

Tingkat Upah Pekerja Wanita

by Siti Maria

Submission date: 31-May-2021 11:35AM (UTC+0700)

Submission ID: 1597558233

File name: Isi_Buku.docx (175K)

Word count: 15396

Character count: 102287

BAB 1

TENAGA KERJA DI INDONESIA

A. Konsep Tenaga Kerja

Dalam sejarah panjang bangsa Indonesia, peran tenaga kerja menempati posisi yang sangat penting dalam pembangunan bangsa. Bagaimana tidak, dengan bakat dan kemampuannya yang tinggi, tenaga kerja mampu menghasilkan perubahan-perubahan dalam lingkup keluarga dan masarakat secara umum. Hal ini berarti bahwa pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya.

Abdul Khakim (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Malayu S.P Hasibuan (2008) menjelaskan, **tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik**

secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Secara lebih rinci, Payaman Simanjuntak (dalam Sendjun H Manululang, 1998) menjelaskan tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.

Suroso (2004) mendefinisikan tenaga kerja sebagai tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses

produksi.

Pendapat tentang tenaga kerja diatas mengarahkan bahwa Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang telah tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kaitannya dengan tenaga kerja, ini merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Hal ini sesuai menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Badan Pusat Statistik (bps.go.id) mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;

2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.

Diskripsi tentang tenaga kerja diatas bisa ditafsirkan sebagai individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan.

Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun-64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7

tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

B. Klasifikasi Tenaga Kerja

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran dan setengah penganggur yang besar, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata. Sebaliknya pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan-pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang.

Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan. Angkatan kerja terdiri dari dua golongan atau klasifikasi, yaitu:

1. Golongan yang bekerja

Golongan yang bekerja yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah, atau memperoleh pendapatan atau keuntungan, baik mereka yang bekerja penuh maupun tidak bekerja

penuh;

2. Golongan yang menganggur,

Golongan yang menganggur yaitu mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi sudah menganggur dan mencari pekerjaan. Golongan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja²⁴ yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya Ibu-Ibu yang bukan wanita karir), serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat yang mendapat sumbangan).

Menurut Siswanto Sastrohadiwirjo (2002), Kedua golongan dalam kelompok angkatan kerja tersebut sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force*.

Kenyataan juga menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, karena sebagian mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain sebagai penerima pendapat⁸⁵. Dengan kata lain, semakin besar jumlