sering dikatakan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi, sehingga akan menimbulkan biaya yang lebih tinggi bagi *employer* karena harus merekrut dan melatih pekerja baru.

2. Teori Institusional dan Segmentasi Pasar Tenaga Kerja

Teori Institusional dan segmentasi pasar kerja juga bersandar pada pemikiran ekonomi dan logika neo-klasik. Teori ini mengasumsikan bahwa perusahaan memiliki peranan penting dalam menentukan siapa yang disewa, dipecah dan dipromosikan, serta berapa besar upah yang dibayarkan. Teori institusional juga mengasumsikan bahwa pasar tenaga kerja tersegmentasi

dalam bentuk tertentu, dan ketika setiap segmen pasar tenaga kerja berjalan sesuai teori neo-klasik, maka pekerja akan sulit untuk pindah dari satu segmen ke segmen yang lain.

Teori *dualisme pasar tenaga kerja* merupakan teori yang paling terkenal dengan konsepnya yang membagi sektor pekerjaan menjadi dua bagian, yaitu sektor primer dan sektor skunder. Pekerjaan pada sektor primer pada umumnya memiliki sistem pengupahan, keamanan, kesempatan promosi, dan kondisi kerja yang relatif lebih baik. Sedangkan pekerjaan di sektor skunder pada umumnya berupah relatif rendah, kesempatan promosi yang rendah dan lingkungan kerja yang buruk, serta ketersediaan perlindungan dan keamanan kerja yang minim.

Dalam perkembangannya, konsep dualisme pasar tenaga kerja ini akan turut serta mengarahkan laki-laki dan perempuan ke dalam salah satu kelompok segmen pasar tenaga kerja. Pekerjaan yang secara alami tersedia di sektor primer akan menuntut pekerja dengan pengalaman kerja yang lebih baik dan tingkat *turnover* tenaga kerja yang rendah. Konsekuensinya, mengacu pada teori neo-klasik, maka laki-laki akan mudah memasuki pekerjaan-pekerjaan yang ada di sektor primer dibandingkan dengan perempuan. Lebih jauh lagi, perusahaan mempunyai kemampuan untuk membayar upah yang tinggi kepada pekerja, sehingga perusahaan akan merekrut pekerja yang memenuhi kualifikasi yang lebih baik. Pada kondisi ini, sektor primer akan menyerap lebih banyak pekerja laki-laki, dimana laki-laki dianggap memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih baik daripada perempuan.

Dari sini dapat dikatakan bahwa pada segmentasi pasar tenaga kerja, laki-laki terkonsentrasi dalam pekerjaan berupah tinggi, stabil, dengan latihan, promosi dan prospek karir yang lebih baik yang berada di sektor primer. Sedangkan perempuan terkonsentrasi pada sektor skunder, dengan pekerjaan yang tidak menjanjikan jaminan akan kestabilan bekerja, kompensasi rendah dan tanpa prospek.

Segmentasi pasar tenaga kerja sangat berguna untuk memahami ketimpangan jenis kelamin dalam pasar tenaga kerja, dimana teori ini

menekankan pada keberadaan pemisahan pasar tenaga kerja dan pekerjaan. Namun, teori ini tidak menjelaskan mengapa pekerjaan tersegmentasi menurut jenis kelamin, dimana baik di pasar tenaga kerja primer maupun sekunder terdapat pekerjaan yang sama. Dan teori segmentasi pasar tenaga kerja lebih baik dalam menjelaskan pemisahan pekerjaan menurut jenis kelamin secara vertikal (mengapa laki-laki cenderung memiliki jabatan yang lebih baik pada pekerjaan yang sama), yang merupakan sumber perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan.

3. Teori Jender/Feminist

Premis dasar dari teori jender adalah posisi yang tidak menguntungkan pada perempuan di pasar tenaga kerja disebabkan, sekaligus merefleksikan, budaya patriarki dan subordinasi posisi perempuan di dalam keluarga dan masyarakat. Di semua lapisan masyarakat, pekerjaan rumah tangga dan kepengurusan anak terlihat menjadi tanggung jawab perempuan, sementara tanggung jawab untuk mencari nafkah menjadi tanggung jawab laki-laki.

Tanggung jawab terhadap keluarga dan kepengurusan anak, serta budaya patriarki merupakan instrumen yang menjelaskan mengapa sumberdaya perempuan lebih rendah daripada laki-laki sebelum memasuki pasar tenaga kerja, seperti mengapa perempuan memiliki pendidikan yang lebih rendah daripada laki-laki.

Anker (1998) membagi 13 karakteristik yang umumnya diatributkan pada perempuan yang mana karakteristik ini dapat mempengaruhi terjadinya pemisahan pekerjaan menurut jenis kelamin. Kemudian 13 karakteristik ini dikelompokkan menjadi 3 kelompok stereotipe, yaitu stereotipe positif, stereotipe negatif, dan stereotipe lainnya.

a. *Stereotipe Positif*

Terdapat 5 stereotipe positif pada perempuan, yaitu : peduli dengan alam, keterampilan dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan rumah tangga, memiliki kecekatan yang baik, jujur dan memiliki penampilan fisik yang menarik. Stereotipe ini mengelompokkan

perempuan pada pekerjaan seperti : perawat, dokter, pekerja sosial, guru, pembantu, tukang masak, pelayan, tukang cuci, penjaga toko, dan sebagainya.

b. Stereotipe negatif

Terdapat 5 stereotipe negatif pada perempuan yaitu : segan dalam mengawasi orang lain, fisik yang lemah, kurangnya kemampuan di bidang sains dan matematika, kurangnya keinginan untuk bepergian, dan kurangnya keinginan menghadapi bahaya yang bersifat fisik dan menggunakan kekuatan fisik. Karakteristik ini membatasi perempuan pada berbagai jenis pekerjaan, dan mengakibatkan jenis-jenis pekerjaan ini akhirnya diidentikkan dengan pekerjaan laki-laki. Stereotipe ini akan mendiskualifikasi perempuan pada pekerjaan-pekerjaan seperti : manajer, supervisor, pejabat pemerintah, pejabat legislatif, pekerja konstruksi, arsitek, statistisi, dan sebagainya.

c. Stereotipe lainnya

Stereotipe lainnya ini meliputi : kesediaan yang lebih tinggi untuk menerima perintah, lebih menerima dan keseganan melakukan komplain terhadap pekerjaan atau kondisi pekerjaan, keengganan untuk bergabung dalam serikat dagang, memiliki toleransi terhadap pekerjaan yang bersifat monoton; kesediaan yang lebih tinggi untuk mendapat upah yang lebih rendah; dan ketertarikan yang tinggi untuk bekerja di rumah. Stereotipe ini memiliki pengaruh yang kuat dengan mengidentikkan perempuan pada kelompok pekerjaan yang bercirikan “perempuan”, dimana pekerjaan tersebut berupah rendah, memiliki fleksibilitas yang tinggi, berstatus yang rendah, dan perempuan berada pada posisi bukan sebagai pengambil keputusan.

2.2.2. Upah dan Pendidikan

Disamping dipengaruhi oleh resiko pekerjaan, upah juga dapat berbeda menurut tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang. Makin tinggi pendidikan seseorang diduga semakin terampil pula dalam bekerja. Karena makin terampil bekerja maka makin tinggi pula produktifitasnya. Dan karena produktifitasnya tinggi maka diberi upah yang lebih tinggi. Namun keterampilan bekerja sendiri tidak semata-mata dipengaruhi oleh pendidikan. Pengalaman bekerja seseorang juga dapat berpengaruh terhadap terampil tidaknya seseorang untuk bekerja. Makin lama seseorang bekerja diharapkan makin terampil bekerja. Oleh karena itu besarnya upah biasanya berhubungan dengan lamanya seseorang bekerja.

Mincer (1962) kemudian mengembangkan model determinan upah bekerja dengan menambahkan variabel *job training*. Variabel *job training* ini sejalan dengan lama bekerja seseorang. Menurut Mincer, makin banyak seorang pekerja memperoleh *job training* akan makin tinggi pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut.

Winter dan Zweimuller (1994) yang melakukan pengujian di Australia tentang adanya perbedaan upah menurut jenis kelamin pada sektor publik dan swasta. Dalam studinya Winter dan Zweimuller (1994) menemukan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di antaranya adalah lama sekolah, lama berhenti kerja, pengalaman, status kawin, jam kerja per minggu, adanya anak balita, region dan seluruh posisi profesional.

Studi hampir serupa juga dilakukan oleh Tjiptoherijanto (1997). Dalam kasus Indonesia untuk sektor pemerintah, telah ditemukan bahwa di samping tingkat pendidikan, nilai sosial dan budaya mayoritas penduduk Indonesia dimana perempuan merasa sebagai penjaga rumah daripada kepala keluarga, telah membawa suatu kesulitan bagi perempuan untuk mencapai posisi tinggi di kantor pemerintah.

2.2.3. Upah dan Jam Kerja

Pekerja perempuan khususnya yang sudah kawin pada dasarnya tidak lepas dari kodratnya, bahwa ia sebagai pekerja yang mencari nafkah dan sekaligus

sebagai ibu rumah tangga, yang mengurus rumah tangga, mengasuh dan mendidik anak-anaknya, dan sebagai pendamping suami baik dikala duka maupun senang. Keadaan seperti ini tentunya membuat para pekerja perempuan harus berusaha untuk membagi waktu dengan sebaik-baiknya untuk bekerja dan mengurus rumah tangga.

Dalam melaksanakan pekerjaan, banyak perempuan yang harus mengorbankan jam kerjanya karena kodratnya sebagai perempuan seperti untuk cuti haid dan cuti melahirkan, di samping terbentur aturan penyimpangan waktu kerja yang melarang perempuan untuk bekerja malam hari. Mereka banyak yang tidak bisa mengikuti kerja lembur yang biasanya dilakukan di luar jam kerja normal. Dengan kurangnya jam kerja bagi pekerja perempuan sudah pasti segi upahnya pun terdapat perbedaan dengan pekerja laki-laki.

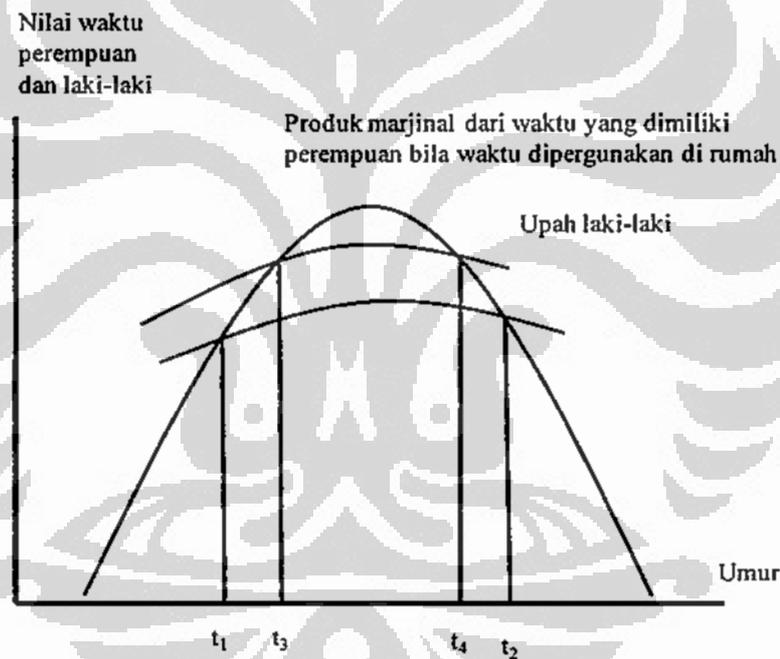
Sutomo (1996) yang melakukan analisis jam kerja bagi para pekerja di Propinsi Jawa Tengah dengan menggunakan data Sakernas 1987 menemukan adanya perbedaan jam kerja antar laki-laki dan perempuan. Proporsi jam kerja laki-laki lebih besar dari jam kerja perempuan. Besarnya jam kerja laki-laki menurut Sutomo karena laki-laki cenderung bekerja tanpa henti, sedang perempuan biasanya berhenti bekerja bila kawin, hamil, menyusui dan mengurus anak sesuai dengan tugas pokok perempuan sebagai isteri dan ibu rumah tangga.

Kemudian Bahransyaf (1997) menyatakan adanya perbedaan antara pekerja perempuan dengan laki-laki terutama pada sistem pengupahan dan jaminan sosial yang biasanya untuk pekerja perempuan lebih rendah dibanding dengan laki-laki. Perbedaan ini menurut Bahransyaf karena perempuan memiliki kekurangan jam kerja baik karena cuti haid maupun cuti melahirkan, sehingga menyebabkan perolehan pendapatan dari pekerjaan tersebut berbeda dari kaum laki-laki.

Studi tentang jam kerja juga dikaukan Eviota (1992) yang melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara upah dan pembagian kerja menurut jam kerja di Filipina. Ia juga menemukan hal hampir sama yaitu masih adanya perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan, meskipun sudah banyak perempuan yang bekerja tapi jam kerja perempuan masih lebih rendah dari jam kerja laki-laki.

2.2.4. Upah dan Umur

Hubungan antara upah dan umur biasanya digambarkan sebagai suatu hubungan kuadratik. Tetapi, perbedaan alokasi waktu antara laki-laki dan perempuan ternyata menyebabkan pengaruh yang berbeda pada variabel umur. Pada usia muda dan usia lanjut, waktu yang dimiliki oleh perempuan akan lebih berharga untuk mengerjakan pekerjaan di luar rumah karena pada usia tersebut pekerjaan rumah yang harus diselesaikan relatif sedikit. Hal ini disebabkan pada usia muda perempuan umumnya belum kawin atau mempunyai anak, sedangkan pada usia lanjut mereka sudah memiliki keluarga yang mandiri. Pada usia produktif, waktu yang dimiliki oleh perempuan sangat berharga di rumah karena mereka memiliki “kewajiban” membesarkan anak.



Gambar 2.1. Variasi Nilai Waktu Perempuan dan Laki-laki Berdasarkan Umur

Sumber : Anitawati (2000)

Gambar 2.1. menunjukkan bahwa pada usia muda (sebelum waktu t_1), upah yang diperoleh perempuan dan pria sudah berbeda. Hal ini seperti yang sudah dikemukakan sebelumnya, disebabkan kaum pria lebih unggul bekerja di luar rumah dibandingkan dengan di dalam rumah (Anitawati, 2000).

Perbedaan tingkat upah akan semakin membesar dengan bertambahnya usia. Hal ini antara lain disebabkan oleh alokasi waktu yang dipergunakan perempuan pada usia produktif (antara $t_1 - t_2$) untuk mengurus rumah tangga. Lebih banyaknya waktu yang mereka gunakan di rumah tangga (antara $t_1 - t_2$), disebabkan produk marjinal dari waktu yang dimiliki oleh perempuan untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga lebih besar dibandingkan dengan upah yang mereka terima di luar rumah. Oleh karena itu mereka memilih untuk bekerja di rumah.

2.2.5. Upah dan Status Perkawinan

Menurut Anitawati (2000), status perkawinan seseorang bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan. Status perkawinan menurut Anitawati (2000) merupakan faktor penghambat dari lingkungan bagi perempuan untuk dapat melakukan proses produksi lebih baik. Hal ini tentu saja berhubungan dengan peran perempuan untuk mengurus rumah tangga.

Secara umum, pekerja yang sudah kawin (mempunyai suami/istri dan anak) mempunyai tanggung jawab yang lebih besar karena mereka harus bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Sedangkan pekerja yang masih bujangan atau belum kawin biasanya tidak mempunyai beban yang terlalu berat walaupun pendapatan atau upah yang mereka terima masih relatif rendah (Harun 1997).

Winter dan Zweimuller (1994) melakukan pengujian di Australia tentang adanya perbedaan upah menurut jenis kelamin pada sektor publik dan swasta. Dalam studinya Winter dan Zweimuller menemukan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di antaranya adalah lama sekolah, lama berhenti kerja, pengalaman, status kawin, jam kerja per minggu, adanya anak balita, region dan seluruh posisi profesional.

Pada pekerja laki-laki yang berstatus kawin diberi upah lebih besar dari yang tidak kawin. Sedangkan pada pekerja perempuan status kawin ini tidak dipertimbangkan untuk penentuan besarnya upah. Hal ini disebabkan laki-laki

dianggap sebagai kepala keluarga bagi yang telah kawin, sedangkan perempuan baik yang telah kawin maupun yang belum kawin dianggap sama atau lajang.

Berdasarkan alasan tersebut banyaknya anak balita yang dimiliki para pekerja laki-laki dapat menambah besarnya upah, mengingat laki-laki sebagai kepala keluarga akan menanggung kebutuhan seluruh anggota keluarganya. Namun pada pekerja perempuan banyaknya anak balita tidak dijadikan penentu bagi besarnya upah, mengingat pekerja perempuan dianggap lajang (*single*).

Winter dan Zweimueller (1994) mengatakan, pada pekerja laki-laki yang berstatus kawin diberi upah lebih besar daripada yang tidak kawin. Sedangkan pada pekerja perempuan status kawin ini tidak diperhitungkan untuk penentuan besarnya upah. Hal ini disebabkan laki-laki dianggap sebagai kepala keluarga bagi yang telah kawin, sedangkan perempuan bagi yang telah kawin maupun yang belum kawin dianggap sama. Selanjutnya banyaknya anak balita yang dimiliki oleh pekerja laki-laki dapat menambah besarnya upah, mengingat laki-laki sebagai kepala keluarga akan menanggung kebutuhan seluruh anggota keluarganya, Namun pada pekerja perempuan banyaknya anak balita tidak dijadikan penentu bagi besarnya upah, mengingat pekerja perempuan dianggap bujang.

Bagi perempuan yang telah kawin untuk mendapatkan pekerjaan tidaklah mudah. Hal ini karena faktor keterbatasan individu, pengalaman dan kesempatan. Haerani dan Nurleni (1994) mengatakan, faktor keterbatasan individu menyebabkan perempuan akhirnya memasuki jenis pekerjaan yang berupah rendah yang tidak memerlukan persyaratan tertentu (Ruhayat, 2000).

2.2.6. Upah dan Jenis Pekerjaan

Menurut Mukhyi (2009), salah satu faktor utama yang menyebabkan perbedaan upah adalah perbedaan jenis pekerjaan. Perbedaan jenis pekerjaan ini mempengaruhi upah melalui resiko dan usaha yang dikeluarkan oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pekerjaan dengan resiko tinggi dan membutuhkan keahlian tinggi cenderung akan menghasilkan upah yang tinggi pula, demikian pula sebaliknya.

Kemudian, menurut Adioetomo (2009), perempuan memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kodratnya terkait

dengan perannya mengurus rumah tangga. Pekerjaan-pekerjaan yang memiliki jam kerja yang fleksibel dan memungkinkan perempuan membagi waktunya untuk mengurus anak dan keluarga, cenderung banyak dimasuki oleh perempuan. Namun, kondisi pekerjaan seperti ini, di samping lebih banyak mengarahkan perempuan kepada pekerjaan berupah rendah, juga menciptakan konsekuensi tersendiri. Jenis pekerjaan yang relatif ringan, ditambah waktu bekerja yang lebih pendek -karena waktu yang dicurahkan sebagian digunakan untuk mengurus rumah tangga-, menjadi identik dengan perempuan dan menciptakan *stereotype* pada para *employer* bahwa produktifitas perempuan di pasar kerja juga rendah, sehingga upah perempuan dibayar lebih rendah daripada laki-laki.

2.2.7. Upah dan Daerah Tempat Tinggal

Phimister, *et al* (2002), dalam riset yang berjudul *Female Participation And Labor Market Attachment In Rural Canada* menemukan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja di pedesaan lebih rendah dibandingkan dengan daerah perkotaan. Hal ini merupakan salah satu diskriminasi bagi perempuan. Terdapat ketimpangan dari sisi permintaan tenaga kerja di pedesaan terutama untuk pekerjaan dengan upah yang rendah dan diperparah oleh kondisi rendahnya mutu modal manusia. Dari sisi penawaran, terbatasnya fasilitas perawatan bagi anak dan akses transportasi seringkali disinyalir sebagai penghalang bagi perempuan untuk berpartisipasi di pasar kerja. Lebih lanjut Phimister, *et al*, menyatakan bahwa terlihat perbedaan yang nyata pada dinamika keluar dan masuknya perempuan ke pasar kerja antara desa dan kota.

Terdapat tiga penyebab utama perbedaan partisipasi kerja perempuan di perkotaan dan pedesaan yang berimplikasi pada perbedaan upah, yaitu : pertama, sebagaimana peningkatan perubahan pada tingkat kesejahteraan yang menuntut agar pekerja meningkatkan produktifitas, keberadaan halangan di pedesaan harus diatasi dengan penyediaan subsidi pendidikan dan perawatan kesehatan; kedua, suplai tenaga kerja perempuan memiliki implikasi penting bagi distribusi pendapatan keluarga dan kesejahteraan ekonomi karena memperoleh pekerjaan merupakan jalan utama keluar dari kemiskinan dan ketiga, kenyataan bahwa diskriminasi pasar tenaga kerja di pedesaan terhadap beberapa kelompok relatif

terhadap kelompok di perkotaan memberikan penjelasan tentang persistensi tingkat pendapatan yang rendah pada perekonomian di perdesaan (Phimister, *et al*, 2002).

2.3. Kerangka Pikir Analisis

Berdasarkan kerangka teori diatas, maka penelitian ini mencoba untuk melihat perbedaan upah pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dengan memperhitungkan variabel lain, yaitu variabel daerah tempat tinggal, kelompok umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, jam kerja dan jenis pekerjaan. Kerangka analisis dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada Gambar 2.2.

Gambar 2.2. Hubungan kualitatif antara variabel yang diperhatikan dengan tingkat upah dan pengaruh tambahan variabel kontrol.

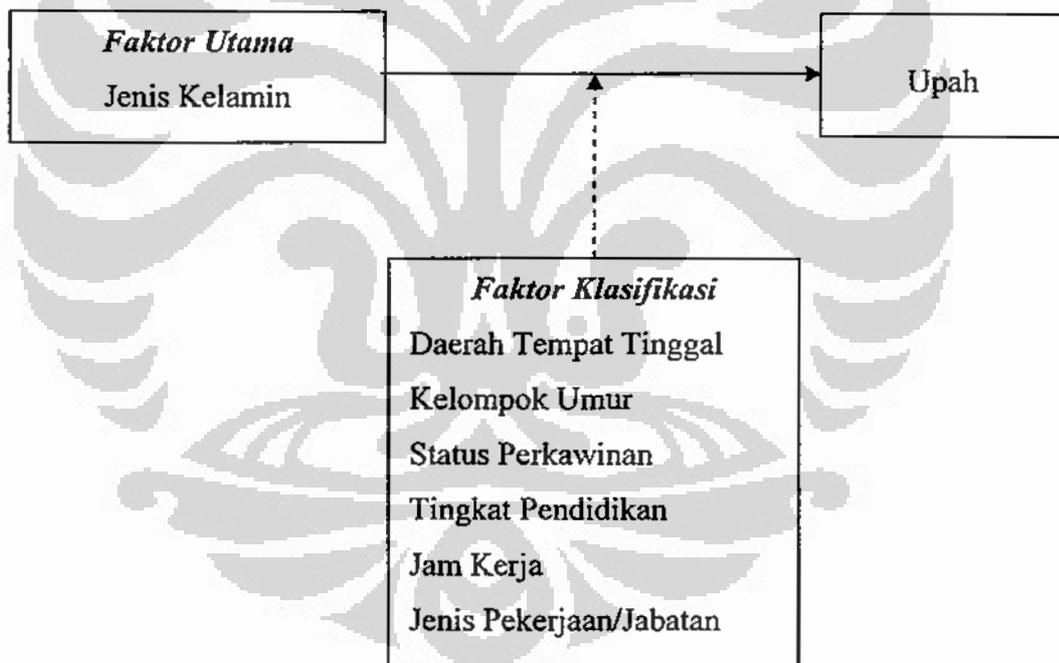


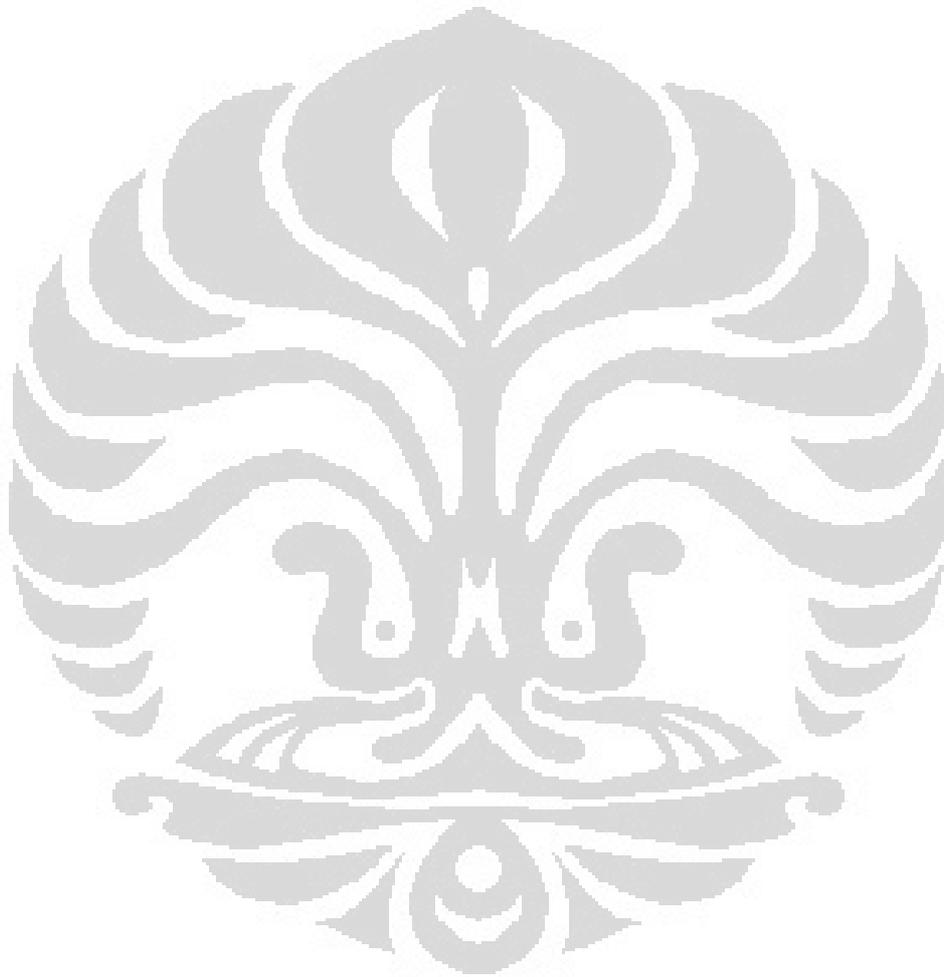
Diagram tersebut disajikan untuk menunjukkan secara visual hubungan antara variabel yang dinyatakan sebagai tujuan khusus.

2.4. Hipotesa

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki.
2. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap daerah tempat tinggal.
3. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kondisi pendidikan.
4. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kelompok umur.
5. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap tingkat pendidikan dan kelompok umur.
6. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap status perkawinan.
7. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap tingkat pendidikan dan status perkawinan.
8. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kondisi lapangan kerja.
9. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kondisi jam kerja.
10. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kondisi jenis pekerjaan.
11. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kondisi jam kerja dan jenis pekerjaan.

12. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kondisi jam kerja dan kelompok umur.
13. Resiko pekerja perempuan mendapatkan upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kondisi jam kerja dan tingkat pendidikan.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *raw data* Survey Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus tahun 2008. Sakernas dilaksanakan sejak tahun 1976, namun mulai tahun 1986 dilakukan secara berkala. Sampai saat ini, Sakernas telah mengalami berbagai perubahan terutama dalam periode pencacahan, metodologi, maupun cakupan sampel wilayah rumah tangga. Tahun 1994 sampai dengan 2001 Sakernas dilaksanakan secara tahunan, yaitu pada setiap bulan Agustus, kecuali pada tahun 1995, karena data ketenagakerjaan dapat diperoleh dari Supas 1995. Tahun 2002 sampai dengan tahun 2004, selain secara tahunan, Sakernas juga dilaksanakan secara triwulanan. Mulai tahun 2005 hingga tahun 2009 Sakernas dilaksanakan secara semesteran, yaitu semester I pada bulan Februari dan semester II pada bulan Agustus. Pada tahun 2005 Sakernas semester II yang seharusnya dilaksanakan pada bulan Agustus terpaksa dilaksanakan pada bulan November karena pada bulan Agustus-Oktober 2005 BPS melaksanakan kegiatan survei yang sangat urgen berskala nasional lainnya.

Dalam melaksanakan Sakernas, BPS merujuk pada konsep/definisi ketenagakerjaan yang direkomendasikan oleh *International Labour Organization* (ILO) sebagaimana tercantum dalam buku "*Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment*" *An ILO Manual on Concepts and Methods*, ILO 1992. Standar internasional untuk periode referensi yang pendek adalah satu hari atau satu minggu. Periode referensi satu minggu (yang lalu) paling banyak diterapkan di negara-negara yang melaksanakan survei angkatan kerja nasional. Kemudian, berdasarkan argumen teknis, ILO merekomendasikan untuk memperhatikan *the one hour criterion*, yaitu digunakannya konsep/definisi satu jam dalam periode referensi tertentu untuk menentukan seseorang dikategorikan sebagai *employed* (bekerja). Berdasarkan hal-hal tersebut maka dalam pelaksanaan Sakernas menggunakan konsep/definisi

"bekerja paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu" untuk mengkategorikan seseorang (*currently economically active population*) sebagai bekerja, tanpa melihat lapangan usaha, jabatan, maupun status pekerjaannya.

Pada Sakernas Agustus 2008, jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar 293.088 rumah tangga, yang tersebar pada 18.318 blok sensus di seluruh provinsi baik di daerah perkotaan maupun perdesaan.

Dari setiap rumah tangga terpilih pada Sakernas 2008, dikumpulkan keterangan mengenai keadaan umum setiap anggota rumah tangga yang mencakup nama, hubungan dengan kepala rumah tangga, jenis kelamin, dan umur. Untuk anggota rumah tangga yang berumur 10 tahun ke atas akan ditanyakan keterangan mengenai status perkawinan, pendidikan, dan pekerjaan. Sehingga, dengan menggunakan data Sakernas 2008 yang menyediakan data pokok ketenagakerjaan termasuk informasi data jumlah penduduk yang bekerja, pengangguran, dan penduduk yang pernah berhenti/pindah bekerja, diharapkan penelitian ini dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tercantum di Bab I.

Selain menggunakan data mentah (*raw data*) Sakernas 2008, data-data yang telah dirilis oleh BPS baik melalui <http://www.datastatistik-indonesia.com/>, maupun <http://demografi.bps.go.id/> dan <http://www.bps.go.id/>, juga digunakan untuk melengkapi analisis dalam penelitian ini.

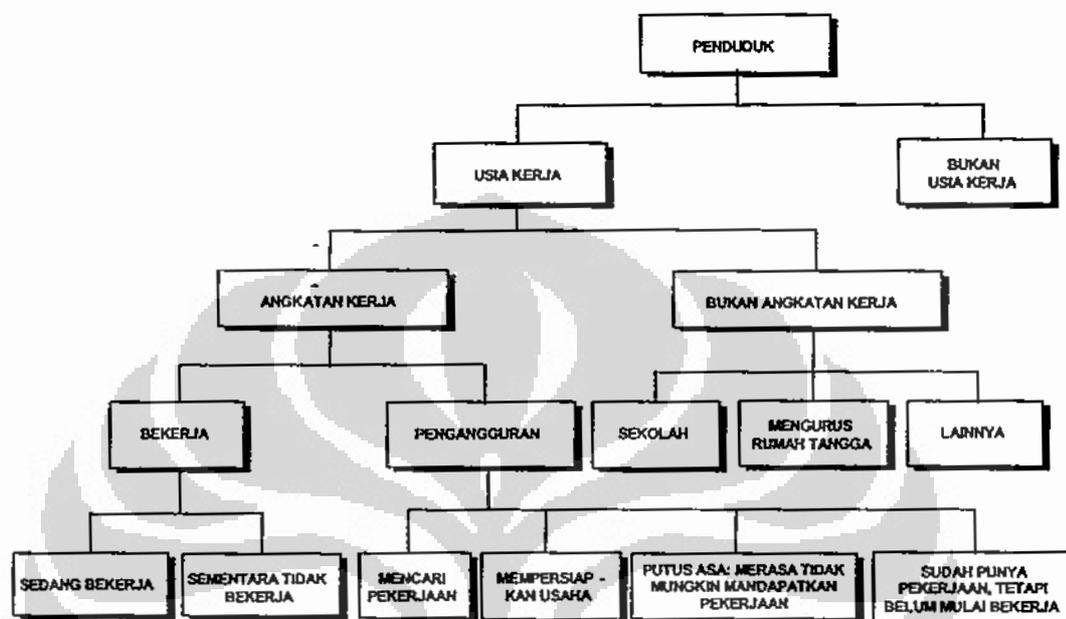
3.2. Keterbatasan Data

Data Sakernas dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama pada upah/gaji yang diterima buruh/karyawan/pegawai. Upah/gaji dalam Sakernas tidak menggambarkan upah/gaji murni yang biasanya/secara rutin diterima oleh buruh/karyawan/pegawai, karena hanya mengacu pada upah/gaji bersih yang diterima satu bulan yang lalu dari periode pencacahan, yang pada dasarnya lebih mencerminkan pendapatan pekerja.

3.3. Definisi Operasional

Definisi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pedoman pencacahan Sakernas 2008. Pendekatan teori ketenagakerjaan yang digunakan

dalam Sakernas 2008 adalah Konsep Dasar Angkatan Kerja (*Standard Labor Force Concept*), seperti pada diagram di bawah ini:



Gambar 3.1. Diagram Ketenagakerjaan

Sumber : Pedoman Pencacahan Sakernas 2008 hal. 4.

Penduduk dikelompokkan menjadi penduduk usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Penduduk usia kerja dibedakan atas dua kelompok, angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Pengukurannya didasarkan pada periode rujukan (*time reference*), yaitu kegiatan yang dilakukan selama seminggu yang lalu sehari sebelum pencacahan.

Angkatan kerja terdiri dari penduduk yang bekerja dan pengangguran. Sedangkan bukan angkatan kerja terdiri dari penduduk yang pada periode rujukan tidak mempunyai/melakukan aktivitas ekonomi, baik karena sekolah, mengurus rumah tangga atau lainnya (pensiun, penerima transfer/kiriman, penerima deposito/bunga bank, jompo atau alasan yang lain).

Yang dimaksud dengan bekerja adalah kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu. Bekerja selama satu jam tersebut harus dilakukan berturut-turut dan tidak terputus.

Penghasilan atau keuntungan mencakup upah/gaji/pendapatan termasuk semua tunjangan dan bonus bagi pekerja/karyawan/ pegawai dan hasil usaha berupa sewa, bunga atau keuntungan, baik berupa uang atau barang bagi pengusaha. Kegiatan bekerja ini mencakup, baik yang sedang bekerja maupun yang punya pekerjaan tetapi dalam seminggu yang lalu sementara tidak aktif bekerja, misal karena cuti, sakit dan sejenisnya.

Pengangguran meliputi penduduk yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan suatu usaha, atau merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan (putus asa), atau sudah diterima bekerja, tetapi belum mulai bekerja. Yang dimaksud mencari pekerjaan adalah upaya yang dilakukan untuk memperoleh pekerjaan pada suatu periode hunjukan. Mempersiapkan usaha adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka mempersiapkan suatu usaha yang 'baru', yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan/ keuntungan atas resiko sendiri, baik dengan atau tanpa mempekerjakan buruh/karyawan/pegawai dibayar maupun tak dibayar. Mempersiapkan suatu usaha yang dimaksud adalah apabila 'tindakannya nyata' seperti mengumpulkan modal atau perlengkapan/alat, mencari lokasi/tempat, mengurus surat ijin usaha dan sebagainya, telah/sedang dilakukan. Merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan (putus asa) adalah alasan bagi mereka yang berkali-kali mencari pekerjaan tetapi tidak berhasil mendapatkan pekerjaan sehingga ia merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan yang diinginkan. Atau mereka yang merasa karena keadaan situasi/kondisi/ iklim/musim menyebabkan tidak mungkin mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Sudah diterima bekerja, tetapi belum mulai bekerja adalah alasan bagi mereka tidak mencari pekerjaan/mempersiapkan usaha karena sudah diterima bekerja, tapi pada saat pencacahan belum mulai bekerja.

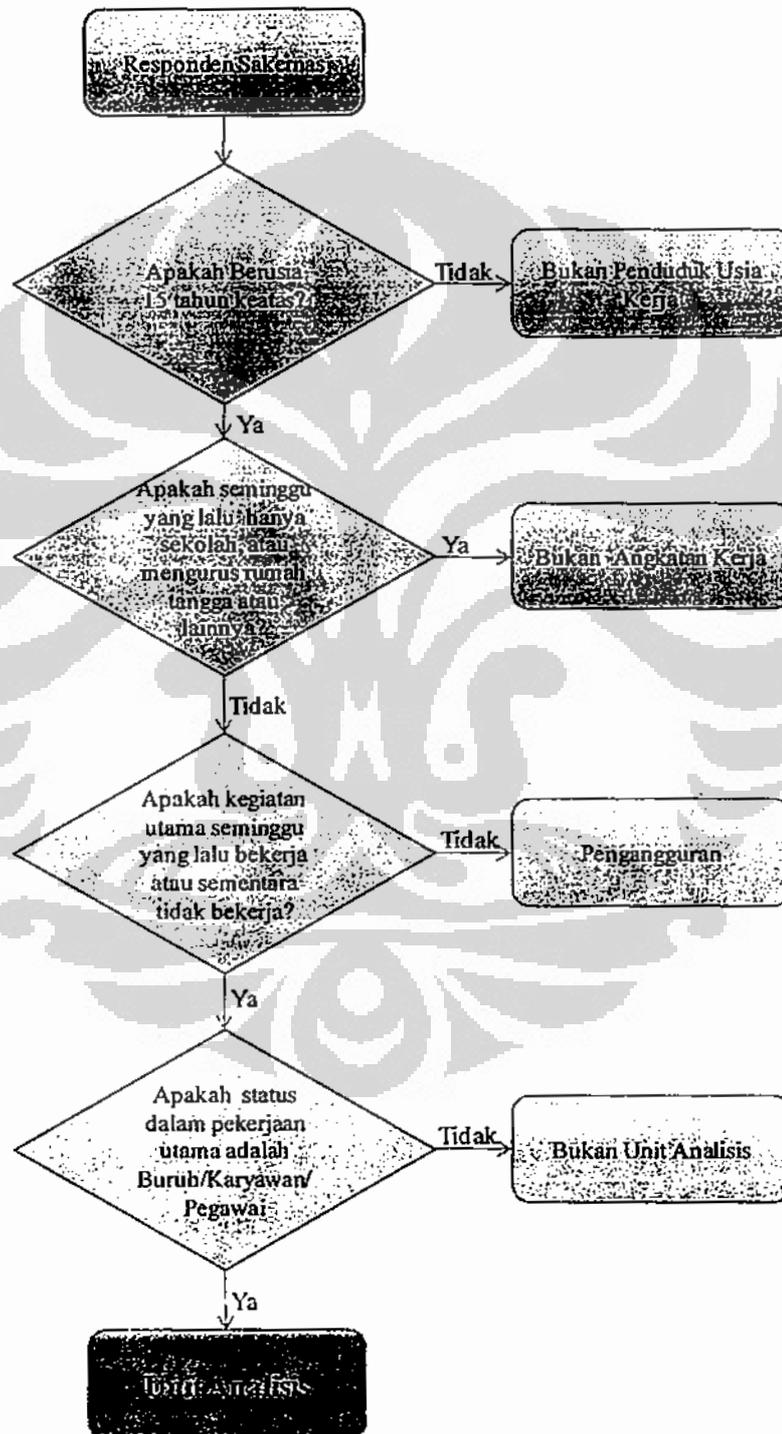
3.4. Pemilihan Sampel / Unit Analisis

Berdasarkan tujuan utama dari penelitian ini yang ingin melihat perbedaan upah tenaga kerja laki-laki dan perempuan yang berstatus buruh/karyawan/pegawai², maka unit analisis dari penelitian ini adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang termasuk dalam angkatan kerja yang

² Tenaga kerja berstatus buruh/karyawan/pegawai dalam tesis ini selanjutnya disebut pekerja.

melakukan aktivitas bekerja selama seminggu yang lalu dan berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai, baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun berjenis kelamin perempuan.

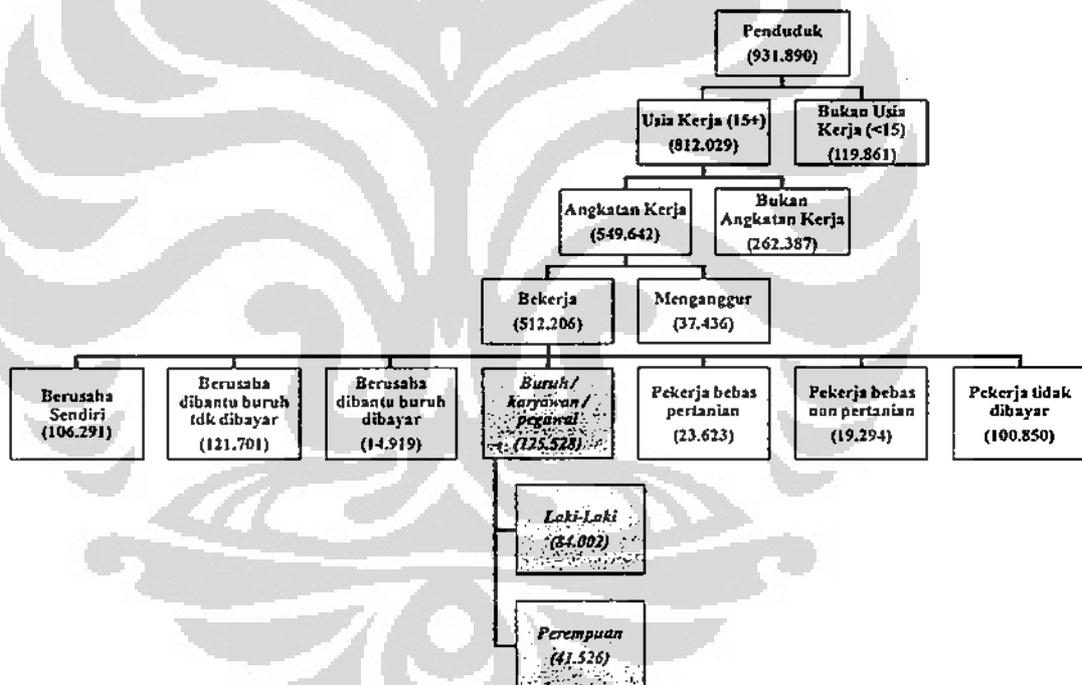
Diagram alur pemilihan unit analisis penelitian ini mengikuti Konsep Dasar Angkatan Kerja (*Standard Labor Force Concept*), sebagai berikut :



Gambar 3.2. Diagram Alur Pemilihan Sampel

Berdasarkan diagram alur pemilihan sampel pada gambar 3.1, dari total responden Sakernas 2008 sebesar 931.890 responden, yang termasuk dalam kelompok usia kerja (15 tahun keatas) adalah sebesar 812.029 responden. Dari 812.029 responden berusia 15 tahun keatas 549.642 diantaranya tergolong angkatan kerja. Angkatan kerja terbagi menjadi penduduk bekerja dan pengangguran. Dari total angkatan kerja, jumlah responden yang bekerja sebanyak 512.026 responden, dan yang berstatus buruh/karyawan/pegawai adalah sebesar 125.528 orang. Dari total jumlah pekerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai, terdapat 84.002 responden berjenis kelamin laki-laki dan 41.526 responden berjenis kelamin perempuan.

Secara lengkap alur pemilihan sampel dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.3. Alur Pemilihan Sampel Penelitian

3.5. Pemilihan Variabel

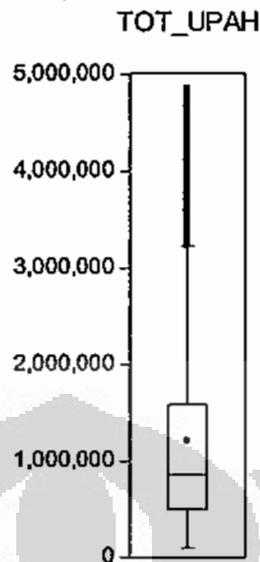
Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. **Bekerja** adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh/membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan

paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu secara terus menerus. Variabel yang digunakan untuk mengetahui responden yang bekerja, diperoleh dari Blok IV pertanyaan 2a.1. bila menjawab "Ya". Kemudian untuk responden yang menyatakan "Ya" pada pertanyaan 2a.2., 2a.3., 2a.4. dilanjutkan ke pertanyaan 3, bila jawabannya "Ya" maka ia dianggap bekerja.

- b. **Status Pekerjaan** adalah kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiatan. Rincian dalam kuesioner untuk mengetahui status pekerjaan buruh/karyawan didapat dari Blok IV.C dengan mengambil responden yang menjawab poin 4 pada pertanyaan 9.
- c. **Jumlah Jam Kerja**, adalah jumlah jam kerja yang dilakukan oleh seseorang (tidak termasuk jam istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan utama) selama seminggu yang lalu. Karena upahnya didefinisikan untuk pekerjaan utama, maka jam kerja hanya diambil untuk jam kerja dari pekerjaan utama. Variabel jumlah jam kerja untuk pekerjaan utama selama seminggu didapat dari Blok IV.B pertanyaan 8 yaitu jumlah jam kerja dari pekerjaan utama selama seminggu yang lalu
- d. **Upah/Gaji Bersih** adalah penerimaan buruh/karyawan berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/kantor/majikan yang biasa diterima selama sebulan dari pekerjaan utama, diperoleh dari Blok IV.C, pertanyaan 9.4 dan 10.a, yaitu status pekerjaan utama dan upah/gaji bersih yang biasanya diterima selama sebulan yang lalu dari pekerjaan utama.

Untuk keperluan analisis, upah/gaji bersih yang diterima dikelompokkan menjadi dua, yaitu upah di bawah median upah dan upah sama dengan atau di atas median. Penggunaan median upah dalam melakukan analisis adalah karena terdapat pencilan (*outlier*), seperti terlihat pada gambar 3.3. Nilai median digambarkan dengan garis tengah, sedangkan nilai mean digambarkan dengan tanda bintang. Pada gambar 3.3. terlihat bahwa terdapat pencilan yang jumlah observasinya relatif banyak. Jika dilakukan *smoothing* data dengan membuang *outlier*, maka akan terjadi pengurangan sampel, yang tentu saja berpengaruh pada proses estimasi. Adapun nilai median upah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar Rp. 860.000,-



Gambar 3.4. *Box plot* Upah Pekerja Berdasarkan Sakernas 2008

- e. **Pendidikan** adalah pendidikan yang ditamatkan, yaitu jenjang pendidikan tertinggi dimana responden menyelesaikan pelajarannya pada kelas atau tingkat terakhir pada sekolah negeri atau swasta dengan mendapatkan tanda tamat/ijazah. Variabel ini diperoleh dari Blok IV.A pertanyaan 1a. Tentang pendidikan tertinggi yang ditamatkan
- f. **Status Perkawinan** adalah status hubungan ikatan perkawinan responden, yang meliputi belum menikah, menikah dan bercerai (cerai hidup dan cerai mati). Variabel ini diperoleh dari Blok III keterangan anggota rumah tangga kolom 6
- g. **Jenis Pekerjaan/Jabatan**, didapat dari Blok V.C pada pertanyaan 8 tentang jenis pekerjaan/jabatan selama seminggu yang lalu, yang berisi keterangan mengenai tugas utama sehari-hari yang harus/selalu dikerjakan dalam pekerjaan sehari-hari.
- h. **Jenis Kelamin dan Umur**, didapat dari Blok III keterangan anggota rumah tangga kolom 4 dan 5.
- i. **Lapangan Usaha/Pekerjaan**, didapat dari Blok V.C rincian 7 tentang lapangan usaha/pekerjaan utama dari tempat responden bekerja.
Analisis yang digunakan dalam tulisan ini hanya menggunakan pengelompokan lapangan usaha dalam tiga kelompok. Lapangan usaha

Pertanian atau *Agriculture* (A) terdiri dari pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan. Lapangan usaha Industri atau *Manufacturing* (M) terdiri dari pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, listrik, gas dan air, dan konstruksi. Lapangan usaha Jasa-jasa atau *Services* (S) adalah selain Pertanian dan Industri.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel tidak bebas dan variabel bebas. Dalam penelitian ini ditetapkan variabel tidak bebas adalah status upah pekerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai, dan variabel bebas adalah karakteristik sosial demografi dan ekonomi yaitu pendidikan, jumlah jam kerja, umur, jenis pekerjaan, status perkawinan, dan daerah tempat tinggal.

3.6.1. Variabel Tidak Bebas

Variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah upah/gaji bersih. Upah/gaji bersih adalah penerimaan buruh/karyawan berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/kantor/majikan yang biasa diterima selama sebulan dari pekerjaan utama.

Variabel upah/gaji ini dalam penelitian ini selanjutnya hanya disebut sebagai “upah”, dan didefinisikan sebagai variabel kategorik dengan kategori sebagai berikut:

$Y = 1$; Jika upah responden lebih kecil dari median upah.

$Y = 0$; Jika upah responden lebih besar atau sama dengan median upah.

Pengelompokkan upah pekerja ke dalam dua kategori dengan menggunakan batasan median upah, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dengan pertimbangan cukup banyaknya *outlier* pada variabel upah.

Median upah yang dipergunakan dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan sebelumnya adalah sebesar Rp. 860.000,-.

3.6.2. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini menggambarkan karakteristik sosial demografi dan ekonomi yaitu pendidikan, jumlah jam kerja, umur, jenis pekerjaan, status perkawinan, dan daerah tempat tinggal.

Variabel bebas yang termasuk dalam kategori ini akan digunakan untuk melakukan analisa inferensial terhadap masing-masing variabel terikat. Definisi operasional dari variabel-variabel tersebut adalah :

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah variabel dikotomi laki-laki dan perempuan yang dinyatakan dengan variabel kategorik *JK*, dengan kategori sebagai berikut :

1. Perempuan ($JK = 1$)
2. Laki-laki ($JK = 2$)

2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah pendidikan yang ditamatkan, yaitu jenjang pendidikan tertinggi dimana responden menyelesaikan pelajarannya pada kelas atau tingkat terakhir pada sekolah negeri atau swasta dengan mendapatkan tanda tamat/ijazah.

Variabel ini merupakan variabel bebas yang dinotasikan dengan *DIDIK*, yang dikategorikan menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu :

1. Tidak sekolah, tidak tamat SD dan tamat SD ($DIDIK = 1$).
2. Tamat SMP/SMA ($DIDIK = 2$).
3. Tamat Perguruan Tinggi ($DIDIK = 3$).

3. Umur

Umur adalah usia responden pada saat dilakukan survey. Dalam studi ini umur dinotasikan dengan *UMUR* dan dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu :

1. 15 – 24 tahun ($UMUR = 1$)
2. 25 – 55 tahun ($UMUR = 2$)
3. Di atas 55 tahun ($UMUR = 3$)

4. Daerah Tempat Tinggal

Variabel ini dinotasikan dengan *DTT*, dan dikategorikan sebagai berikut :

1. Daerah perkotaan ($DTT = 1$).
2. Daerah pedesaan ($DTT = 2$).

5. Status Perkawinan

Variabel ini dinotasikan dengan *STATKAW*, dan dikategorikan sebagai berikut :

1. Pernah kawin (kawin, cerai hidup, cerai mati) ($STATKAW = 1$)
2. Belum Kawin ($STATKAW = 2$)

6. Jam Kerja

Dalam studi ini jam kerja dinotasikan dengan *JAMKER* dan dikelompokkan menjadi 3 kategori sebagai berikut :

1. Di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu) ($JAMKER=1$)
2. Jam kerja normal (35 – 44 jam seminggu) ($JAMKER=2$)
3. Di atas jam kerja normal (di atas 45 jam seminggu)

7. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan adalah tugas utama sehari-hari yang harus/selalu dikerjakan dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam studi ini, jenis pekerjaan dinotasikan dengan *JEPEK* dan dikelompokkan menjadi 3 kategori yang dinyatakan sebagai berikut :

1. Tenaga profesional, teknisi, tenaga kepemimpinan, pejabat pelaksana dan tenaga tata usaha, ($JEPEK = 1$)
2. Tenaga penjualan, tenaga usaha jasa, dan tenaga usaha pertanian ($JEPEK = 2$)
3. Tenaga produksi, tenaga operasional, operator mesin, pekerja kasar, tenaga kebersihan dan pekerjaan lainnya ($JEPEK = 3$)

Dalam pengkategorian jenis pekerjaan ini, mengingat jenis pekerjaannya tergolong ke dalam pekerjaan profesional, jenis pekerjaan sebagai anggota TNI dan Polri dimasukkan dalam kategori JEPEK 1

8. Lapangan Usaha/Pekerjaan

Lapangan usaha / pekerjaan ialah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/ perusahaan/ kantor tempat seseorang bekerja, atau yang dihasilkan oleh perusahaan/kantor tempat responden bekerja.

Klasifikasi lapangan usaha menggunakan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2005 yang menggolongkan kegiatan ekonomi di Indonesia berdasarkan golongan pokok yang terdiri dari dua digit, golongan yang terdiri dari tiga digit, sub golongan yang terdiri dari empat digit dan kelompok yang terdiri dari lima digit. Selain penamaan kode KBLI 2005 tersebut, struktur KBLI 2005 mempunyai satu huruf alfabet yang disebut kategori. Kategori tersebut bukan merupakan bagian dari kode KBLI 2005, tetapi kode alfabet ini dicantumkan hanya untuk memudahkan konversi ke klasifikasi lapangan usaha sebelumnya (KLUI 1990).

Dalam studi ini, jenis pekerjaan dinotasikan dengan *LAPKER* dan dikelompokkan menjadi 3 kategori yang dinyatakan sebagai berikut :

1. Pertanian (*LAPKER* = 1)
2. Manufaktur (*JEPEK* = 2)
3. Jasa (*JEPEK* = 3)

3.7. Model Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 metode yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang berkenaan dengan penyajian data dalam bentuk tabel (tabulasi silang) dan grafik sehingga menjadi informasi yang berguna. Hal ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang berbagai variabel terkait sebelum analisis inferensial dilakukan. Meskipun merupakan alat statistik yang dapat dikatakan paling sederhana, namun hasil analisis deskriptif dapat menjadi masukan yang sangat berharga bagi para pengambil keputusan, tergantung pada bentuk analisis yang digunakan (Agung, 2002).

Analisis deskriptif untuk melihat hubungan antara variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu median upah, dengan variabel bebas yang meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, kelompok umur, status perkawinan, jam kerja dan jenis pekerjaan.

Rangkuman statistik yang menunjukkan rata-rata variabel tidak bebas menurut faktor penyebab/faktor utama terpilih, sesuai dengan setiap tujuan khusus penelitian. Selanjutnya, berdasarkan setiap tabel akan disajikan rangkuman deskriptif, yang didukung oleh pendapat ilmiah (*experts' judgement*). Rangkuman deskriptif mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap penelitian evaluasi, yang mempunyai tujuan utama untuk menentukan faktor-faktor penyebab suatu permasalahan, kemudian membuat kebijakan dan program untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan di lapangan (Agung, 2004).

3.7.2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dipergunakan untuk generalisasi, meliputi estimasi dan pengujian hipotesis berdasarkan data dan atau sampel untuk mengetahui diskriminasi upah pekerja. Analisis inferensial yang diterapkan adalah metode regresi logistik biner multi faktorial dengan variabel tidak bebas kategorik biner atau *zero one variabel independent*.

Analisis ini digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang berupa upah pekerja laki-laki dan upah pekerja perempuan. Sedangkan variabel bebasnya adalah tingkat pendidikan, jam kerja, kelompok umur, tempat tinggal, status perkawinan dan jenis kelamin.

Sebagai variabel bebasnya adalah tingkat upah pekerja yang semula adalah variabel numerik dan kemudian ditransformasikan menjadi variabel kategorik. Karena variabel terikatnya adalah kategorik dikotomi, dengan variabel bebas yang lebih dari satu, maka dalam melakukan estimasi dipilih model regresi logistik biner, dengan persamaan sebagai berikut :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon_i$$

Dimana :

p : peluang terjadinya suatu peristiwa

$1 - p$: peluang tidak terjadinya suatu peristiwa

x_k : variabel bebas

β_i : Parameter Mode

Penerapan regresi logistik biner multi faktorial dalam penelitian ini dengan memperhitungkan faktor interaksi antar variabel bebas. Regresi logistik biner yang diterapkan dalam analisis adalah model non herarki (*non-hierarchical models*). Adapun yang dimaksud dengan model non herarki dengan faktorial didefinisikan sebagai model yang memiliki dua buah interaksi antar variabel bebas, tetapi kedua faktor utama tidak muncul secara bersama-sama (Agung, 2008).

Model non hirarki dengan faktorial dapat digambarkan dengan model $[A+A*B]$ yang mana B adalah faktor penyebab dan faktor A adalah faktor klasifikasi maka model $[A+A*B]$ dapat diinterpretasikan pengaruh dari faktor B terhadap Y tergantung pada faktor A, seperti halnya dengan pengaruh faktor B terhadap Y dalam masing-masing tingkat dari faktor A (Agung, 2008). Sebagai ilustrasi, misalkan terdapat dua faktor penyebab yaitu A dan B dengan masing-masing faktor dikategorikan dalam 3 kategori. Misalkan untuk faktor A dibentuk *dummy variabel* DA1, DA2, DA3 dan untuk faktor B dibentuk *dummy variabel* DB1, DB2, dan DB3. Dengan menerapkan model non hirarki $[A+A*B]$ dengan intersep dan kategori terakhir untuk setiap faktor menjadi kategori acuan atau referensi (DA3 dan DB3) maka estimasi parameter yang terbentuk adalah!

$$\begin{aligned} \ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = & C(1) + C(2)DA1 + C(3)DA2 + C(4)DA1 * DB1 + C(5)DA1 * \\ & DB2 + C(6)DA2 * DB1 + C(7)DA2 * DB2 + C(8)DA3 * DB1 + \\ & C(9)DA3 * DB1 + \varepsilon \end{aligned}$$

Model estimasi parameter yang terbentuk dapat disusun suatu tabel parameter model sehingga dengan mudah dapat dihitung *Odd Ratio Conditional* yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti atau hipotesis. Dari model persamaan logistik non hierarki di atas dapat dibentuk tabel parameter sebagaimana terlihat pada Tabel 3.1.:

Tabel 3.1. Parameter Model Logistik Biner menurut Faktor A dan Faktor B

Faktor A	Faktor B			Selisih	
	B1	B2	B3	(B1-B3)	(B2-B3)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A1	$C(1)+C(2)+C(4)$	$C(1)+C(2)+C(5)$	$C(1)+C(2)$	$C(4)$	$C(5)$
A2	$C(1)+C(3)+C(6)$	$C(1)+C(3)+C(7)$	$C(1)+C(3)$	$C(6)$	$C(7)$
A3	$C(1)+C(8)$	$C(1)+C(9)$	$C(1)$	$C(8)$	$C(9)$
Selisih (A1) - (A2)	$C(2)+C(4)-C(8)$	$C(3)+C(5)-C(9)$	$C(2)$		
Selisih (A3) - (A2)	$C(2)+C(3)-C(8)$	$C(3)+C(7)-C(9)$	$C(3)$		

Langkah pembentukan tabel parameter sebagai berikut:

1. Parameter $C(1)$ adalah intersept model dan masuk dalam setiap masing-masing sel ($3 \times 3 = 9$ sel).
2. Parameter $C(2)$ adalah koefisien dari dummy variabel (DA_1), sehingga $C(2)$ ditambahkan dalam setiap baris $A=1$ dalam hal ini sel (1,1), (1,2) dan (1,3). Dengan cara yang sama untuk parameter $C(3)$ untuk koefisien ($DA=2$).
3. Parameter $C(4)$ adalah koefisien dari interaksi (DA_1)*(DB_1), yang mana indikator nol-satu dari sel (1,1) sehingga harus di tambahkan hanya pada sel (1,1). Cara yang sama untuk parameter $C(6)$, dan $C(8)$, pada koefisien dari interaksi (DA_i)*(DB_1) untuk $i = 2,3$ dan $C(5)$ dan $C(9)$ pada koefisien dari interaksi (DA_i)*(DB_2) untuk $i = 2,3$.
4. Dalam pengujian hipotesis perbedaan risiko atau kecenderungan antara kelompok B pada kondisi kelompok A, dapat dilakukan dengan melihat nilai z-statistik dari hasil pengolahan untuk hipotesis yang sederhana, dan untuk yang spesifik hipotesis harus menggunakan Walt Test. Misalnya pengujian hipotesis pada kondisi kelompok A1, kecenderungan terjadinya $Y=1$ untuk kelompok $B=1$ lebih kecil dibandingkan $B=3$, maka hipotesis statistik yang dibentuk adalah $H_0 = C(4) \geq 0$ dan $H_1 = C(4) < 0$. Maka dalam pengujian hipotesis bisa secara langsung melihat nilai statistik z dan p-value pada hasil analisis. Apabila nilai statistik z negatif

dan nilai $p\text{-value}/2$ lebih kecil daripada nilai α , maka diputuskan tolak H_0 , dan apabila statistik z bernilai positif maka keputusan yang diambil tidak menolak H_0 .

3.7.2.1. Klasifikasi Model

Untuk menghindari terjadinya sel kosong yang disebabkan oleh terbatasnya sampel dalam penelitian, maka variabel-variabel bebas yang dianggap berpengaruh terhadap tingkat upah pekerja, tidak dimasukkan dalam satu model secara bersama-sama, tetapi dibagi menjadi beberapa model sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Model yang disajikan merupakan model logistik biner bifaktorial dan model logistik biner trifaktorial.

Model 1 – Model Logistik Biner Bi-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan daerah tempat tinggal

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.5. Kerangka Analisis Model 1

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki ($JK = 2$) dan daerah tempat tinggal di pedesaan ($DTT = 2$) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti pada persamaan 3.1. :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(DTT=1) + C(3)*(DTT=1*JK=1) + C(4)*(DTT=2*JK=1) + \varepsilon_i \dots\dots\dots (3.1)$$

Dari persamaan model 1 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.2. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Daerah Tempat Tinggal

Daerah Tempat Tinggal	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
	JK=1	JK=2	JK=1 - JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)
DTT=1	$C(1)+C(2)+C(3)$	$C(1)+C(2)$	$C(3)$
DTT=2	$C(1)+C(4)$	$C(1)$	$C(4)$

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi daerah tempat tinggal dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

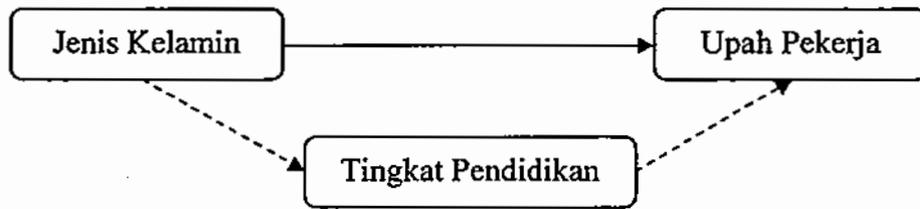
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 3 \text{ s.d. } 4$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi daerah tempat tinggal. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi daerah tempat tinggal.

Model 2 – Model Logistik Biner Bi-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan tingkat pendidikan.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.6. Kerangka Analisis Model 2

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki (JK = 2) dan tingkat pendidikan perguruan tinggi (DIDIK = 3) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(DIDIK=1) + C(3)*(DIDIK=2) + C(4)* \\ (DIDIK=1*JK=1) + C(5)*(DIDIK=2*JK=1) + C(6)* \\ (DIDIK=3*JK=1) + \varepsilon_i \dots\dots\dots (3.2)$$

Dari persamaan model 2 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.3. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien JK=1 – JK=2
	JK=1	JK=2	
(1)	(2)	(3)	(4)
DIDIK=1	C(1)+C(2)+C(4)	C(1)+C(2)	C(4)
DIDIK=2	C(1)+C(3)+C(5)	C(1)+C(3)	C(5)
DIDIK=3	C(1)+C(6)	C(1)	C(6)

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi tingkat pendidikan dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

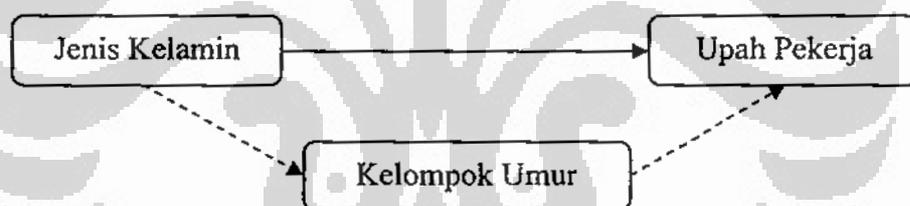
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 4 \text{ s.d. } 6$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi tingkat pendidikan. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi tingkat pendidikan.

Model 3 – Model Logistik Biner Bi-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan kelompok umur.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.7. Kerangka Analisis Model 3

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki ($JK = 2$) dan kelompok umur di atas 55 tahun ($UMUR = 3$) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = C(1) + C(2)*(UMUR=1) + C(3)*(UMUR=2) + C(4)* \\ (UMUR=1*JK=1) + C(5)*(UMUR=2*JK=1) + C(6)* \\ (UMUR=3*JK=1) + \varepsilon_i \dots\dots\dots (3.3)$$

Dari persamaan model 3 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.4. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Kelompok Umur

Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
	JK=1	JK=2	JK=1 – JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)
UMUR=1	$C(1)+C(2)+C(4)$	$C(1)+C(2)$	$C(4)$
UMUR=2	$C(1)+C(3)+C(5)$	$C(1)+C(3)$	$C(5)$
UMUR=3	$C(1)+C(6)$	$C(1)$	$C(6)$

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi kelompok umur dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

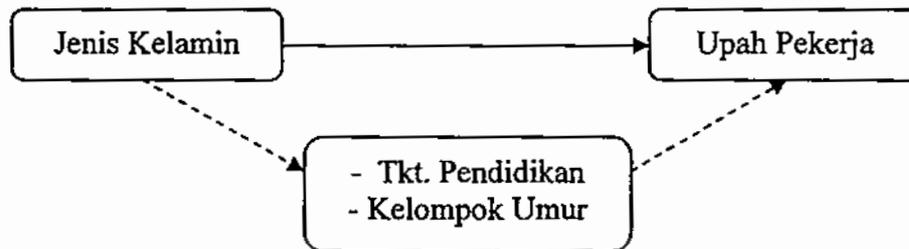
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 4 \text{ s.d. } 6$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi kelompok umur. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi kelompok umur.

Model 4 – Model Logistik Biner Tri-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan tingkat pendidikan dan kelompok umur.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.8. Kerangka Analisis Model 4

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki (JK = 2), tingkat pendidikan perguruan tinggi (DIDIK = 3) dan umur di atas 55 tahun (UMUR = 3) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(DIDIK=1*UMUR=1) + C(3)*(DIDIK=1*UMUR=2) + C(4)*(DIDIK=1*UMUR=3) + C(5)*(DIDIK=2*UMUR=1) + C(6)*(DIDIK=2*UMUR=2) + C(7)*(DIDIK=2*UMUR=3) + C(8)*(DIDIK=3*UMUR=1) + C(9)*(DIDIK=3*UMUR=2) + C(10)*(DIDIK=1*UMUR=1*JK=1) + C(11)*(DIDIK=1*UMUR=2*JK=1) + C(12)*(DIDIK=1*UMUR=3*JK=1) + C(13)*(DIDIK=2*UMUR=1*JK=1) + C(14)*(DIDIK=2*UMUR=2*JK=1) + C(15)*(DIDIK=2*UMUR=3*JK=1) + C(16)*(DIDIK=3*UMUR=1*JK=1) + C(17)*(DIDIK=3*UMUR=2*JK=1) + C(10)*(DIDIK=3*UMUR=3*JK=1) + \varepsilon_i \dots\dots\dots (3.4)$$

Dari persamaan model 4 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.5. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Tingkat Pendidikan dan Kelompok Umur

Tingkat Pendidikan	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
		JK=1	JK=2	JK=1 - JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIDIK=1	UMUR=1	C(1)+C(2)+C(10)	C(1)+C(2)	C(10)
DIDIK=1	UMUR=2	C(1)+C(3)+C(11)	C(1)+C(3)	C(11)
DIDIK=1	UMUR=3	C(1)+C(4)+C(12)	C(1)+C(4)	C(12)
DIDIK=2	UMUR=1	C(1)+C(5)+C(13)	C(1)+C(5)	C(13)
DIDIK=2	UMUR=2	C(1)+C(6)+C(14)	C(1)+C(6)	C(14)
DIDIK=2	UMUR=3	C(1)+C(7)+C(15)	C(1)+C(7)	C(15)
DIDIK=3	UMUR=1	C(1)+C(8)+C(16)	C(1)+C(8)	C(16)
DIDIK=3	UMUR=2	C(1)+C(9)+C(17)	C(1)+C(9)	C(17)
DIDIK=3	UMUR=3	C(1)+ C(18)	C(1)	C(18)

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dan kelompok umur dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

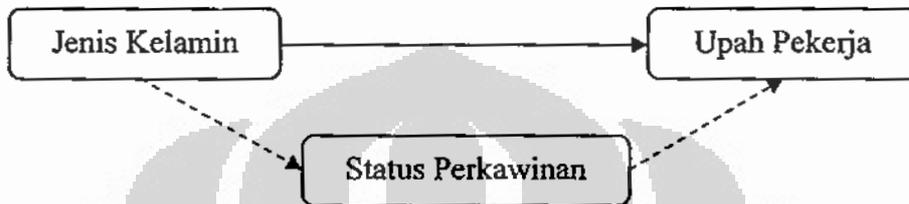
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 10 \text{ s.d. } 18$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi tingkat pendidikan dan kelompok umur. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi tingkat pendidikan dan kelompok umur.

Model 5 – Model Logistik Biner Bi-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan status perkawinan.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.9. Kerangka Analisis Model 5

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki (JK = 2) dan status perkawinan belum menikah (STATKAW = 2) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(STATKAW=1) + C(3)*(STATKAW=1*JK=1) + C(4)*(STATKAW=2*JK=1) + \epsilon_j \dots\dots\dots (3.5)$$

Dari persamaan model 5 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.6. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
	JK=1	JK=2	JK=1 - JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)
STATKAW=1	C(1)+C(2)+C(3)	C(1)+C(2)	C(3)
STATKAW=2	C(1)+C(4)	C(1)	C(4)

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi status perkawinan dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

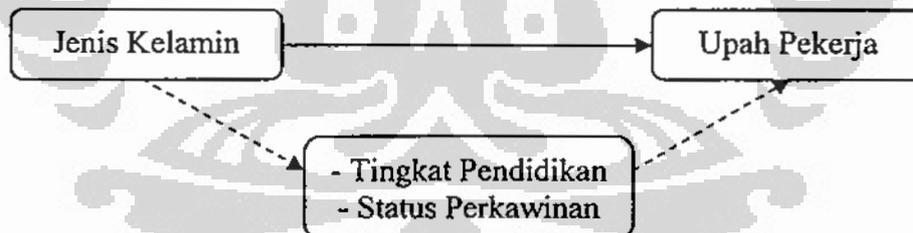
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 3 \text{ s.d. } 4$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi status perkawinan. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi status perkawinan.

Model 6 – Model Logistik Biner Tri-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan tingkat pendidikan dan status perkawinan.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.10. Kerangka Analisis Model 6

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki ($JK = 2$), tingkat pendidikan perguruan tinggi ($DIDIK = 3$) dan status perkawinan ($STATKAW = 2$) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(DIDIK=1*STATKAW=1) + C(3)*(DIDIK=1*STATKAW=2) + C(4)*(DIDIK=2*STATKAW=1) + C(5)*$$

$$\begin{aligned}
& (DIDIK=2*STATKAW=2) + C(6)* (DIDIK=3*STATKAW=1) \\
& + C(7)* (DIDIK=1*STATKAW=1*JK=1) + C(8)*(DIDIK=1* \\
& STATKAW=2*JK=1) + C(9)* (DIDIK=2*STATKAW=1* \\
& JK=1) + C(10)* (DIDIK=2* STATKAW=2*JK=1) + C(11)* \\
& (DIDIK=3* STATKAW=1*JK=1) + C(12)* (DIDIK=3* \\
& STATKAW=2*JK=1) + \varepsilon_i \dots\dots\dots (3.6)
\end{aligned}$$

Dari persamaan model 6 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

- Tabel 3.7. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Tingkat Pendidikan dan Status Perkawinan

Tingkat Pendidikan	Status Perkawinan	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
		JK=1	JK=2	JK=1 - JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIDIK=1	STATKAW=1	C(1)+C(2)+C(7)	C(1)+C(2)	C(7)
DIDIK=1	STATKAW=2	C(1)+C(3)+C(8)	C(1)+C(3)	C(8)
DIDIK=2	STATKAW=1	C(1)+C(4)+C(9)	C(1)+C(4)	C(9)
DIDIK=2	STATKAW=2	C(1)+C(5)+C(10)	C(1)+C(5)	C(10)
DIDIK=3	STATKAW=1	C(1)+C(6)+C(11)	C(1)+C(6)	C(11)
DIDIK=3	STATKAW=2	C(1)+C(12)	C(1)	C(12)

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi tingkat pendidikan dan status perkawinan dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 7 \text{ s.d. } 12$$

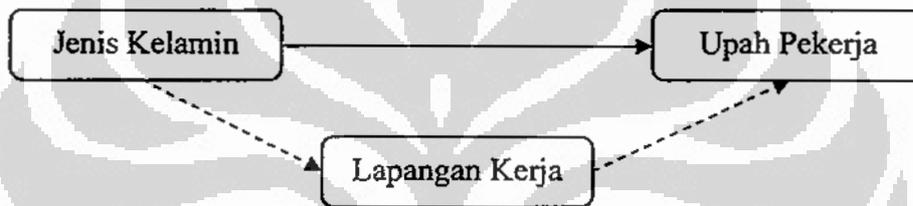
Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi tingkat pendidikan dan status

perkawinan. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap tingkat pendidikan dan status perkawinan.

Model 7 – Model Logistik Biner Bi-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan lapangan kerja.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.11. Kerangka Analisis Model 7

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki ($JK = 2$) dan lapangan pekerjaan di sektor jasa ($LAPKER = 3$) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(LAPKER=1) + C(3)*(LAPKER=2) + C(4)* \\ (LAPKER=1*JK=1) + C(5)*(LAPKER=2*JK=1) + C(6)* \\ (LAPKER=3*JK=1) + \varepsilon_i \dots\dots\dots (3.7)$$

Dari persamaan model 7 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.8. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Lapangan Kerja

Lapangan Kerja	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
	JK=1	JK=2	JK=1 – JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)
LAPKER=1	$C(1)+C(2)+C(4)$	$C(1)+C(2)$	$C(4)$
LAPKER=2	$C(1)+C(3)+C(5)$	$C(1)+C(3)$	$C(5)$
LAPKER=3	$C(1)+C(6)$	$C(1)$	$C(6)$

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi lapangan kerja dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

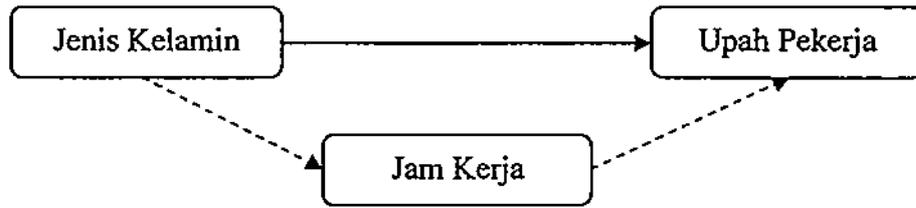
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 4 \text{ s.d. } 6$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi lapangan kerja.

Model 8 – Model Logistik Biner Bi-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jam kerja.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.12. Kerangka Analisis Model 8

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki (JK = 2) dan jam kerja di atas jam kerja normal (>45 jam seminggu) (JAMKER = 3) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(JAMKER=1) + C(3)*(JAMKER=2) + C(4)*(JAMKER=1*JK=1) + C(5)*(JAMKER=2*JK=1) + C(6)*(JAMKER=3*JK=1) + \epsilon_i \dots\dots\dots (3.8)$$

Dari persamaan model 8 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.9. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Jam Kerja

Jam Kerja	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
	JK=1	JK=2	JK=1 – JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)
JAMKER=1	C(1)+C(2)+C(4)	C(1)+C(2)	C(4)
JAMKER=2	C(1)+C(3)+C(5)	C(1)+C(3)	C(5)
JAMKER=3	C(1)+C(6)	C(1)	C(6)

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

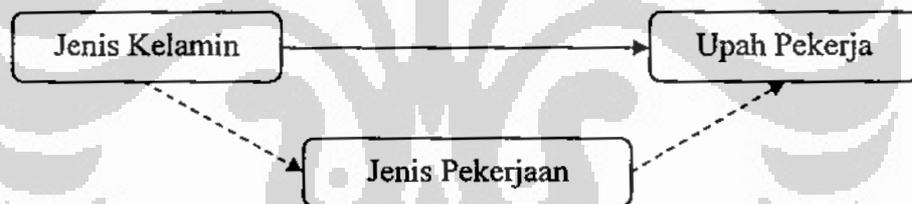
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 4 \text{ s.d. } 6$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja.

Model 9 – Model Logistik Biner Bi-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jenis pekerjaan/jabatan.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.13. Kerangka Analisis Model 9

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki ($JK = 2$) dan jenis pekerjaan/jabatan sebagai tenaga produksi, tenaga operasional, operator mesin, pekerja kasar, tenaga kebersihan dan pekerjaan lainnya ($JEPEK = 3$) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(JEPEK=1) + C(3)*(JEPEK=2) + C(4)* \\ (JEPEK=1*JK=1) + C(5)*(JEPEK=2*JK=1) + C(6)* \\ (JEPEK=3*JK=1) + \varepsilon_i \dots\dots\dots (3.9)$$

Dari persamaan model 9 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.10. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin dan Faktor Klasifikasi Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
	JK=1	JK=2	JK=1 – JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)
JEPEK=1	C(1)+C(2)+C(4)	C(1)+C(2)	C(4)
JEPEK=2	C(1)+C(3)+C(5)	C(1)+C(3)	C(5)
JEPEK=3	C(1)+C(6)	C(1)	C(6)

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jenis pekerjaan/jabatan dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

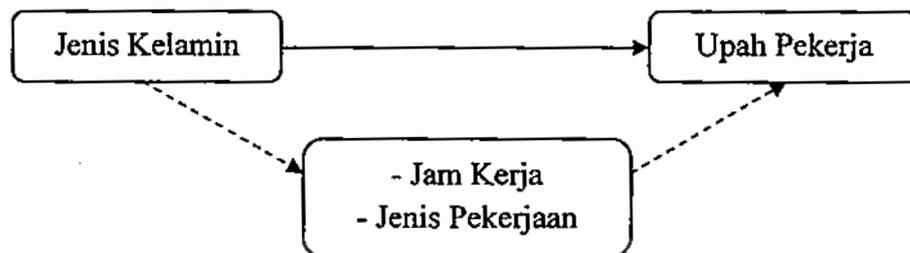
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 4 \text{ s.d. } 6$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jenis pekerjaan/jabatan. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jenis pekerjaan/jabatan.

Model 10 – Model Logistik Biner Tri-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jam kerja dan jenis pekerjaan.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.14. Kerangka Analisis Model 10

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki (JK = 2), jam kerja di atas jam kerja normal (JAMKER = 3) dan jenis pekerjaan/jabatan sebagai tenaga produksi, tenaga operasional, operator mesin, pekerja kasar, tenaga kebersihan dan pekerjaan lainnya (JEPEK = 3) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\begin{aligned}
 \ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = & C(1) + C(2)*(JAMKER=1*JEPEK=1) + C(3)*(JAMKER=1* \\
 & JEPEK=2) + C(4)*(JAMKER=1*JEPEK=3) + C(5)* \\
 & (JAMKER=2*JEPEK=1) + C(6)*(JAMKER=2*JEPEK=2) + \\
 & C(7)*(JAMKER=2*JEPEK=3) + C(8)*(JAMKER=3* \\
 & JEPEK=1) + C(9)*(JAMKER=3*JEPEK=2) + C(10)* \\
 & (JAMKER=1*JEPEK=1*JK=1) + C(11)*(JAMKER=1* \\
 & JEPEK=2*JK=1) + C(12)*(JAMKER=1*JEPEK=3*JK=1) + \\
 & C(13)*(JAMKER=2*JEPEK=1*JK=1) + C(14)* \\
 & (JAMKER=2*JEPEK=2*JK=1) + C(15)*(JAMKER=2* \\
 & JEPEK=3*JK=1) + C(16)*(JAMKER=3*JEPEK=1*JK=1) + \\
 & C(17)*(JAMKER=3*JEPEK=2*JK=1) + C(10)* \\
 & (JAMKER=3*JEPEK=3*JK=1) + \varepsilon_i \dots \dots \dots (3.10)
 \end{aligned}$$

Dari persamaan model 10 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.11. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Jam Kerja dan Jenis Pekerjaan

Jam Kerja	Jenis Pekerjaan	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
		JK=1	JK=2	JK=1 – JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
JAMKER=1	JEPEK1	C(1)+C(2)+C(10)	C(1)+C(2)	C(10)
JAMKER=1	JEPEK2	C(1)+C(3)+C(11)	C(1)+C(3)	C(11)
JAMKER=1	JEPEK3	C(1)+C(4)+C(12)	C(1)+C(4)	C(12)
JAMKER=2	JEPEK1	C(1)+C(5)+C(13)	C(1)+C(5)	C(13)
JAMKER=2	JEPEK2	C(1)+C(6)+C(14)	C(1)+C(6)	C(14)
JAMKER=2	JEPEK3	C(1)+C(7)+C(15)	C(1)+C(7)	C(15)
JAMKER=3	JEPEK1	C(1)+C(8)+C(16)	C(1)+C(8)	C(16)
JAMKER=3	JEPEK2	C(1)+C(9)+C(17)	C(1)+C(9)	C(17)
JAMKER=3	JEPEK3	C(1)+ C(18)	C(1)	C(18)

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dan jenis pekerjaan dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

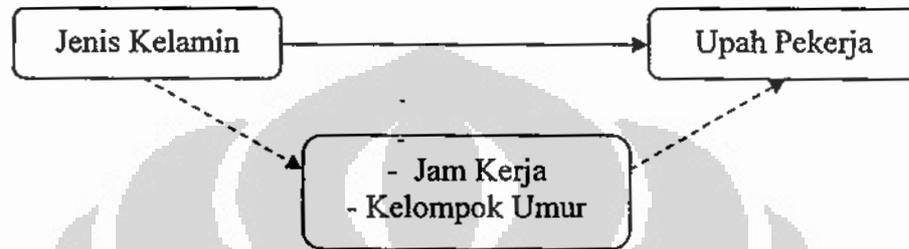
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 10 \text{ s.d. } 18$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap jam kerja dan jenis pekerjaan. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dan jenis pekerjaan.

Model 11 – Model Logistik Biner Tri-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jam kerja dan umur.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.15. Kerangka Analisis Model 11

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki (JK = 2), jam kerja di atas jam kerja normal (>45 jam seminggu) (JAMKER = 3) dan umur di atas 55 tahun (UMUR = 3) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(JAMKER=1*UMUR=1) + C(3)*(JAMKER=1*UMUR=2) + C(4)*(JAMKER=1*UMUR=3) + C(5)*(JAMKER=2*UMUR=1) + C(6)*(JAMKER=2*UMUR=2) + C(7)*(JAMKER=2*UMUR=3) + C(8)*(JAMKER=3*UMUR=1) + C(9)*(JAMKER=3*UMUR=2) + C(10)*(JAMKER=3*UMUR=3) + C(11)*(JAMKER=1*UMUR=1*JK=1) + C(12)*(JAMKER=1*UMUR=2*JK=1) + C(13)*(JAMKER=1*UMUR=3*JK=1) + C(14)*(JAMKER=2*UMUR=1*JK=1) + C(15)*(JAMKER=2*UMUR=2*JK=1) + C(16)*(JAMKER=2*UMUR=3*JK=1) + C(17)*(JAMKER=3*UMUR=1*JK=1) + C(18)*(JAMKER=3*UMUR=2*JK=1) + C(19)*(JAMKER=3*UMUR=3*JK=1) + \varepsilon_i \dots \dots \dots (3.11)$$

Dari persamaan model 11 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.12. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Jam Kerja dan Kelompok Umur

Jam Kerja	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
		JK=1	JK=2	JK=1 – JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
JAMKER=1	UMUR=1	C(1)+C(2)+C(10)	C(1)+C(2)	C(10)
JAMKER=1	UMUR=2	C(1)+C(3)+C(11)	C(1)+C(3)	C(11)
JAMKER=1	UMUR=3	C(1)+C(4)+C(12)	C(1)+C(4)	C(12)
JAMKER=2	UMUR=1	C(1)+C(5)+C(13)	C(1)+C(5)	C(13)
JAMKER=2	UMUR=2	C(1)+C(6)+C(14)	C(1)+C(6)	C(14)
JAMKER=2	UMUR=3	C(1)+C(7)+C(15)	C(1)+C(7)	C(15)
JAMKER=3	UMUR=1	C(1)+C(8)+C(16)	C(1)+C(8)	C(16)
JAMKER=3	UMUR=2	C(1)+C(9)+C(17)	C(1)+C(9)	C(17)
JAMKER=3	UMUR=3	C(1)+ C(18)	C(1)	C(18)

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dan kelompok umur dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

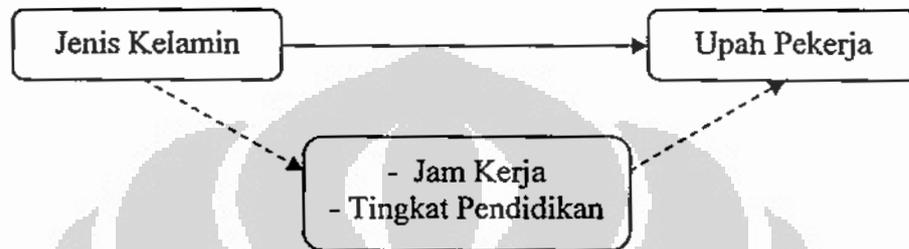
$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 10 \text{ s.d. } 18$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dan kelompok umur. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dan kelompok umur.

Model 12 – Model Logistik Biner Tri-Faktorial Non Hierarki

Model ini diterapkan untuk mempelajari perbedaan kecenderungan untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan memperhitungkan jam kerja dan pendidikan.

Model yang akan dibangun dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram path berikut ini :



Gambar 3.16. Kerangka Analisis Model 12

Dengan menggunakan kategori jenis kelamin laki-laki (JK = 2), jam kerja di atas jam kerja normal (>45 jam seminggu) (JAMKER = 3) dan tingkat pendidikan perguruan tinggi (DIDIK = 3) sebagai kategori pembanding (*reference group*), maka persamaan regresi logistik biner multi faktorial-nya akan terbentuk seperti dibawah ini :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = C(1) + C(2)*(JAMKER=1*DIDIK=1) + C(3)*(JAMKER=1* DIDIK=2) + C(4)*(JAMKER=1*DIDIK=3) + C(5)* (JAMKER=2*DIDIK=1) + C(6)* (JAMKER=2*DIDIK=2) + C(7)* (JAMKER=2*DIDIK=3) + C(8)* (JAMKER=3* DIDIK=1) + C(9)* (JAMKER=3* DIDIK=2) + C(10)* (JAMKER=1* DIDIK=1*JK=1) + C(11)* (JAMKER=1* DIDIK=2*JK=1) + C(12)* (JAMKER=1* DIDIK=3*JK=1) + C(13)* (JAMKER=2* DIDIK=1*JK=1) + C(15)* (JAMKER=2* DIDIK=2*JK=1) + C(15)* (JAMKER=2* DIDIK=3*JK=1) + C(16)* (JAMKER=3* DIDIK=1*JK=1) + C(17)* (JAMKER=3* DIDIK=2*JK=1) + C(10)* (JAMKER=3* DIDIK=3*JK=1) + \varepsilon_i \dots\dots\dots (3.12)$$

Dari persamaan model 12 dapat dibentuk tabel parameter sebagai berikut :

Tabel 3.13. Parameter Logistik Biner Menurut Jenis Kelamin, Faktor Klasifikasi Jam Kerja dan Tingkat Pendidikan

Jam Kerja	Tinggi Pendidikan	Jenis Kelamin		Selisih Koefisien
		JK=1	JK=2	JK=1 – JK=2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
JAMKER=1	DIDIK=1	$C(1)+C(2)+C(10)$	$C(1)+C(2)$	$C(10)$
JAMKER=1	DIDIK=2	$C(1)+C(3)+C(11)$	$C(1)+C(3)$	$C(11)$
JAMKER=1	DIDIK=3	$C(1)+C(4)+C(12)$	$C(1)+C(4)$	$C(12)$
JAMKER=2	DIDIK=1	$C(1)+C(5)+C(13)$	$C(1)+C(5)$	$C(13)$
JAMKER=2	DIDIK=2	$C(1)+C(6)+C(14)$	$C(1)+C(6)$	$C(14)$
JAMKER=2	DIDIK=3	$C(1)+C(7)+C(15)$	$C(1)+C(7)$	$C(15)$
JAMKER=3	DIDIK=1	$C(1)+C(8)+C(16)$	$C(1)+C(8)$	$C(16)$
JAMKER=3	DIDIK=2	$C(1)+C(9)+C(17)$	$C(1)+C(9)$	$C(17)$
JAMKER=3	DIDIK=3	$C(1)+ C(18)$	$C(1)$	$C(18)$

Dalam pengujian hipotesis tentang perbedaan kecenderungan pekerja untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dan tingkat pendidikan dinyatakan melalui hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : C(i) \leq 0$$

$$H_1 : C(i) > 0, \text{ untuk } i = 10 \text{ s.d. } 18$$

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti tidak terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dan tingkat pendidikan. Sebaliknya jika hasil pengujian menunjukkan bahwa tolak H_0 , berarti terdapat perbedaan kecenderungan untuk mendapatkan upah di bawah median upah antar jenis kelamin pada setiap kondisi jam kerja dan tingkat pendidikan.

3.8. Statistik Yang Digunakan

3.8.1. Pearson's χ^2 (Pearson's Chi-Square)

Statistik uji *Pearson's χ^2* sering digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara frekuensi yang diobservasi dengan frekuensi yang diharapkan (*Goodness of Fit*) atau menguji ada atau tidaknya hubungan (asosiasi) antara dua faktor (*Test for Independence*). Statistik pertama kali digunakan oleh Karl Pearson, dimana hasil perhitungannya akan dibandingkan dengan tabel distribusi χ^2 . Jika diketahui ada sebanyak N kasus yang dibagi dalam n sel tabel, seperti dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 3.14.
Hubungan antara X dan Y

Variabel Terikat	Variabel Bebas		Total Baris
	X = 1	X = 0	
(1)	(2)	(3)	(4)
Y = 1	a	b	a+b
Y = 0	c	d	c+d
Total Kolom	a+c	b+d	N

Jika nilai a, b, c, dan d adalah nilai observasi yang didapatkan, maka nilai harapan untuk masing-masing a, b, c, dan d dihitung dengan rumus :

$$E_i = \frac{(\text{Total Baris} \times \text{Total Kolom})}{N}$$

Dimana :

- E_i : nilai yang diharapkan (*expected value*)
- Total Baris : total baris untuk masing-masing a, b, c, dan d
- Total Kolom : total kolom untuk masing-masing a, b, c, dan d
- i : posisi sel dalam tabel (dalam contoh ini ada 4 sel)

Maka rumus umum dari statistik *Pearson's Chi-Square* ini adalah :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dimana :

- O_i : nilai yang diobservasi
 n : jumlah sel dalam tabel

Selanjutnya nilai dari χ^2 akan dibandingkan dengan nilai χ^2 dalam tabel dengan derajat bebas (*degree of freedom/df*) = $(b - 1) \times (k - 1)$, dimana b adalah jumlah baris dan k adalah jumlah kolom. Hipotesa yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Tidak ada hubungan/asosiasi antara X dan Y

H_1 : Ada hubungan antara X dan Y

Jika $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat hubungan antara X dan Y, atau dengan melihat nilai *p-value* dari hasil pengolahan data.

3.8.2. Likelihood Ratio Test

Statistik uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas di dalam model terhadap variabel terikatnya, dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $\beta_i = 0$; untuk $i = 1, 2, \dots, p$ (tidak ada pengaruh antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya)

H_1 : minimal ada satu $\beta_i \neq 0$, untuk $i = 1, 2, \dots, p$ (minimal ada satu variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat)

Rumus umum dari statistik uji ini adalah sebagai berikut :

$$G^2 = -2 \ln \left[\frac{L_0}{L_p} \right]$$

Dimana :

G^2 : *Likelihood Ratio*

L_0 : nilai *Likelihood* dari model tanpa variabel bebas

L_p : nilai *Likelihood* dari model dengan p variabel bebas

Statistik G^2 ini mengikuti distribusi *Chi-Square* dengan derajat bebas p . Tolak H_0 jika nilai $G^2 > \chi^2_{p; \alpha}$; yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan mempengaruhi variabel terikatnya. Signifikansi pengujian hipotesis ini dapat juga dengan melihat *Prob (LR Statistik)* dari hasil pengolahan data.

3.8.3. Odds Ratio

Analisa dalam penulisan ini juga melihat tingkat kecenderungan/resiko yang sering disebut *Odds Ratio*. *Odds Ratio* merupakan perbandingan resiko/kecenderungan untuk mengalami kejadian tertentu antara satu kategori dengan kategori lainnya dalam suatu variabel. Untuk $x = 1$ terhadap $x = 0$, *Odds ratio* menyatakan bahwa risiko kecenderungan pengaruh variabel dengan kategori $x = 1$ adalah beberapa kali lipat dibandingkan dengan kategori $x = 0$. Untuk variabel bebas yang berskala kontinyu, koefisien β menunjukkan perubahan dalam *log odd* untuk setiap perubahan satu unit dalam variabel x .

Sebagai ilustrasi, maka dapat digunakan tabel 3.13. di bawah ini :

Tabel 3.15.

Nilai Model Regresi Logistik Biner Jika Peubah Bersifat Dikotomi (0,1)

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	
	$x = 1$	$x = 0$
(1)	(2)	(3)
$y = 1$	$\pi(1) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_j)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_j)}$	$\pi(0) = \frac{\exp(\beta_0)}{1 + \exp(\beta_0)}$
$y = 0$	$1 - \pi(1) = \frac{1}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_j)}$	$1 - \pi(0) = \frac{1}{1 + \exp(\beta_0)}$

Tabel di atas menjelaskan bahwa *odds respon* pada $x = 1$ adalah $\frac{\pi(1)}{[1-\pi(1)]}$, sedangkan *odds respon* pada $x = 0$ adalah $\frac{\pi(0)}{[1-\pi(0)]}$, sehingga logaritma dari *odds respon* merupakan logit berikut ini.

$$g(1) = \ln \left[\frac{\pi(1)}{1 - \pi(1)} \right]$$

$$g(0) = \ln \left[\frac{\pi(0)}{1 - \pi(0)} \right]$$

Odds ratio dinotasikan dengan θ dan didefinisikan sebagai perbandingan antara dua nilai *odds* pada $x = 1$ dan $x = 0$, sehingga,

$$\theta = \frac{\left[\frac{\pi(1)}{1 - \pi(1)} \right]}{\left[\frac{\pi(0)}{1 - \pi(0)} \right]}$$

Logaritma dari θ disebut *log odds*, merupakan selisih dari dua nilai logit berikut.

$$\begin{aligned} \ln \theta &= \ln \left[\frac{\pi(1)}{1 - \pi(1)} \right] - \ln \left[\frac{\pi(0)}{1 - \pi(0)} \right] \\ &= g(1) - g(0) \end{aligned}$$

Sesuai dengan Tabel 3.13. maka.

$$\begin{aligned} \theta &= \frac{\left[\frac{\exp(\beta_0 + \beta_j)}{1 - \exp(\beta_0 + \beta_j)} \right] \left[\frac{1}{1 + \exp(\beta_0)} \right]}{\left[\frac{\exp(\beta_0)}{1 - \exp(\beta_0)} \right] \left[\frac{1}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_j)} \right]} \\ &= \frac{\exp(\beta_0 + \beta_j)}{\exp(\beta_0)} \\ &= \exp(\beta_j) \end{aligned}$$

Sehingga,

$$\hat{\theta} = \exp(\beta_j)$$

$$\ln \hat{\theta} = \beta_j$$

Sehingga koefisien dalam model regresi logit merupakan nilai dari *ln Odds Ratio*.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS

4.1. Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif ini akan diuraikan gambaran mengenai pekerja berusia 15 tahun ke atas yang mendapatkan upah di bawah median upah dan di atas atau sama dengan median upah menurut masing-masing karakteristik sosial demografi dan sosial ekonomi yang disajikan dalam bentuk tabulasi silang. Karakteristik sosial demografi dan sosial ekonomi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : Jenis Kelamin, Kelompok Umur, Status Perkawinan, Tingkat Pendidikan, Daerah Tempat Tinggal, Jam Kerja dan Jenis Pekerjaan

Median upah yang dimaksudkan di sini, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, merupakan nilai tengah dari hasil observasi upah yang diterima pekerja baik yang berupa uang maupun barang, setelah data observasi diurutkan. Dari hasil pengolahan, nilai median upah didapatkan sebesar Rp. 860.000,-. Jadi, dengan kata lain, dalam analisis deskriptif ini, pekerja berusia 15 tahun ke atas dibedakan menjadi pekerja yang memperoleh upah di bawah Rp. 860.000,- dan pekerja yang memperoleh upah di atas atau sama dengan Rp. 860.000,-.

Analisis mengenai interaksi faktor utama (Jenis Kelamin) dan klasifikasi (Kelompok Umur, Status Perkawinan, Tingkat Pendidikan, Daerah Tempat Tinggal, Jam Kerja dan Jenis Pekerjaan) hanya disajikan pada analisis inferensial, karena dalam analisis deskriptif, interaksi tersebut memberikan nilai rasio kecenderungan (*odds ratio*) yang sama dengan analisis inferensial.

4.1.1. Pola dan Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Masing-masing Karakteristik Sosial Demografi dan Sosial Ekonomi

Pembahasan pada sub bab ini meliputi analisis bivariat mengenai hubungan antara resiko memperoleh upah dengan faktor sosial demografi dan sosial ekonomi serta nilai rasio kecenderungannya (*odds ratio*). Distribusi pekerja berumur 15 tahun keatas dan rasio kecenderungan (*odds ratio*) untuk memperoleh upah menurut karakteristik sosial demografi dan sosial ekonomi tersebut sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Distribusi Tingkat Upah Pekerja Berusia 15 Tahun ke Atas
Menurut Masing-masing Variabel Klasifikasi dan *Odds Ratio* Antar Kelompok

No	Karakteristik	Upah Pekerja		Total	Odds Ratio*)	Pearson χ^2	Sig.
		< 860.000	≥ 860.000				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Jenis Kelamin (JK)						
	1. Perempuan (JK=1)	24410	17116	41526	1,70	728,8556	0,0000
		58,78	41,22	100,00			
	2. Laki-laki (JK=2)	38340	45662	84002	1,00		
		45,64	54,36	100,00			
2	Daerah Tempat Tinggal (DTT)						
	1. Perkotaan (DTT=1)	36127	39405	75532	0,80	347,7832	0,0000
		47,83	52,17	100,00			
	2. Pedesaan (DTT=2)	26623	23373	49996	1,00		
		53,25	46,75	100,00			
3	Kelompok Umur (UMUR)						
	1. 15 - 24 Tahun (UMUR=1)	19484	7107	26591	2,56	7982,56	0,0000
		73,27	26,73	100,00			
	2. 25 - 55 Tahun (UMUR=2)	40702	53280	93982	0,71		
		43,31	56,69	100,00			
	3. Di atas 55 Tahun (UMUR=3)	2564	2391	4955	1,00		
		51,75	48,25	100,00			
4	Status Perkawinan (STATKAW)						
	1. Pernah Kawin (STATKAW=1)	38315	51172	89487	0,36	7528,225	0,0000
		42,82	57,18	100,00			
	2. Tidak/belum Kawin (STATKAW=2)	24435	11606	36041	1,00		
		67,80	32,20	100,00			
5	Tingkat Pendidikan (DIDIK)						
	1. SD Kebawah (DIDIK=1)	24205	9000	33205	10,31	22519,58	0,0000
		72,90	27,10	100,00			
	2. Tamat SLTP/SLTA (DIDIK=2)	33217	33353	66570	3,82		
		49,90	50,10	100,00			
	3. Perguruan Tinggi (DIDIK=3)	5328	20425	25753	1,00		
		20,69	79,31	100,00			
6	Jam Kerja (JAMKER)						
	1. Di bawah 35 jam seminggu (JAMKER=1)	14267	9867	24134	1,31	3419,271	0,0000
		59,12	40,88	100,00			
	2. 35 - 44 jam seminggu (JAMKER=2)	15098	22746	37844	0,60		
		39,90	60,10	100,00			
	3. Di atas 44 jam seminggu (JAMKER=3)	33385	30165	63550	1,00		
		52,53	47,47	100,00			
7	Jenis Pekerjaan/Jabatan (JEPEK)						
	1. Tenaga profesional, tenaga kepemimpinan dan pejabat pelaksana tata usaha (JEPEK=1)	12749	32569	45318	0,28	22629,93	0,0000
		28,13	71,87	100,00			
	2. Tenaga penjualan, tenaga usaha jasa, dan tenaga usaha pertanian (JEPEK=2)	24776	12100	36876	1,47		
		67,19	32,81	100,00			
	3. Tenaga produksi, tenaga operasional, operator mesin, pekerja kasar, tenaga kebersihan dan pekerjaan lainnya (JEPEK=3)	25225	18109	43334	1,00		
		58,21	41,79	100,00			
8	Lapangan Pekerjaan (LAPKER)						
	1. Pertanian	5.842	9.917	15.759	0,49	1.869,334	0,0000
		37,07	62,93	100,00			
	2. Manufaktur	15.881	18.550	34.431	0,71		
		46,12	53,88	100,00			
	3. Jasa	41.055	34.283	75.338	1,00		
		54,49	45,51	100,00			

Sumber : Diolah dari Sakernas 2008

4.1.1.1. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5.1 di atas memperlihatkan perbedaan resiko antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dalam memperoleh upah. Dari Tabel 5.1 tersebut terlihat bahwa secara umum pekerja perempuan memiliki resiko untuk mendapatkan upah di bawah median upah sebesar 1,70 kali dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Hal ini menggambarkan bahwa pekerja perempuan memiliki resiko untuk mendapat upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

Kenyataan bahwa pekerja perempuan mendapat upah lebih rendah dari pekerja laki-laki pada dasarnya tidaklah mengejutkan. Berbagai penelitian yang berkaitan dengan perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki selalu menemukan hasil yang konsisten, dimana pekerja perempuan selalu memiliki kecenderungan mendapat upah yang lebih rendah dari pekerja laki-laki. Anker (2001), dengan mengacu data yang dikumpulkan ILO pada tahun 1990, menyebutkan upah pekerja perempuan yang lebih rendah dari pekerja laki-laki terjadi di seluruh dunia, dan perbedaan upah tersebut terjadi pada semua pola pengupahan -baik upah harian, mingguan, maupun bulanan-, di semua sektor non pertanian maupun manufaktur secara terpisah.

4.1.1.2. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Daerah Tempat Tinggal

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa pekerja di daerah perkotaan memiliki resiko untuk mendapat upah di bawah median upah sebesar 0,8 kali dari pekerja di pedesaan. Artinya, pekerja yang tinggal di perkotaan memiliki resiko lebih rendah untuk menerima upah di bawah median upah, dibandingkan dengan pekerja yang tinggal di daerah pedesaan. Perbedaan ini terjadi karena secara proporsi, penduduk yang memiliki upah diatas median lebih dari 50 persen tinggal di daerah perkotaan (62,77 persen). Hal ini mengindikasikan biaya hidup yang berbeda antara perkotaan dan pedesaan membuat standar upah yang berbeda antar kedua daerah tersebut. Selain itu, lebih tingginya upah pekerja di perkotaan adalah karena sebagian besar pekerjaan di perkotaan berada di sektor formal yang sistem

pengupahannya lebih jelas. Jadi, perbedaan daerah tempat tinggal turut menentukan perbedaan upah yang diterima pekerja.

4.1.1.3. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Kelompok Umur

Data pada Tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari keseluruhan pekerja, 74,87 persen diantaranya berusia 25-55 tahun, 21,18 persen berusia 15-24 tahun dan sisanya 3,95 persen berusia diatas 55 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai biasanya telah menyelesaikan pendidikan minimal pendidikan tinggi (usia 25-55 tahun). Jika dilihat dari persentase pekerja yang memperoleh upah di bawah median upah, dari keseluruhan pekerja yang berusia 15-24 tahun 73,27 persen diantaranya memperoleh upah di bawah median upah. Berbeda dengan kelompok umur 25-55 dan 55 keatas yang komposisinya relatif berimbang. Tingginya persentase pekerja berusia 15-24 tahun yang memperoleh upah di bawah median upah diduga mengindikasikan mereka sebagai pekerja yang baru memasuki pasar kerja (*new entry*) sehingga mereka memperoleh gaji sebagai pekerja baru. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja (jika umur digunakan sebagai *proxy* pengalaman kerja), maka upah akan semakin tinggi, dan seiring dengan meningkatnya umur, upah kembali akan menurun, dengan kata lain pola upah berdasarkan umur menunjukkan pola kuadratik.

Dengan melihat rasio kecenderungan (*odds ratio*) berdasarkan kelompok umur, kelompok umur 15-24 memiliki resiko tertinggi untuk memperoleh upah di bawah median upah dibandingkan dengan kelompok umur lainnya. Resiko pekerja kelompok umur 15 – 24 tahun untuk mendapatkan upah di bawah median upah mencapai 2,56 kali dibandingkan pekerja yang berumur 55 tahun ke atas.

Pada pekerja kelompok umur 25 – 55 tahun, resiko mendapat upah di bawah median upah sebesar 0,80 kali lebih kecil dibanding dengan pekerja berumur di atas 55 tahun. Sehingga dapat dikatakan, pada kelompok umur 25 – 55 tahun pekerja memiliki kecenderungan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan kelompok umur lainnya. Perbedaan resiko memperoleh upah pada kelompok umur ini kemungkinan disebabkan oleh produktivitas kerja yang lebih tinggi pada pekerja di kelompok umur 25 – 55 tahun ini. Kemudian, pada

kelompok umur di atas 55 tahun, penurunan upah banyak dikaitkan dengan produktivitas kerja yang menurun.

4.1.1.4. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Status Perkawinan

Upah berdasarkan status perkawinan pekerja seperti terlihat pada Tabel 4.1. menunjukkan bahwa pekerja yang pernah kawin memiliki resiko mendapatkan upah di bawah median upah lebih kecil 0,36 kali dibandingkan dengan pekerja yang belum kawin. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh tuntutan dan tanggung jawab pekerja yang pernah kawin untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga pekerja akan bekerja lebih giat untuk meningkatkan produktivitasnya, atau mencari pekerjaan dengan upah yang relatif lebih tinggi, sehingga upahnya cenderung lebih besar daripada pekerja yang belum kawin. Kemudian, tenaga kerja dengan status buruh/karyawan/ pegawai yang berstatus kawin juga memperoleh tunjangan keluarga (tunjangan istri dan anak), sehingga *take home pay* yang mereka terima tentu saja lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang lajang.

4.1.1.5. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan dalam teori modal manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan besaran upah pekerja, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi kemungkinan upah yang diperoleh pekerja. Selain itu, tingkat pendidikan biasanya digunakan sebagai *proxy* bagi perusahaan untuk melihat produktivitas pekerja. Semakin tinggi nilai yang diperoleh oleh pekerja ketika menduduki bangku sekolah, maka perusahaan akan membayar lebih dibandingkan dengan pekerja dengan nilai yang rendah.

Tabel 4.1. menunjukkan pola hubungan yang sama dengan teori modal manusia, dimana pekerja yang berpendidikan SD ke bawah memiliki resiko untuk mendapatkan upah di bawah median upah sebesar 10,31 kali dibandingkan pekerja yang menamatkan pendidikan di perguruan tinggi. Kemudian pekerja yang tamat SLTP/SLTA memiliki resiko untuk mendapatkan upah di bawah median upah sebesar 3,82 kali dibandingkan dengan pekerja yang tamat perguruan tinggi.

4.1.1.6. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Jam Kerja

Dalam hubungannya dengan upah, jam kerja sering dikaitkan dengan produktivitas pekerja. Dimana banyak penelitian menemukan bahwa pada umumnya semakin rendah jam kerja, semakin rendah produktivitas pekerja. Demikian sebaliknya, semakin tinggi jam kerja bisa dikatakan semakin tinggi pula produktivitas pekerja. Pada Tabel 4.1. terlihat bahwa pekerja yang bekerja di bawah jam kerja normal (di bawah 35 jam seminggu) memiliki resiko mendapatkan upah di bawah median upah sebesar 1,31 kali dibandingkan pekerja yang bekerja di atas jam kerja normal (di atas 44 jam seminggu). Yang menarik, pada kelompok pekerja yang bekerja pada jam kerja normal (35 – 44 jam seminggu) resiko untuk mendapatkan upah di bawah median upah adalah 0,60 kali lebih kecil dibandingkan dengan pekerja yang bekerja di atas jam kerja normal (di atas 44 jam seminggu). Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja di atas jam kerja normal (di atas 44 jam per minggu) justru memiliki resiko yang lebih besar untuk mendapat upah di bawah median upah. Apabila mencermati proporsi pekerja pada masing-masing jam kerja tersebut, proporsi pekerja pada kelompok jam kerja di atas jam kerja normal (di atas 44 jam seminggu) merupakan yang terbesar hingga mencapai 50,62 persen dari seluruh pekerja, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja bekerja di atas jam kerja normal dan bekerja pada pekerjaan yang berupah rendah.

4.1.1.7. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Jenis Pekerjaan / Jabatan

Jenis pekerjaan/jabatan memberikan pengaruh yang besar pada upah pekerja. Pada Tabel 4.1. terlihat bahwa pekerja yang berada pada kelompok tenaga profesional, tenaga kepemimpinan dan pejabat pelaksana tata usaha memiliki resiko paling kecil yaitu sebesar 0,28 kali untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan pekerja yang berada pada kelompok tenaga produksi, tenaga operasional, operator mesin, pekerja kasar, tenaga kebersihan dan pekerjaan lainnya. Lebih rendahnya resiko pekerja pada kelompok tenaga profesional, tenaga kepemimpinan dan pejabat pelaksana tata usaha untuk mendapat upah di bawah median upah ini dikarenakan pada jenis

pekerjaan/jabatan ini biasanya dibutuhkan kualifikasi tertentu seperti tingkat pendidikan yang relatif tinggi atau keterampilan kerja tertentu, sehingga upah yang diterima relatif lebih tinggi.

Sedangkan pekerja pada kelompok tenaga penjualan, tenaga usaha jasa, dan tenaga usaha pertanian memiliki resiko sebesar 1,47 kali dibandingkan pekerja yang berada pada kelompok tenaga produksi, tenaga operasional, operator mesin, pekerja kasar, tenaga kebersihan dan pekerjaan lainnya. Hal ini disebabkan jenis pekerjaan/jabatan seperti tenaga penjualan, tenaga usaha jasa, dan tenaga usaha pertanian tidak memerlukan kualifikasi tertentu seperti pendidikan dan keterampilan, sehingga pekerja pada jenis pekerjaan/jabatan ini cenderung mendapat upah yang lebih rendah.

4.1.1.8. Perbedaan Resiko Memperoleh Upah Menurut Lapangan Pekerjaan

Lapangan pekerjaan memberikan pengaruh terhadap upah yang diterima pekerja. Pada Tabel 4.1. terlihat bahwa resiko memperoleh upah di bawah median upah jika seseorang bekerja di sektor pertanian adalah sebesar 0,49 kali dibandingkan dengan sektor jasa. Sedangkan jika seseorang bekerja pada sektor manufaktur, resiko untuk memperoleh di bawah median upah adalah sebesar 0,71 kali dibandingkan dengan seseorang yang bekerja di sektor jasa. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat upah seseorang yang bekerja di sektor pertanian dan manufaktur secara relatif lebih besar dibandingkan dengan tingkat upah seseorang yang bekerja di sektor jasa. Hal ini terjadi karena diduga mereka yang bekerja pada sektor pertanian dan berstatus buruh/karyawan/pegawai adalah mereka yang menduduki posisi yang relatif tinggi. Jika ditelusuri lebih lanjut, mereka yang bekerja pada sektor pertanian menerima upah rata-rata sebesar Rp. 1.810.651, sedangkan batas median upah yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar Rp. 860.000,-. Selain itu, proporsi pekerja yang bekerja di sektor pertanian dan berstatus buruh/karyawan/pegawai lebih kecil relatif terhadap pekerja yang bekerja di sektor manufaktur dan jasa.

4.2. Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini, analisis inferensial digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap resiko memperoleh upah bagi pekerja dengan menggunakan model logit. Variabel tidak bebas yang digunakan yaitu variabel upah pekerja yang merupakan variabel kategorik, dimana kategori yang dibentuk adalah sebagai berikut :

1. $P_1 = P(Y=1)$: probabilita pekerja untuk mendapat upah di bawah median upah
2. $P_2 = P(Y=0)$: probabilita pekerja untuk mendapat upah di atas atau sama dengan median upah

Probabilita pekerja untuk mendapat upah di atas atau sama dengan median upah (P_2) dijadikan sebagai kelompok pembanding (*reference*) bagi variabel terikat. Sedangkan variabel bebas (klasifikasi) yang digunakan juga berupa variabel kategorik seperti yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya. Kemudian, model yang dibentuk secara umum mengacu pada kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian.

Kemudian dengan mempertimbangkan bahwa pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas tergantung pada variabel bebas lainnya, maka untuk memodelkan hubungan sebab akibat pada kerangka analisis dibutuhkan banyak faktor sel. Sehingga terdapat kemungkinan adanya sel kosong jika semua variabel bebas dimasukkan dalam 1 (satu) model, dan tentunya model tersebut tidak dapat dibangun. Oleh sebab itu, maka dibentuklah sub-sub model berdasarkan pengujian hipotesa yang akan dilakukan, hal ini sebagaimana telah dijelaskan di dalam bab tiga.

4.2.1. Pengaruh Jenis Kelamin dan Daerah Tempat Tinggal Terhadap Upah Pekerja

Model pertama ini dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.5. Gambar 3.5. menjelaskan bahwa jenis kelamin mempengaruhi upah yang diperoleh pekerja yang tergantung pada

daerah tempat tinggal. Bentuk umum dari model kedua ini telah disajikan sebelumnya pada persamaan (3.1).

Dari hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 2456.807 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000*; sehingga dapat disimpulkan pada $\alpha = 0,05$; jenis kelamin dan daerah tempat tinggal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Adapun hasil analisis disajikan dalam Tabel 4.2 :

Tabel 4.2.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut DTT dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Daerah Tempat Tinggal	Jenis Kelamin		Selisih		
	JK=1	JK=2	(JK=1 – JK=2)		
			Koef.	Odds Ratio	Prob.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
DTT=1	0,2335	-0,2676	0,5011	1,65	0,0000
DTT=2	0,5928	-0,0499	0,6426	1,90	0,0000

Kemudian, dari Tabel 4.2. dan menggunakan *level of significant* pada $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pada setiap daerah tempat tinggal, baik di perkotaan maupun di pedesaan, terdapat perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki.
2. Di daerah perkotaan, pekerja perempuan memiliki resiko sebesar 1,65 kali untuk mendapat upah di bawah median upah di banding pekerja laki-laki Sedangkan di daerah pedesaan, resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki lebih tinggi dari di perkotaan, yaitu sebesar 1,90 kali.
3. Perbedaan resiko pekerja perempuan untuk memperoleh upah di bawah median dibandingkan dengan pekerja laki-laki antara wilayah perkotaan dan pedesaan, kemungkinan disebabkan perbedaan biaya hidup antara perkotaan dan pedesaan yang membuat standar upah yang berbeda antar kedua daerah tersebut. Kemudian di pedesaan, secara tradisional terjadi pembagian kerja

antara laki-laki dan perempuan, yang membatasi perempuan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu, terutama pada jenis pekerjaan yang biasanya dilakukan laki-laki, yang secara langsung maupun tidak langsung menempatkan pekerja perempuan pada pekerjaan yang berupah rendah.

4. Besarnya perbedaan upah antar daerah (antara perkotaan dan pedesaan) tidak dapat secara langsung mencerminkan tingkat kesejahteraan penduduk. Akan tetapi perbedaan upah antara perempuan dan laki-laki dalam satu daerah mencerminkan tingkat kesejahteraan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki (Adioetomo, 1995).
5. Selain itu, menurut Phimister, *et al* (2002), terdapat ketimpangan dari sisi permintaan tenaga kerja di pedesaan terutama untuk pekerjaan dengan upah yang rendah yang diperparah oleh kondisi rendahnya mutu modal manusia. Dari sisi penawaran, terbatasnya fasilitas perawatan bagi anak dan akses transportasi seringkali disinyalir sebagai penghalang bagi perempuan untuk berpartisipasi di pasar kerja. Lebih lanjut Phimister, *et al*, menyatakan bahwa terlihat perbedaan yang nyata pada dinamika keluar dan masuknya perempuan ke pasar kerja antara desa dan kota.

4.2.2. Pengaruh Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Terhadap Upah Pekerja

Penerapan model ke-2 ini merujuk pada persamaan 3.2 dan dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.6. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 21250.26 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000* pada tingkat signifikansi $\alpha = 5$ persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Hasil analisis sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.3. di bawah ini :

Tabel 4.3.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p (Y=1)$ menurut DIDIK dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Selisih (JK=1 - JK=2)		
	JK=1	JK=2	Koef.	Odds Ratio	Prob.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
DIDIK=1	2,1316	0,6489	1,4827	4,40	0,0000
DIDIK=2	0,5161	-0,2138	0,7298	2,07	0,0000
DIDIK=3	-0,9981	-1,7190	0,7209	2,06	0,0000

Dari Tabel 4.3, pada $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki pada setiap kondisi tingkat pendidikan, dimana pekerja perempuan di semua tingkat pendidikan memiliki resiko untuk mendapat upah di bawah median upah di banding pekerja laki-laki.
2. Pekerja perempuan dengan pendidikan SD ke bawah memiliki resiko 4,40 kali untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada kondisi tingkat pendidikan yang sama. Kemudian, pada tingkat pendidikan SLTP hingga SLTA, resiko pekerja perempuan untuk memperoleh upah di bawah median upah sebesar 2,07 kali dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Sedangkan pada tingkat pendidikan di jenjang universitas, pekerja perempuan memiliki resiko 2,06 kali untuk mendapatkan upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki.
3. Dari resiko yang semakin kecil pada tiap kelompok pendidikan dapat dikatakan semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, resiko pekerja perempuan untuk mendapatkan upah di bawah median upah semakin kecil dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Dengan kata lain, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki perempuan, perbedaan upahnya dibandingkan dengan pekerja laki-

laki semakin kecil pada tingkat pendidikan yang sama. Hal ini menunjukkan betapa pendidikan memegang peranan penting dalam mengurangi diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Selain itu, tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki perempuan juga dapat membuat perempuan “melek” akan hak-hak yang seharusnya dia peroleh. Dengan kata lain, semakin tinggi pendidikan perempuan, maka mereka dapat menunjukkan bahwa perempuan juga bisa melakukan pekerjaan layaknya laki-laki dengan kualifikasi pendidikan yang sama.

4.2.3. Pengaruh Jenis Kelamin dan Kelompok Umur Terhadap Upah Pekerja

Model ke-3 ini dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.7. Penerapan model ini merujuk pada persamaan 3.3, dan digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan kelompok umur.

Berdasarkan hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 8999.421 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000* pada tingkat signifikansi $\alpha = 5$ persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin dan kelompok umur secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Hasil analisis disajikan dalam Tabel 4.4. di bawah ini :

Tabel 4.4.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut UMUR dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Selisih		
	JK=1	JK=2	(JK=1 -- JK=2)		
(1)	(2)	(3)	Koef.	Odds Ratio	Prob.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
UMUR=1	1,2024	0,8722	0,3301	1,39	0,0000
UMUR=2	0,0568	-0,4169	0,4737	1,61	0,0000
UMUR=3	0,4933	-0,0690	0,5623	1,75	0,0000

Dari Tabel 4.4 di atas, pada $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki pada setiap kelompok umur.
2. Pada kelompok umur 15-25 tahun, pekerja perempuan memiliki resiko untuk mendapat upah di bawah median upah sebesar 1,39 kali dibandingkan pekerja laki-laki pada kelompok umur yang sama. Kemudian pekerja perempuan pada kelompok umur 25-55 tahun memiliki resiko sebesar 1,61 laki. Sedangkan pada kelompok umur di atas 55 tahun, resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah semakin tinggi, yaitu sebesar 1,75 kali dibandingkan pekerja laki-laki
3. Perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah bagi pekerja perempuan semakin meningkat dibandingkan pekerja laki pada setiap kelompok umur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tua usia pekerja perempuan maka perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki semakin besar.
4. Perbedaan tingkat upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki akan semakin membesar dengan bertambahnya usia, yang menurut Anitawati (2000) pada perempuan usia muda, waktu yang dimiliki akan lebih berharga untuk mengerjakan pekerjaan di luar rumah, karena pada usia tersebut pekerjaan rumah yang harus diselesaikan relatif sedikit. Di samping itu, pada usia muda, perempuan umumnya belum kawin atau mempunyai anak, sehingga ketika perempuan terjun ke pasar kerja, produktivitasnya dalam bekerja akan lebih baik dibandingkan dengan perempuan yang usianya lebih tua dan/atau sudah kawin. Kemudian pada perempuan yang berada pada usia produktif, waktu yang dimiliki perempuan akan sangat berharga di dalam rumah karena mereka membesarkan dan mengasuh anak. Pada kondisi ini, ketika perempuan masuk ke pasar kerja, beban ganda yang harus dijalani oleh pekerja perempuan akan menyebabkan curahan waktu di pasar kerja tidak sebesar pekerja laki-laki, yang akan berdampak tidak hanya pada jam kerja yang relatif lebih rendah, tetapi juga sering dikaitkan dengan menurunnya

produktifitas kerja, yang pada akhirnya berimplikasi pada upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

4.2.4. Pengaruh Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Kelompok Umur Terhadap Upah Pekerja

Model ini dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.8 dan merujuk pada persamaan model 3.4. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan tingkat pendidikan dan status perkawinan,

Dari hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 27067.33 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000*; sehingga dapat disimpulkan pada $\alpha = 0,05$; tingkat pendidikan dan status perkawinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Dari hasil pengolahan data, dapat disajikan rangkuman hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.5. di bawah ini :

Tabel 4.5.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut DIDIK, UMUR, dan JK

Kelompok Umur	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Selisih		
		JK=1	JK=2	(JK=1 - JK=2)		
				Nilai	Odds Ratio	Prob.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
UMUR=1	DIDIK=1	2,2168	1,2931	0,9236	2,52	0,0000
UMUR=1	DIDIK=2	1,1174	0,7696	0,3479	1,42	0,0000
UMUR=1	DIDIK=3	0,5759	-0,0349	0,6107	1,84	0,0000
UMUR=2	DIDIK=1	2,0641	0,4793	1,5848	4,88	0,0000
UMUR=2	DIDIK=2	0,1789	-0,4724	0,6513	1,92	0,0000
UMUR=2	DIDIK=3	-1,2463	-1,8466	0,6003	1,82	0,0000
UMUR=3	DIDIK=1	2,7049	0,8478	1,8570	6,40	0,0000
UMUR=3	DIDIK=2	-0,3465	-0,4509	0,1044	1,11	0,4169*
UMUR=3	DIDIK=3	-2,6842	-2,2810	-0,4032	0,67	0,1563*

Ket : * tidak signifikan pada $\alpha = 0,15$

Dari Tabel 4.5., pada $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk mendapatkan upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap tingkat pendidikan dan kelompok umur, dimana pada setiap tingkat pendidikan dan kelompok umur, resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki.
2. Pada kelompok umur 15 – 24 tahun, resiko pekerja perempuan yang berpendidikan SLTP-SLTA untuk mendapat upah dibawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki merupakan yang terkecil dibandingkan dengan kelompok pendidikan lainnya. Sedangkan pada pendidikan perguruan tinggi, lebih tingginya resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah, dibandingkan dengan resiko pekerja perempuan yang berpendidikan SLTP-SLTA lebih disebabkan oleh pada kelompok pendidikan perguruan tinggi pekerja perempuan merupakan *fresh graduate* yang baru masuk ke pasar kerja. Sesuai dengan teori agensi yang dijelaskan sebelumnya, bahwa seorang pekerja selama fase awal ia bekerja akan dibayar kurang dari produk marjinalnya, dan upahnya tersebut akan meningkat pada fase selanjutnya.
3. Pada umur 25-55 tahun, resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki semakin kecil dengan meningkatnya tingkat pendidikan. Kelompok umur 25-55 tahun ini biasanya disebut dengan kelompok pekerja usia prima karena pada kelompok ini rata-rata produktifitasnya relatif paling tinggi dibandingkan dengan kelompok umur lainnya. Di samping itu, secara proporsial jumlah pekerja pada usia prima ini biasanya relatif lebih besar dibandingkan dengan pekerja pada kelompok umur lainnya. Sehingga, variabel pendidikan menjadi variabel penting dalam penentuan upah yang diberikan pada pekerja oleh *employer*.
4. Pada kelompok umur di atas 55 tahun, tingkat pendidikan SLTP-SLTA dan perguruan tinggi tidak memiliki pengaruh terhadap perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Hal ini kemungkinan disebabkan

karena pada kelompok umur di atas 55 tahun, mereka yang berstatus buruh/karyawan/pegawai tidak lagi menerima upah berdasarkan tingkat pendidikan, tetapi lebih pada pengalaman kerja.

5. Menurut Winter dan Zweimuller (1994), salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan adalah lama sekolah. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka rata-rata lama sekolah juga akan semakin besar. Dan semakin besar lama sekolah kecenderungan perbedaan upah akan semakin kecil. Tjiptoherijanto (1997) menemukan bahwa di Indonesia, khususnya pada sektor pemerintah, selain tingkat pendidikan, nilai sosial budaya yang menempatkan perempuan sebagai “penjaga rumah” daripada kepala keluarga telah membawa kesulitan bagi perempuan untuk mencapai posisi tinggi di kantor pemerintah.

4.2.5. Pengaruh Jenis Kelamin dan Status Perkawinan Terhadap Upah Pekerja

Model ini dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.9. dan merujuk pada persamaan model 3.5. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan status perkawinan.

Dari hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 27797.11 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000*; sehingga dapat disimpulkan pada $\alpha = 0,05$; jenis kelamin dan status perkawinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Dari hasil pengolahan data, dapat disajikan rangkuman hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.6. :

Tabel 4.6.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p (Y=1)$ menurut STATKAW dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Status Perkawinan	Jenis Kelamin		Selisih (JK=1 – JK=2)		
	JK=1	JK=2	Koef.	Odds Ratio	Prob.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
STATKAW=1	0,1005	-0,4656	0,5662	1,76	0,0000
STATKAW=2	0,8853	0,6562	0,2291	1,26	0,0000

Dari Tabel 4.6, pada $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki pada setiap kondisi tingkat pendidikan, dimana pekerja perempuan di semua tingkat pendidikan memiliki resiko untuk mendapat upah di bawah median upah di banding pekerja laki-laki.
2. Pekerja perempuan yang berstatus pernah kawin memiliki resiko untuk mendapat upah di bawah median upah lebih besar dari pada pekerja laki-laki yaitu sebesar 1,77 kali. Sedangkan pekerja perempuan yang berstatus belum kawin memiliki resiko 1,26 kali lebih besar dari pekerja laki-laki pada kondisi status perkawinan yang sama.
3. Besarnya resiko pekerja perempuan yang pernah kawin untuk memperoleh upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki yang pernah kawin ini lebih besar daripada resiko pekerja perempuan yang belum kawin untuk memperoleh upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki yang belum kawin. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki cenderung semakin besar ketika berstatus pernah kawin.
4. Hasil penelitian Harun (1997) dan Winter dan Zweimuler (1994) yang menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang sudah kawin dalam sistem pengupahan cenderung diperlakukan sama dengan pekerja perempuan yang belum kawin, ternyata dalam penelitian ini tidak terbukti, dimana perbedaan

upah pada pekerja perempuan yang belum kawin justru relatif lebih kecil dibandingkan dengan pekerja perempuan yang berstatus kawin.

5. Menurut Anitawati (2004), status perkawinan merupakan faktor penghambat dari lingkungan bagi perempuan untuk dapat melakukan proses produksi yang lebih baik di tempat kerja, terkait dengan peran perempuan untuk mengurus rumah tangga yang menyita sebagian waktu dan perhatian pekerja perempuan. Rendahnya kemampuan dalam melakukan proses produksi ini tentunya berimplikasi pada tingkat upah yang rendah yang diterima. Hal senada juga di sampaikan oleh Hardiani (1998), yang menyatakan bahwa status kawin bagi laki-laki berimplikasi pada upayanya memaksimalkan pendapatan keluarga, sehingga berusaha mendapatkan upah yang lebih tinggi. Sebaliknya bagi perempuan, status kawin akan meningkatkan spesialisasi peran dalam rumah tangga, sehingga ketika perempuan bekerja, status kawin mengurangi produktivitasnya di pasar kerja. Menurunnya produktivitas di pasar kerja ini akan berimplikasi pada menurunnya tingkat upah yang diterima.

4.2.6. Pengaruh Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Status Perkawinan Terhadap Upah Pekerja

Model ini dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.10 dan merujuk pada persamaan model 3.6. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan tingkat pendidikan dan status perkawinan,

Dari hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 25347,96 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000*; sehingga dapat disimpulkan pada $\alpha = 0,05$; tingkat pendidikan dan status perkawinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Dari hasil pengolahan data, dapat disajikan rangkuman hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.7. di bawah ini :

Tabel 4.7.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut DIDIK, STATKAW, dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Tingkat Pendidikan	Status Perkawinan	Jenis Kelamin		Selisih (JK=1 - JK=2)		
		JK=1	JK=2	Koef,	OR	Prob,
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
DIDIK=1	STATKAW=1	2,1036	0,4783	1,6253	5,08	0,0000
DIDIK=1	STATKAW=2	2,2205	1,2435	0,9771	2,66	0,0000
DIDIK=2	STATKAW=1	0,1737	-0,5706	0,7443	2,10	0,0000
DIDIK=2	STATKAW=2	0,9839	0,6402	0,3437	1,41	0,0000
DIDIK=3	STATKAW=1	-1,4216	-2,1445	0,7228	2,06	0,0000
DIDIK=3	STATKAW=2	-0,0355	-0,4635	0,4280	1,53	0,0000

Dari Tabel 4.7., pada $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk mendapatkan upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap status perkawinan dan tingkat pendidikan, dimana pada setiap status perkawinan dan tingkat pendidikan, resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki,
2. Di setiap tingkat pendidikan, resiko untuk mendapatkan upah di bawah median upah bagi pekerja perempuan yang pernah kawin dibandingkan pekerja laki-laki, selalu lebih besar dibandingkan dengan resiko pekerja perempuan yang belum kawin untuk mendapatkan upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada status perkawinan yang sama.
3. Pekerja perempuan yang berstatus pernah kawin, dengan tingkat pendidikan rendah (SD atau belum/tidak sekolah) dibandingkan dengan pekerja laki-laki

pada status perkawinan dan tingkat pendidikan yang sama, merupakan kelompok dengan resiko paling besar untuk mendapat upah di bawah median upah, yaitu sebesar 5,08 kali.

4. Pada pekerja perempuan yang berstatus belum kawin, resiko pekerja perempuan yang berpendidikan SLTP-SLTA untuk mendapat upah di bawah median sebesar 1,41 kali dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Resiko ini lebih kecil dari resiko pekerja perempuan yang berpendidikan perguruan tinggi yang sebesar 1,53 kali. Dari hasil tabulasi silang sebagaimana terlihat dari Tabel 4.11, terlihat bahwa pekerja yang belum kawin dan mendapat upah di bawah median sebagian besar merupakan pekerja muda yang berumur 15-24 tahun.

Tabel 4.8. Pekerja Berstatus Belum Kawin Menurut Upah dan Kelompok Umur

Kelompok Umur	Pekerja Dengan Upah		Total
	≥ 860.000	< 860.000	
(1)	(2)	(3)	(4)
15-24 tahun	5.704	16.381	22.085
	15,83	45,45	61,28
25-55 tahun	5.868	8.015	13.883
	16,28	22,24	38,52
> 55 tahun	34	39	73
	0,09	0,11	0,20
Total	11.606	24.435	36.041
	32,20	67,80	100,00

Dari pekerja yang berumur 15 – 24 tahun tersebut, Tabel 4.9. menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja berpendidikan menengah dengan perolehan upah di bawah median upah, yaitu sebesar 48,69 persen. Dengan pengelompokan observasi yang besar pada tingkat pendidikan SLTP-SLTA dengan perolehan upah di bawah median upah, diduga perbedaan upah antara kelompok ini dengan pendidikan perguruan tinggi lebih rendah.

Tabel 4.9. Pekerja Berstatus Belum Kawin dan Berumur 15-24 Tahun Menurut Upah dan Kelompok Umur

Tingkat Pendidikan	Pekerja Dengan Upah		Total
	≥860.000	<860.000	
(1)	(2)	(3)	(4)
SD ke bawah	897	4.653	5.550
	4,06	21,07	25,13
SLTP - SLTA	4.102	10.753	14.855
	18,57	48,69	67,26
Perguruan Tinggi	705	975	1.680
	3,19	4,41	7,61
Total	5.704	16.381	22.085
	25,83	74,17	100,00

5. Status perkawinan pada pekerja perempuan, seperti dijelaskan sebelumnya, sering kali membatasi perempuan dalam proses produksi sehubungan dengan peran mengurus rumah. Hal ini tentu saja berdampak pada tingkat upah yang rendah, Ketika pendidikan yang dimiliki oleh pekerja perempuan juga rendah, maka upah yang tadinya rendah akan semakin rendah.

4.2.7. Pengaruh Jenis Kelamin dan Lapangan Kerja Terhadap Upah Pekerja

Penerapan model ke-5 ini merujuk pada persamaan 3.7 dan dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.11. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan lapangan kerja.

Hasil analisis disajikan dalam Tabel 4.10. di bawah ini :

Tabel 4.10.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut LAPKER dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Lapangan Kerja	Jenis Kelamin		Selisih (JK=1 – JK=2)		
	JK=1	JK=2	Koef.	Odds Ratio	Prob.
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)
LAPKER=1	1,2105	0,3495	0,8610	2,37	0,0000
LAPKER=2	0,8371	-0,0469	0,8840	2,42	0,0000
LAPKER=3	0,1375	-0,3894	0,5269	1,69	0,0000

Model tersebut menghasilkan nilai *Likelihood Ratio (LR) statistic* sebesar 4687.108 dengan *probability (LR Statistic)* sebesar 0,0000; yang menunjukkan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor jenis kelamin dan lapangan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja

Kemudian, dari tabel 4.10. di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan dalam menguji hipotesis, sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki pada setiap kondisi lapangan pekerjaan, dimana pekerja perempuan di semua lapangan pekerjaan memiliki resiko untuk mendapat upah di bawah median upah di banding pekerja laki-laki.
2. Pekerja perempuan yang bekerja di sektor jasa memiliki resiko paling kecil untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mereka yang terserap di sektor ini cenderung memiliki kualifikasi yang seragam, dan perempuan umumnya sangat mudah terserap pada sektor ini.
3. Di sektor manufaktur, resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki merupakan yang tertinggi. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kecenderungan perempuan terserap sebagai buruh pabrik yang pada umumnya berupah rendah.

Sedangkan pekerja laki-laki di sektor manufaktur pada umumnya bekerja pada pekerjaan yang berupah relatif lebih tinggi, dan memiliki resiko pekerjaan yang juga relatif lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja perempuan, salah satunya seperti pekerjaan sebagai operator mesin.

- Melihat resiko perbedaan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki terkecil pada sektor jasa, maka sektor jasa merupakan sektor yang ideal bagi perempuan, karena sektor ini relatif lebih mudah dimasuki oleh perempuan.

4.2.8. Pengaruh Jenis Kelamin dan Jam Kerja Terhadap Upah Pekerja

Penerapan model ke-8 ini merujuk pada persamaan 3.8 dan dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.12. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan jam kerja.

Hasil analisis disajikan dalam Tabel 4.11. di bawah ini :

Tabel 4.11.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut JAMKER dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Jam Kerja	Jenis Kelamin		Selisih (JK=1 - JK=2)		
	JK=1	JK=2	Koef.	Odds Ratio	Prob.
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)
JAMKER=1	0,5094	0,2581	0,2513	1,29	0,0000
JAMKER=2	-0,2097	-0,5183	0,3086	1,36	0,0000
JAMKER=3	0,7020	-0,1202	0,8222	2,28	0,0000

Model tersebut menghasilkan nilai *Likelihood Ratio (LR) statistic* sebesar 4869.870 dengan *probability (LR Statistic)* sebesar 0,0000; yang menunjukkan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor jenis kelamin dan jam kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja

Kemudian, dari tabel 4.11. di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan dalam menguji hipotesis, sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki pada setiap kondisi jam kerja.
2. Pekerja perempuan yang bekerja di bawah jam kerja normal (di bawah 35 jam seminggu) memiliki resiko 1,29 kali lebih besar dari pekerja laki-laki pada kondisi jam kerja yang sama, untuk memperoleh upah di bawah median upah. Pada kondisi jam kerja normal (35 – 44 jam seminggu), pekerja perempuan memiliki resiko sebesar 1,36 kali untuk memperoleh upah di bawah median upah dibandingkan pekerja laki-laki. Sedangkan pekerja perempuan yang bekerja dengan jam kerja di atas jam kerja normal (di atas 44 jam seminggu) merupakan kelompok dengan resiko yang paling tinggi, yaitu sebesar 2,28 kali dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada kondisi jam kerja yang sama, untuk memperoleh upah di bawah median upah.
3. Dari hasil analisis di atas, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi jam kerja pekerja perempuan, resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki semakin besar. Dengan kata lain, semakin sedikit jam kerjanya, perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki semakin kecil, pada kondisi jam kerja yang sama.
4. Lebih tingginya resiko pekerja perempuan yang bekerja di atas jam kerja normal (di atas 44 jam seminggu) untuk memperoleh upah di bawah median dibandingkan dengan pekerja laki-laki, kemungkinan disebabkan oleh banyak terserapnya pekerja perempuan pada pekerjaan yang berupah relatif rendah dengan jam kerja yang tinggi. Pada Tabel 4.12, terlihat bahwa pekerja perempuan sebagian besar bekerja di atas jam kerja normal dengan persentase mencapai 42,64 persen. Dari seluruh pekerja perempuan yang bekerja di atas jam kerja normal tersebut, 66,43 persennya bekerja di sektor jasa. Sektor jasa sendiri merupakan sektor yang mudah dimasuki oleh perempuan, karena pada sektor jasa, umumnya pekerjaan yang tersedia tidak begitu mensyaratkan kualifikasi khusus.

Tabel 4.12.
Distribusi Pekerja Perempuan Berstatus Buruh/Pegawai/Karyawan
Menurut Lapangan Pekerjaan dan Jam Kerja

Jam Kerja Seminggu	Lapangan Pekerjaan			Total
	Pertanian	Manufaktur	Jasa	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<35 jam	1.375	1.049	8.345	10.769
	12,77	9,74	77,49	100,00
35 - 44 jam	1.301	2.292	9.456	13.049
	9,97	17,56	72,47	100,00
>44 jam	991	4.953	11.764	17.708
	5,60	27,97	66,43	100,00
Total	3.667	8.294	29.565	41.526
	8,83	19,97	71,20	100,00

Sumber : Diolah dari data Sakernas 2008

Kemudian, Tabel 4.13. memperlihatkan bahwa pekerja perempuan yang mendapat upah di bawah median upah sebagian besar bekerja di sektor jasa, hingga mencapai 64,72 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang bekerja di sektor jasa kebanyakan merupakan pekerja dengan upah yang relatif rendah.

Tabel 4.13.
Distribusi Pekerja Perempuan Berstatus Buruh/Pegawai/Karyawan
Menurut Lapangan Pekerjaan dan Upah

Upah	Lapangan Pekerjaan			Total
	Pertanian	Manufaktur	Jasa	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
< 860.000	2.825	5.788	15.797	24.410
	11,57	23,71	64,72	100,00
≥ 860.000	842	2.506	13.768	17.116
	4,92	14,64	80,44	100,00
Total	3.667	8.294	29.565	41.526
	8,83	19,97	71,20	100,00

Sumber : Diolah dari data Sakernas 2008

- Terjadinya perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan menurut jam kerja menunjukkan adanya stereotipe bahwa perempuan bekerja lebih sedikit daripada laki-laki. Laki-laki cenderung bekerja tanpa henti, sedangkan

perempuan biasanya berhenti bekerja apabila menikah, hamil, menyusui, dan mengurus anak, sesuai dengan hak eksklusif mereka terhadap kepengurusan anak dan rumah tangga (Eviota, 1992; Sutomo, 1996; Bahransyaf, 1997; dan Anker, 1998).

4.2.9. Pengaruh Jenis Kelamin dan Jenis Pekerjaan Terhadap Upah Pekerja

Model ini dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.13 dan merujuk pada persamaan model 3.9. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan jenis pekerjaan.

Dari hasil pengolahan data, dapat disajikan rangkuman hasil analisis seperti terlihat pada Tabel 4.14. di bawah ini :

Tabel 4.14.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut JEPEK dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Jenis Pekerjaan	Jenis Kelamin		Selisih (JK=1 -- JK=2)		
	JK=1	JK=2	Koef.	Odds Ratio	Prob.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
JEPEK=1	-0,6417	-1,1756	0,5339	1,71	0,0000
JEPEK=2	1,5026	0,3414	1,1612	3,19	0,0000
JEPEK=3	1,0902	0,1587	0,9315	2,54	0,0000

Dari hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 18802.62 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000*; sehingga dapat disimpulkan pada $\alpha = 0,05$; jenis kelamin dan jenis pekerjaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Kemudian, dari Tabel 4.9, pada $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pada setiap kondisi jenis pekerjaan, terdapat perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki.
2. Pekerja perempuan pada kelompok tenaga profesional, tenaga kepemimpinan dan pejabat pelaksana tata usaha memiliki resiko sebesar 1,71 kali untuk mendapatkan upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki. Sebagaimana diketahui, jenis pekerjaan/jabatan tenaga profesional, teknisi, tenaga kepemimpinan, pejabat pelaksana dan tenaga tata usaha memerlukan kualifikasi tertentu seperti tingkat pendidikan atau keterampilan yang lebih tinggi. Namun, dilihat dari nilai resiko pekerja perempuan yang lebih tinggi untuk mendapatkan upah dibandingkan pekerja laki-laki, menunjukkan bahwa pada jenis pekerjaan/jabatan yang tinggi pun pekerja perempuan masih memiliki resiko untuk mendapat upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Ruhayat (2000) dalam penelitiannya menggunakan data Sakernas 1998, menemukan hal serupa, dimana pada jenis pekerjaan/jabatan tenaga profesional, teknisi, tenaga kepemimpinan, pejabat pelaksana dan tenaga tata usaha, pekerja perempuan mendapatkan upah yang lebih rendah daripada pekerja laki-laki, dimana proporsi upah pekerja perempuan hanya sebesar 66,68 persen dari upah pekerja laki-laki.
3. Kemudian, pada kelompok tenaga penjualan, tenaga usaha jasa, dan tenaga usaha pertanian, pekerja perempuan memiliki resiko sebesar 3,19 kali untuk mendapatkan upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Besarnya resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah pada kelompok ini kemungkinan disebabkan oleh jenis pekerjaan yang berada pada kelompok ini mudah dimasuki oleh perempuan salah satunya karena identik dengan pekerjaan yang tidak banyak membutuhkan keterampilan maupun menuntut pendidikan yang tinggi, namun berupah rendah.
4. Hasil pada poin 3 juga memperlihatkan bahwa pada jenis pekerjaan yang seringkali dicirikan sebagai pekerjaan "perempuan", perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki justru semakin besar. Kondisi ini tentu saja tidak menguntungkan bagi perempuan, dimana kecenderungan

perempuan memilih pekerjaan yang mempunyai fleksibilitas yang tinggi sehubungan dengan tanggung jawabnya terhadap pengurusan rumah tangga (Anker, 1998; Adioetomo, 2009), seperti dicirikan pada jenis pekerjaan tenaga penjualan, tenaga usaha jasa, dan tenaga usaha pertanian, justru menyebabkan upah yang diterima jauh lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki.

4.2.10. Pengaruh Jenis Kelamin, Jam Kerja dan Jenis Pekerjaan Terhadap Upah Pekerja

Model ini dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.14 dan merujuk pada persamaan model 3.10. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan jam kerja dan jenis pekerjaan.

Dari hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 21549.63 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000*; sehingga dapat disimpulkan pada $\alpha = 0,05$; jam kerja dan jenis pekerjaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Dari hasil pengolahan data, dapat disajikan rangkuman hasil analisis seperti pada Tabel 4.15. di bawah ini :

Tabel 4.15.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut JAMKER, JEPEK, dan JK serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Jam Kerja	Jenis Pekerjaan	Jenis Kelamin		Selisih (JK=1 - JK=2)		
		JK=1	JK=2	Koef.	OR	Prob.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
JAMKER=1	JEPEK=1	-0,1810	-0,6206	0,4396	1,55	0,0001
JAMKER=1	JEPEK=2	2,0302	0,8840	1,1463	3,15	0,0000
JAMKER=1	JEPEK=3	2,7497	1,0040	1,7457	5,73	0,0000
JAMKER=2	JEPEK=1	-1,0426	-1,4480	0,4055	1,50	0,0000
JAMKER=2	JEPEK=2	1,0683	0,1155	0,9528	2,59	0,0000
JAMKER=2	JEPEK=3	1,0420	0,1714	0,8706	2,39	0,0000
JAMKER=3	JEPEK=1	-0,7084	-1,2418	0,5335	1,70	0,0000
JAMKER=3	JEPEK=2	1,5194	0,2947	1,2248	3,40	0,0000
JAMKER=3	JEPEK=3	0,8627	0,0255	0,8372	2,31	0,0000

Dari Tabel 4.15, pada $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki pada setiap jam kerja dan jenis pekerjaan, dimana resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah selalu lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja laki-laki.
2. Resiko pekerja perempuan yang bekerja pada jenis pekerjaan tenaga profesional, teknisi, tenaga kepemimpinan, pejabat pelaksana dan tenaga tata usaha, untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan pekerja laki-laki, pada setiap kelompok jam kerja lebih kecil daripada resiko pada jenis pekerjaan yang lain. Pekerjaan sebagai tenaga profesional, teknisi, tenaga kepemimpinan, pejabat pelaksana dan tenaga tata usaha, yang membutuhkan kualifikasi seperti pendidikan atau keterampilan tertentu pada pekerja, memberikan tingkat upah yang lebih baik pada pekerja.
3. Pekerja perempuan yang bekerja di bawah jam kerja normal dan bekerja pada jenis pekerjaan tenaga produksi, tenaga operasional, operator mesin, pekerja kasar, tenaga kebersihan dan pekerjaan lainnya memiliki resiko terbesar untuk mendapatkan upah di bawah median upah yaitu sebesar 5,73 kali dibandingkan pekerja laki-laki. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh preferensi pekerjaan jenis ini sebagai pekerjaan laki-laki. Jenis pekerjaan tenaga produksi, tenaga operasional, operator mesin, pekerja kasar, tenaga kebersihan dan pekerjaan lainnya, merupakan jenis pekerjaan yang selama ini dikenal identik sebagai pekerjaan laki-laki (Tabel 4.16). Sehingga ketika perempuan memasuki jenis pekerjaan ini, dengan jam kerja di bawah jam kerja normal, perempuan memiliki resiko yang tinggi untuk mendapatkan upah yang jauh lebih rendah dari pekerja laki-laki.

Tabel 4.16.
Distribusi Pekerja Yang Mendapat Upah di Bawah Median Upah
Menurut Jenis Kelamin dan Jenis Pekerjaan/Jabatan

Jenis Pekerjaan (1)	Jenis Kelamin		Total (4)
	Perempuan (2)	Laki-laki (3)	
Tenaga profesional, teknisi, tenaga kepemimpinan, pejabat pelaksana dan tenaga tata usaha	6.519 <i>51,13</i>	6.230 <i>48,87</i>	12.749 <i>100,00</i>
Tenaga penjualan, tenaga usaha jasa, dan tenaga usaha pertanian	11.287 <i>45,56</i>	13.489 <i>54,44</i>	24.776 <i>100,00</i>
Tenaga produksi, tenaga operasional, operator mesin, pekerja kasar, tenaga kebersihan dan pekerjaan lainnya ybdi.	6.604 <i>26,18</i>	18.621 <i>73,82</i>	25.225 <i>100,00</i>
Total	24.410 <i>38,90</i>	38.340 <i>61,10</i>	62.750 <i>100,00</i>

Sumber : Diolah dari data Sakernas 2008

4.2.11. Pengaruh Jenis Kelamin, Jam Kerja dan Kelompok Umur Terhadap Upah Pekerja

Model ini dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.15. dan merujuk pada persamaan model 3.11. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan jam kerja dan umur. Dari hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 11739.41 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000*; sehingga dapat disimpulkan pada $\alpha = 0,05$; jam kerja dan umur secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Dari hasil pengolahan data, dapat disajikan rangkuman hasil analisis seperti pada Tabel 4.17. di bawah ini :

Tabel 4.17.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut JAMKER, UMUR, dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Jam Kerja	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Selisih		
		JK1	JK2	(JK1 – JK2)		
				Koef.	OR	p-value
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
JAMKER1	UMUR1	2,0192	1,5755	0,4437	1,56	0,0000
JAMKER1	UMUR2	0,2510	-0,0184	0,2694	1,31	0,0000
JAMKER1	UMUR3	0,5256	0,3138	0,2119	1,24	0,0603*
JAMKER2	UMUR1	0,9160	0,7474	0,1687	1,18	0,0030
JAMKER2	UMUR2	-0,4860	-0,7632	0,2772	1,32	0,0000
JAMKER2	UMUR3	-0,1054	-0,4331	0,3278	1,39	0,0054
JAMKER3	UMUR1	1,1319	0,7596	0,3723	1,45	0,0000
JAMKER3	UMUR2	0,4305	-0,3430	0,7735	2,17	0,0000
JAMKER3	UMUR3	1,2794	-0,0555	1,3349	3,80	0,0000

Keterangan : * : signifikan pada $\alpha = 0,1$

Dari Tabel 4.17. dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk mendapatkan upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kelompok umur dan jam kerja, dimana pada setiap kelompok umur dan jam kerja, resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki,
2. Pada jam kerja di bawah jam kerja normal, pekerja perempuan yang berumur 15 – 24 tahun memiliki resiko terbesar untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median tersebut pada jam kerja di bawah jam kerja normal tersebut akan semakin kecil dengan semakin bertambahnya umur.
3. Kemudian, pada jam kerja normal dan jam kerja di atas jam kerja normal, resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah di

bandingkan dengan pekerja laki-laki, pada setiap kelompok umur membentuk pola yang sama, dimana resiko untuk mendapat upah di bawah median upah pada pekerja perempuan dibandingkan dengan pekerja laki-laki semakin besar seiring bertambahnya umur. Dengan kata lain, hal ini menunjukkan bahwa pada jam kerja normal dan di atas jam kerja normal, perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki akan semakin besar dengan bertambahnya umur.

4. Fakta pada poin 2 dan 3 di atas semakin memperkuat keyakinan bahwa di Indonesia, berdasarkan data Sakernas 2008, stereotipe bahwa perempuan bekerja bekerja lebih sedikit daripada laki-laki, sebagaimana dijelaskan pada model 8.

4.2.12. Pengaruh Jenis Kelamin, Jam Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Upah Pekerja

Model ini dibangun untuk menjelaskan pola hubungan sebagaimana tersaji pada gambar 3.16. dan merujuk pada persamaan model 3.12. Model ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antar jenis kelamin dengan memperhitungkan jam kerja dan tingkat pendidikan.

Dari hasil pengolahan didapat nilai *LR statistic* sebesar 27797.11 dengan *prob (LR Statistic) = 0,0000*; sehingga dapat disimpulkan pada $\alpha = 0,05$; jam kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diperoleh pekerja.

Dari hasil pengolahan data, dapat disajikan rangkuman hasil analisis seperti pada Tabel 4.18. di bawah ini :

Tabel 4.18.
Log $[p/(1-p)]$ dengan $p = p(Y=1)$ menurut JAMKER, DIDIK, dan JK
serta *Odds Ratio* Bersyarat Antar Kelompok

Jam Kerja	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Selisih		
		JK=1	JK=2	(JK=1 - JK=2)		
				Koef.	OR	Prob.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
JAMKER=1	DIDIK=1	2,9130	1,3008	1,6122	5,01	0,0000
JAMKER=1	DIDIK=2	0,8123	0,3516	0,4607	1,59	0,0000
JAMKER=1	DIDIK=3	-0,5296	-1,1870	0,6574	1,93	0,0000
JAMKER=2	DIDIK=1	2,0266	0,6535	1,3731	3,95	0,0000
JAMKER=2	DIDIK=2	-0,0007	-0,4769	0,4761	1,61	0,0000
JAMKER=2	DIDIK=3	-1,3943	-1,9719	0,5777	1,78	0,0000
JAMKER=3	DIDIK=1	1,9199	0,4809	1,4390	4,22	0,0000
JAMKER=3	DIDIK=2	0,7139	-0,2151	0,9290	2,53	0,0000
JAMKER=3	DIDIK=3	-1,1394	-1,8557	0,7164	2,05	0,0000

Dari Tabel 4.18, pada $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan resiko untuk memperoleh upah di bawah median upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki pada setiap kelompok jam kerja dan tingkat pendidikan, dimana resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah di bawah median upah selalu lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja laki-laki.
2. Pada setiap kelompok jam kerja, resiko pekerja perempuan yang berpendidikan SD ke bawah untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki, lebih tinggi dibandingkan dengan resiko pada tingkat pendidikan yang lain. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang rendah pada pekerja perempuan memberikan pengaruh yang besar terhadap perbedaan upah yang lebih tinggi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki.

3. Pekerja perempuan yang bekerja pada jam kerja di bawah jam kerja normal, pada setiap tingkat pendidikan memiliki resiko untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki dengan pola yang berbeda, dimana besarnya resiko pekerja perempuan yang berpendidikan menengah untuk mendapat upah di bawah median upah lebih kecil dibandingkan dengan resiko pekerja perempuan yang berpendidikan perguruan tinggi. Demikian pula yang terjadi pada kelompok pekerja yang bekerja pada jam kerja normal. Pola yang tidak biasa tersebut diduga disebabkan karena perbedaan resiko pekerjaan pada tingkat pendidikan rendah dan tinggi, dimana resiko pekerjaan pada pendidikan tersebut lebih tinggi daripada pendidikan menengah sehingga pekerja laki-laki cenderung lebih banyak terserap dibandingkan dengan pekerja perempuan. Sementara pada tingkat pendidikan menengah preferensi pekerjaan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki yang relatif sama.
4. Pada jam kerja di atas normal, resiko pekerja perempuan untuk mendapat upah pada setiap tingkat pendidikan menunjukkan pola yang menurun. Sehingga dapat dikatakan, pada jam kerja di atas jam kerja normal, perbedaan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki semakin kecil dengan meningkatnya tingkat pendidikan.

Model ini menunjukkan bahwa adanya stereotipe perempuan bekerja lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja laki-laki, maka pada jam kerja rendah, variabel pendidikan tidak lagi dilihat sebagai faktor yang menentukan upah. Tetapi pada jam kerja di atas normal, pendidikan baru diperhitungkan sebagai faktor penentu upah, padahal perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki menurut tingkat pendidikan terlanjur sudah tinggi pada setiap kelompok jam kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian – uraian pada analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, pekerja perempuan memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mendapat upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Salah satu faktor yang mengakibatkan hal ini terjadi adalah adanya stereotipe bahwa pekerja perempuan memiliki jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja laki-laki.
2. Pada setiap kelompok yang dibentuk oleh variabel penelitian (daerah tempat tinggal, kelompok umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, jam kerja dan jenis pekerjaan), pekerja perempuan selalu memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mendapat upah di bawah median upah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Dengan kata lain, pekerja perempuan memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mendapat upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki pada setiap kelompok yang dibentuk oleh variabel penelitian.
3. Di pedesaan, resiko pekerja perempuan mendapat upah yang lebih rendah dari pekerja laki-laki, lebih besar daripada resiko di perkotaan. Hal ini kemungkinan disebabkan karena perbedaan biaya hidup antara perkotaan dan pedesaan yang membuat standar upah yang berbeda antar kedua daerah tersebut. Selain itu, di pedesaan terjadi pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan, yang membatasi perempuan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu yang secara langsung maupun tidak langsung menempatkan pekerja perempuan pada pekerjaan yang berupah rendah.
4. Perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki semakin kecil dengan meningkatnya tingkat pendidikan, karena pendidikan dapat membuat perempuan menjadi “melek” akan hak-haknya.
5. Pada kelompok umur prima (25-55 tahun), perbedaan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki semakin kecil dengan semakin tinggi tingkat pendidikan. Hal ini disebabkan karena pada kelompok umur ini rata-rata

produktifitas pekerja relatif paling tinggi dibandingkan dengan kelompok umur lainnya, dan secara proporsial jumlah pekerja pada usia prima ini biasanya relatif lebih besar dibandingkan dengan pekerja pada kelompok umur lainnya. Sedangkan, pada kelompok umur di atas 55 tahun, tingkat pendidikan SLTP-SLTA dan perguruan tinggi tidak memiliki pengaruh terhadap perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Hal ini kemungkinan disebabkan karena pada kelompok umur di atas 55 tahun, mereka yang berstatus buruh/karyawan/pegawai tidak lagi menerima upah berdasarkan tingkat pendidikan, tetapi lebih pada pengalaman kerja.

6. Resiko pekerja perempuan yang pernah kawin untuk mendapat upah yang lebih rendah dari pekerja laki-laki lebih tinggi daripada resiko pekerja perempuan yang belum kawin. Status perkawinan dianggap sebagai faktor penghambat dari lingkungan bagi perempuan untuk dapat melakukan proses produksi yang lebih baik di tempat kerja, terkait dengan peran perempuan untuk mengurus rumah tangga yang menyita sebagian waktu dan perhatian pekerja perempuan.
7. Sektor ideal bagi pekerja perempuan adalah di sektor jasa, karena pada sektor ini perbedaan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki relatif lebih kecil dibandingkan dengan sektor lainnya. Di samping itu, sektor jasa mudah dimasuki oleh perempuan dan pekerjaan di sektor jasa cenderung tidak banyak menuntut kualifikasi tertentu.
8. Terjadinya perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan menurut jam kerja menunjukkan adanya stereotipe bahwa perempuan bekerja lebih sedikit daripada laki-laki. Hal ini terlihat ketika jam kerja diinteraksikan dengan variabel bebas yang lain seperti kelompok umur, tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan, dimana pada kelompok jam kerja di bawah jam kerja normal, resiko perbedaan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki lebih rendah dibandingkan dengan kelompok jam kerja yang lain

5.2. Implikasi Kebijakan

Dari hasil pembahasan dan analisis secara umum, maka dapat diusulkan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Karena secara statistik pekerja perempuan memiliki resiko yang lebih besar untuk memperoleh upah di bawah median upah di dibandingkan dengan pekerja laki-laki, atau dengan kata lain pekerja perempuan memiliki resiko yang lebih besar untuk mendapat upah yang lebih rendah dari pekerja laki-laki, maka perlu dibuat regulasi yang mengatur pola pengupahan/penggajian yang jelas antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Selama ini, tidak ada satu pun peraturan maupun undang-undang yang secara tegas mengatur pola pengupahan, sehingga praktik pembedaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan terus terjadi.
2. Perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki di pedesaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki di perkotaan kemungkinan akan membuat arus migrasi ke perkotaan (urbanisasi) menjadi tinggi. Oleh karena itu, perlu pembelajaran, khususnya masyarakat di pedesaan tentang kesetaraan jender. Bagaimanapun, perbedaan yang besar di daerah pedesaan kemungkinan disebabkan karena budaya dan pengetahuan masyarakat yang menganggap perempuan hanya sebagai pencari nafkah tambahan saja.
3. Fakta bahwa dengan semakin bertambahnya umur pekerja perempuan dan pekerja laki-laki yang mengakibatkan semakin besarnya perbedaan upah mengindikasikan terjadinya diskriminasi yang semakin besar pada usia tua. Oleh karena itu, pembatasan usia kerja dengan jaminan pensiun yang memadai perlu dilakukan agar tidak terjadi perbedaan yang besar.
4. Pemberdayaan perempuan dengan mengarusutamakan gender perlu ditingkatkan agar pendidikan yang dimiliki perempuan lebih baik, lebih banyak perempuan yang masuk ke pekerja profesional, dan akses ke sektor lain bagi perempuan menjadi lebih mudah.

Peningkatan mutu modal manusia ternyata menjadi salah satu upaya mengurangi diskriminasi upah. Hal ini ditunjukkan dengan semakin tinggi pendidikan, semakin kecil perbedaan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Oleh karena itu, peningkatan mutu modal manusia melalui pendidikan dan pelatihan formal sangat perlu dilakukan untuk mengurangi diskriminasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adioetomo, Sri Moertiningsih. (1991). *Gambaran Demografis Tingkat Pemampuan Perempuan Indonesia*. Warta Demografi Th-25, No. 1, 1991. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Adioetomo, Sri Moertiningsih. (2005). *Bonus Demografi Menjelaskan Hubungan Antara Pertumbuhan Penduduk dengan Pertumbuhan Ekonomi*. Pidato Upacara Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap dalam Bidang Ekonomi Kependudukan Universitas Indonesia. Depok: Universitas Indonesia.
- Adioetomo, Sri Moertiningsih. (2009). *Gender Gap di Bidang Ekonomi*. Bahan Ajar S2KK. LDFE Universitas Indonesia
- Agung, I Gusti Ngurah. (1994). *Faktor Interaksi: Pengertian secara Substansi dan Statistika*. Jakarta: LD FEUI.
- Agung, I Gusti Ngurah. (2004). *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis, dan Desertasi: Kiat-kiat untuk Mempersingkat Waktu Penulisan Karya Ilmiah yang Bermutu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Agung, I Gusti Ngurah. (2004). *Statistika: Penerapan Metode Analisis untuk Tabulasi Sempurna dan Tak Sempurna*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agung, I Gusti Ngurah. (2009). *Time Series Data Analysis Using Eviews*. John Willey & Sons (Asia). Singapore.
- Anitawati, M.Th. (2000). *Tenaga kerja Wanita: Potensi dan Permasalahannya*. ATMA nan JAYA, April 2000. Jakarta.
- Anker, Richard. (1998). *Gender and Jobs : Sex Segregation of Occupations In The World*. International Labour Office. Geneva.
- Arimbawa, I Ketut Putra; Ratmoko. (2000). *Perlindungan Upah Tenaga Kerja Wanita Di Perusahaan Berdasarkan Kesetaraan Jender (Studi Kasus di Kota Malang*. Tesis. Lembaga Demografi. Universitas Indonesia. Depok.

- Badan Pusat Statistik (BPS. (n.d.1.). *Data statistik ketenagakerjaan*. Badan Pusat Statistik (BPS), Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LD-FEUI) dan Australia National University (ANU). <http://www.datastatistik-indonesia.com/component?option=com_tabel/task/Itemid.171/>
- Badan Pusat Statistik (BPS. (n.d.2.). *Proyeksi penduduk 2000 - 2025*. Badan Pusat Statistik (BPS), Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LD-FEUI) dan Australia National University (ANU). <http://www.datastatistik-indonesia.com/proyeksi/index.php?option=com_proyeksi&task=show&Itemid=941/>
- Badan Pusat Statistik. (2008a). *Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Semester I/2008 – Pedoman Pencacah*. Jakarta
- Badan Pusat Statistik. (2008b). *Perkembangan Beberapa Indikator Utama Sosial Ekonomi Indonesia*. Maret 2008. BPS – Jakarta
- Badan Pusat Statistik. (2009a). *Perkembangan Beberapa Indikator Utama Sosial Ekonomi Indonesia*. Maret 2009. BPS – Jakarta
- Badan Pusat Statistik. (2009b). *Data Strategis BPS 2009*. BPS – Jakarta
- Bahransyaf, Daud. (1997). *Pekerja Wanita dan Feminisasi Kemiskinan*. Majalah Informasi, Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial No. 4
- Buchori, Chitrawati dan Cameron, Lisa. (2006). *Kesetaraan Gender dan Pembangunan di Indonesia*. Maret 2006. The World Bank.
- Budiman, Arief. (1985). *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Gramedia, 1985, Jakarta.
- Eviota, Elizabeth Uy. (1992). *The Political Economy of Gender : Woman and The Sexual Division of Labour in The Philippines*. London : Zed Books.
- Hardiani. (1998). *Tingkat Upah dan Diferensiasi Gender Pekerja Pada Perusahaan Industri Kayu di Propinsi Jambi*. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Volume 9.

- Harun, Tommy. (1997). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja: Kasus Pekerja Migran di Indonesia (Analisis Data Sakerti 1993)*. Tesis. S2KK. Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Indraswari dan Thamrin, Juni. (1994). *Potret Kerja Buruh Perempuan: Tinjauan pada Agroindustri Tembakau Ekspor di Jember*. AKATIGA, Juni 1994.
- Jacobsen, Joyce. P. (1994). *The Economic of Gender*. Wesleyan University. Blackwell Publisher.
- Machperson, David. A, Barry T. Hirsch. (1995). *Wage and Gender Composition : Why Do Women's Job Pay Less?*. Journal of Labor Economics, Vol. 13, No. 3, Chicago University
- Melkas, Helina; Richard Anker. (1997). *Occupational Segregation By Sex in Nordic Countries : An Empirical Investigation*. International Labour Review, Vol. 136 No. 3
- Mincer, Jacob. (1962). *Labor Force Participation of Married Women*. in H.G. Lewis, ed., Aspect of Labor Economics. National Bureau Conference Series No. 14, Princenton, NY. Princenton University Press.
- Mønsted, Trine. (2000). *Wage Differentials Between the Formal and the Informal Sector in Urban Bolivia*. IISEC-UCB, La Paz, Bolivia. February 2000.
- Palmier, L. (1986). *Degree and Work : a Comparative Analysis of Industrial Societies New York*. State University at New York Press.
- Poerwandari, E. Kristi. (1991). *Pemampuan Perempuan Dalam Dunia Kerja*. Warta Demografi, Th-25, No. 1, 1991. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Phimister, Euan; Vera-Toscano, Esperanza; Weersink, Alfons. (2002). *Female Participation And Labor Market Attachment In Rural Canada*. American Journal of Agricultural Economics, Vol. 84, No. 1 (Feb., 2002), pp. 210-221. American Agricultural Economics Association <http://www.jstor.org/stable/1245034>

- Priyono, Edy. (2007). *Diskriminasi Upah Buruh Perempuan*.
<http://www.kompas.co.id/kompas-cetak/0705/19/opini/3528266.htm>
- Pudjiwati, Sayogyo. (1983). *Peranan Wanita dalam Perkembangan Masyarakat Desa*. Yayasan Ilmu-ilmu Sosial. Rajawali. Jakarta.
- Ruhyat, Cecep. (2000). *Diskriminasi Upah Pekerja Menurut Jenis Kelamin (Analisis Data Sakernas 1998)*. Tesis. Program Pasca Sarjana. Universitas Indonesia.
- Sari, Ramazan. (2002). *A Wage Determinant Model : Theory & Evidence*. A Dissertation In Economics. Texas Tech University
- Simanjuntak, Payaman J. (1995). *Teori dan Sistem Pengupahan*. Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI).
- Simanjuntak, Payaman J. (1997). *Kebijakan Pengaturan Tenaga Kerja Perempuan Dalam Kesehatan Kerja dari Perspektif Perempuan*. Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia - The Ford Foundation.
- Sutomo. (1996). *Analisis Jam Kerja Para Pekerja di Propinsi Jawa Tengah 1987 : Analisis Data Sakernas 1987*. Tesis. Lembaga Demografi. Universitas Indonesia.
- Swara Rahima* No.12 Th. IV. (2004). *Perempuan Bekerja : Dilema Tak Berujung?*. Ed. September 2004. Yayasan Rahima.
- Tjaja, Ratna P. (2000). *Wanita Bekerja dan Implikasi Sosial*. Naskah No. 20, Juni – Juli 2000. Jakarta.
- Tjiptoherijanto, Prijono. (1997). *Migran Nakerwan*, makalah pada serial diskusi ke VII dengan tema “*Permasalahan Perempuan Pekerja Migran Indonesia*”. Jakarta, 5 Maret 1997.
- Tjiptoherijanto, Prijono. (2003). *Upah, Jaminan Sosial dan Perlindungan Anak : Gagasan Pengembangan Sosial Sumberdaya Manusia Indonesia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Winter R. Ebner dan J. Zweimuller. (1994). *Gender Wage Differential in Private Public Sector Jobs*. Journal of Population Economics, Vol. 3 No. 3. Springer International.

<http://www.duniacsai.com/gender/index.html>

LAMPIRAN

OUPUT PENGOLAHAN DENGAN MENGGUNAKAN PROGRAM EVIEWS 6

Model 1

Dependent Variable: Y
 Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)
 Date: 06/12/10 Time: 00:03
 Sample: 1 125528
 Included observations: 125528
 Convergence achieved after 3 iterations
 Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-0.049860	0.010599	-4.704152	0.0000
DTT=1	-0.217737	0.014019	-15.53205	0.0000
DTT=1,JK=1	0.501069	0.015280	32.79231	0.0000
DTT=2,JK=1	0.642634	0.020394	31.51087	0.0000
McFadden R-squared	0.014118	Mean dependent var		0.499888
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression		0.495132
Akaike info criterion	1.366786	Sum squared resid		30772.90
Schwarz criterion	1.367097	Log likelihood		-85780.97
Hannan-Quinn criter.	1.366879	Restr. log likelihood		-87009.38
LR statistic	2456.807	Avg. log likelihood		-0.683361
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs		125528
Obs with Dep=1	62750			

Model 2

Dependent Variable: Y
 Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)
 Date: 06/12/10 Time: 00:07
 Sample: 1 125528
 Included observations: 125528
 Convergence achieved after 4 iterations
 Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-1.719005	0.023793	-72.24701	0.0000
DIDIK=1	2.367924	0.027535	85.99651	0.0000
DIDIK=2	1.505229	0.025531	58.95628	0.0000
DIDIK=1,JK=1	1.482661	0.035151	42.18014	0.0000
DIDIK=2,JK=1	0.729837	0.017501	41.70297	0.0000
DIDIK=3,JK=1	0.720914	0.031431	22.93674	0.0000
McFadden R-squared	0.122115	Mean dependent var		0.499888
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression		0.459499
Akaike info criterion	1.217103	Sum squared resid		26502.68
Schwarz criterion	1.217568	Log likelihood		-76384.25
Hannan-Quinn criter.	1.217243	Restr. log likelihood		-87009.38
LR statistic	21250.26	Avg. log likelihood		-0.608504
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs		125528
Obs with Dep=1	62750			

Model 3

Dependent Variable: Y

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 06/12/10 Time: 00:35

Sample: 1 125528

Included observations: 125528

Convergence achieved after 4 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-0.069033	0.032855	-2.101125	0.0356
UMUR=1	0.941260	0.037387	25.17582	0.0000
UMUR=2	-0.347901	0.033816	-10.28805	0.0000
UMUR=1,JK=1	0.330123	0.028435	11.60964	0.0000
UMUR=2,JK=1	0.473687	0.014251	33.23998	0.0000
UMUR=3,JK=1	0.562333	0.067021	8.390449	0.0000
McFadden R-squared	0.051715	Mean dependent var		0.499888
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression		0.482332
Akaike info criterion	1.314697	Sum squared resid		29202.00
Schwarz criterion	1.315163	Log likelihood		-82509.67
Hannan-Quinn criter.	1.314837	Restr. log likelihood		-87009.38
LR statistic	8999.421	Avg. log likelihood		-0.657301
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs		125528
Obs with Dep=1	62750			

Model 4

Dependent Variable: Y
 Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)
 Date: 07/12/10 Time: 23:42
 Sample: 1 125528
 Included observations: 125528
 Convergence achieved after 6 iterations
 Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-2.281043	0.134419	-16.96961	0.0000
DIDIK=1,UMUR=1	3.574191	0.139168	25.68263	0.0000
DIDIK=1,UMUR=2	2.760305	0.135354	20.39328	0.0000
DIDIK=1,UMUR=3	3.128887	0.144221	21.69514	0.0000
DIDIK=2,UMUR=1	3.050606	0.136151	22.40606	0.0000
DIDIK=2,UMUR=2	1.808630	0.134855	13.41166	0.0000
DIDIK=2,UMUR=3	1.830130	0.145893	12.54434	0.0000
DIDIK=3,UMUR=1	2.246156	0.154545	14.53396	0.0000
DIDIK=3,UMUR=2	0.434404	0.136953	3.171928	0.0015
DIDIK=1,UMUR=1,JK=1	0.923637	0.078916	11.70400	0.0000
DIDIK=1,UMUR=2,JK=1	1.584845	0.040645	38.99286	0.0000
DIDIK=1,UMUR=3,JK=1	1.857027	0.167729	11.07161	0.0000
DIDIK=2,UMUR=1,JK=1	0.347864	0.034092	10.20369	0.0000
DIDIK=2,UMUR=2,JK=1	0.651295	0.021775	29.90994	0.0000
DIDIK=2,UMUR=3,JK=1	0.104446	0.128661	0.811796	0.4169
DIDIK=3,UMUR=1,JK=1	0.610737	0.094070	6.492361	0.0000
DIDIK=3,UMUR=2,JK=1	0.600323	0.035276	17.01776	0.0000
DIDIK=3,UMUR=3,JK=1	-0.403196	0.284444	-1.417491	0.1563
McFadden R-squared	0.155543	Mean dependent var		0.499888
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression		0.447814
Akaike info criterion	1.170953	Sum squared resid		25169.42
Schwarz criterion	1.172350	Log likelihood		-73475.71
Hannan-Quinn criter.	1.171373	Restr. log likelihood		-87009.38
LR statistic	27067.33	Avg. log likelihood		-0.585333
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs		125528
Obs with Dep=1	62750			

Model 5

Dependent Variable: Y

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 06/11/10 Time: 23:59

Sample: 1 125528

Included observations: 125528

Convergence achieved after 3 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	0.656207	0.014283	45.94317	0.0000
STATKAW=1	-1.121851	0.016488	-68.04032	0.0000
STATKAW=1,JK=1	0.566168	0.014658	38.62593	0.0000
STATKAW=2,JK=1	0.229087	0.023313	9.826636	0.0000
McFadden R-squared	0.046645	Mean dependent var		0.499888
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression		0.483867
Akaike info criterion	1.321694	Sum squared resid		29388.60
Schwarz criterion	1.322004	Log likelihood		-82950.79
Hannan-Quinn criter.	1.321787	Restr. log likelihood		-87009.38
LR statistic	8117.165	Avg. log likelihood		-0.660815
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs		125528
Obs with Dep=1	62750			

Model 6

Dependent Variable: Y

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 06/12/10 Time: 01:14

Sample: 1 125528

Included observations: 125528

Convergence achieved after 4 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-0.463502	0.042856	-10.81538	0.0000
DIDIK=1,STATKAW=1	0.941841	0.045611	20.64935	0.0000
DIDIK=1,STATKAW=2	1.706980	0.053299	32.02634	0.0000
DIDIK=2,STATKAW=1	-0.107094	0.044343	-2.415146	0.0157
DIDIK=2,STATKAW=2	1.103715	0.046454	23.75921	0.0000
DIDIK=3,STATKAW=1	-1.680981	0.052637	-31.93526	0.0000
DIDIK=1,STATKAW=1,JK=1	1.625293	0.040006	40.62610	0.0000
DIDIK=1,STATKAW=2,JK=1	0.977055	0.074357	13.14014	0.0000
DIDIK=2,STATKAW=1,JK=1	0.744259	0.022526	33.03965	0.0000
DIDIK=2,STATKAW=2,JK=1	0.343673	0.030026	11.44590	0.0000
DIDIK=3,STATKAW=1,JK=1	0.722841	0.040534	17.83313	0.0000
DIDIK=3,STATKAW=2,JK=1	0.427995	0.056142	7.623397	0.0000
McFadden R-squared	0.159736	Mean dependent var	0.499888	
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression	0.446631	
Akaike info criterion	1.165044	Sum squared resid	25037.84	
Schwarz criterion	1.165975	Log likelihood	-73110.82	
Hannan-Quinn criter.	1.165324	Restr. log likelihood	-87009.38	
LR statistic	27797.11	Avg. log likelihood	-0.582426	
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs	125528	
Obs with Dep=1	62750			

Model 7

Dependent Variable: Y

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 07/14/10 Time: 02:30

Sample: 1 125528

Included observations: 125528

Convergence achieved after 3 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-0.389397	0.009526	-40.87780	0.0000
LAP_KER=1	0.738927	0.020779	35.56207	0.0000
LAP_KER=2	0.342481	0.015616	21.93113	0.0000
LAP_KER=1,JK=1	0.860956	0.043389	19.84256	0.0000
LAP_KER=2,JK=1	0.884019	0.026925	32.83307	0.0000
LAP_KER=3,JK=1	0.526870	0.015056	34.99445	0.0000
McFadden R-squared	0.026934	Mean dependent var		0.499888
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression		0.490808
Akaike info criterion	1.349051	Sum squared resid		30237.29
Schwarz criterion	1.349516	Log likelihood		-84665.82
Hannan-Quinn criter.	1.349191	Restr. log likelihood		-87009.38
LR statistic	4687.108	Avg. log likelihood		-0.674478
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs		125528
Obs with Dep=1	62750			

Model 8

Dependent Variable: Y

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 06/11/10 Time: 23:54

Sample: 1 125528

Included observations: 125528

Convergence achieved after 3 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-0.120209	0.009358	-12.84562	0.0000
JAMKER=1	0.378272	0.019796	19.10876	0.0000
JAMKER=2	-0.398044	0.016124	-24.68701	0.0000
JAMKER=1,JK=1	0.251326	0.026464	9.496828	0.0000
JAMKER=2,JK=1	0.308584	0.021962	14.05097	0.0000
JAMKER=3,JK=1	0.822179	0.018505	44.42931	0.0000
McFadden R-squared	0.027985	Mean dependent var		0.499888
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression		0.490350
Akaike info criterion	1.347595	Sum squared resid		30180.94
Schwarz criterion	1.348060	Log likelihood		-84574.44
Hannan-Quinn criter.	1.347735	Restr. log likelihood		-87009.38
LR statistic	4869.870	Avg. log likelihood		-0.673750
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs		125528
Obs with Dep=1	62750			

Model 9

Dependent Variable: Y

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 06/12/10 Time: 00:06

Sample: 1 125528

Included observations: 125528

Convergence achieved after 3 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	0.158663	0.010800	14.69105	0.0000
JEPEK=1	-1.334227	0.018075	-73.81736	0.0000
JEPEK=2	0.182699	0.017178	10.63589	0.0000
JEPEK=1,JK=1	0.533879	0.021076	25.33101	0.0000
JEPEK=2,JK=1	1.161210	0.025790	45.02579	0.0000
JEPEK=3,JK=1	0.931506	0.026805	34.75107	0.0000
McFadden R-squared	0.108049	Mean dependent var	0.499888	
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression	0.463150	
Akaike info criterion	1.236602	Sum squared resid	26925.48	
Schwarz criterion	1.237067	Log likelihood	-77608.07	
Hannan-Quinn criter.	1.236742	Restr. log likelihood	-87009.38	
LR statistic	18802.62	Avg. log likelihood	-0.618253	
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs	125528	
Obs with Dep=1	62750			

Model 10

Dependent Variable: Y

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 06/12/10 Time: 01:11

Sample: 1 125528

Included observations: 125528

Convergence achieved after 5 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	0.025529	0.013112	1.946954	0.0515
JAMKER=1,JEPEK=1	-0.646133	0.030894	-20.91456	0.0000
JAMKER=1,JEPEK=2	0.858422	0.037790	22.71577	0.0000
JAMKER=1,JEPEK=3	0.978475	0.038464	25.43854	0.0000
JAMKER=2,JEPEK=1	-1.473557	0.026958	-54.66052	0.0000
JAMKER=2,JEPEK=2	0.089997	0.029486	3.052213	0.0023
JAMKER=2,JEPEK=3	0.145914	0.026844	5.435601	0.0000
JAMKER=3,JEPEK=1	-1.267373	0.028355	-44.69595	0.0000
JAMKER=3,JEPEK=2	0.269126	0.021801	12.34490	0.0000
JAMKER=1,JEPEK=1,JK=1	0.439599	0.037231	11.80741	0.0000
JAMKER=1,JEPEK=2,JK=1	1.146251	0.069220	16.55942	0.0000
JAMKER=1,JEPEK=3,JK=1	1.745668	0.120859	14.44383	0.0000
JAMKER=2,JEPEK=1,JK=1	0.405472	0.034719	11.67871	0.0000
JAMKER=2,JEPEK=2,JK=1	0.952759	0.051076	18.65387	0.0000
JAMKER=2,JEPEK=3,JK=1	0.870593	0.052734	16.50904	0.0000
JAMKER=3,JEPEK=1,JK=1	0.533467	0.041199	12.94850	0.0000
JAMKER=3,JEPEK=2,JK=1	1.224751	0.033495	36.56542	0.0000
JAMKER=3,JEPEK=3,JK=1	0.837201	0.033150	25.25493	0.0000
McFadden R-squared	0.123835	Mean dependent var	0.499888	
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression	0.458236	
Akaike info criterion	1.214909	Sum squared resid	26354.62	
Schwarz criterion	1.216306	Log likelihood	-76234.56	
Hannan-Quinn criter.	1.215329	Restr. log likelihood	-87009.38	
LR statistic	21549.63	Avg. log likelihood	-0.607311	
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs	125528	
Obs with Dep=1	62750			

Model 11

Dependent Variable: Y

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 07/08/10 Time: 13:12

Sample: 1 125528

Included observations: 125528

Convergence achieved after 4 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-0.055510	0.049137	-1.129714	0.2586
JAMKER=1,UMUR=1	1.631047	0.072167	22.60085	0.0000
JAMKER=1,UMUR=2	0.037091	0.053097	0.698550	0.4848
JAMKER=1,UMUR=3	0.369262	0.081650	4.522499	0.0000
JAMKER=2,UMUR=1	0.802862	0.060802	13.20446	0.0000
JAMKER=2,UMUR=2	-0.707691	0.051415	-13.76442	0.0000
JAMKER=2,UMUR=3	-0.377606	0.079158	-4.770280	0.0000
JAMKER=3,UMUR=1	0.815141	0.054086	15.07116	0.0000
JAMKER=3,UMUR=2	-0.287536	0.050314	-5.714812	0.0000
JAMKER=1,UMUR=1,JK=1	0.443650	0.087495	5.070571	0.0000
JAMKER=1,UMUR=2,JK=1	0.269396	0.029931	9.000469	0.0000
JAMKER=1,UMUR=3,JK=1	0.211857	0.112766	1.878736	0.0603
JAMKER=2,UMUR=1,JK=1	0.168660	0.056879	2.965222	0.0030
JAMKER=2,UMUR=2,JK=1	0.277176	0.025441	10.89484	0.0000
JAMKER=2,UMUR=3,JK=1	0.327756	0.117917	2.779540	0.0054
JAMKER=3,UMUR=1,JK=1	0.372282	0.035881	10.37554	0.0000
JAMKER=3,UMUR=2,JK=1	0.773536	0.022814	33.90604	0.0000
JAMKER=3,UMUR=3,JK=1	1.334942	0.140311	9.514128	0.0000
McFadden R-squared	0.067461	Mean dependent var	0.499888	
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression	0.477078	
Akaike info criterion	1.293061	Sum squared resid	28566.54	
Schwarz criterion	1.294458	Log likelihood	-81139.67	
Hannan-Quinn criter.	1.293480	Restr. log likelihood	-87009.38	
LR statistic	11739.41	Avg. log likelihood	-0.646387	
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs	125528	
Obs with Dep=1	62750			

Model 12

Dependent Variable: Y

Method: ML - Binary Logit (Quadratic hill climbing)

Date: 06/12/10 Time: 01:09

Sample: 1 125528

Included observations: 125528

Convergence achieved after 5 iterations

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-1.855740	0.045441	-40.83841	0.0000
JAMKER=1,DIDIK=1	3.156573	0.059265	53.26206	0.0000
JAMKER=1,DIDIK=2	2.207344	0.052377	42.14357	0.0000
JAMKER=1,DIDIK=3	0.668734	0.061818	10.81779	0.0000
JAMKER=2,DIDIK=1	2.509192	0.054059	46.41617	0.0000
JAMKER=2,DIDIK=2	1.378877	0.048834	28.23608	0.0000
JAMKER=2,DIDIK=3	-0.116202	0.059375	-1.957092	0.0503
JAMKER=3,DIDIK=1	2.336630	0.048699	47.98095	0.0000
JAMKER=3,DIDIK=2	1.640644	0.047010	34.89963	0.0000
JAMKER=1,DIDIK=1,JK=1	1.612181	0.097446	16.54444	0.0000
JAMKER=1,DIDIK=2,JK=1	0.460703	0.043274	10.64609	0.0000
JAMKER=1,DIDIK=3,JK=1	0.657377	0.052490	12.52383	0.0000
JAMKER=2,DIDIK=1,JK=1	1.373117	0.071389	19.23438	0.0000
JAMKER=2,DIDIK=2,JK=1	0.476146	0.032202	14.78626	0.0000
JAMKER=2,DIDIK=3,JK=1	0.577662	0.051704	11.17242	0.0000
JAMKER=3,DIDIK=1,JK=1	1.439039	0.044810	32.11430	0.0000
JAMKER=3,DIDIK=2,JK=1	0.929007	0.024591	37.77776	0.0000
JAMKER=3,DIDIK=3,JK=1	0.716370	0.064629	11.08432	0.0000
McFadden R-squared	0.135544	Mean dependent var	0.499888	
S.D. dependent var	0.500002	S.E. of regression	0.455172	
Akaike info criterion	1.198677	Sum squared resid	26003.33	
Schwarz criterion	1.200073	Log likelihood	-75215.74	
Hannan-Quinn criter.	1.199096	Restr. log likelihood	-87009.38	
LR statistic	23587.27	Avg. log likelihood	-0.599195	
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	62778	Total obs	125528	
Obs with Dep=1	62750			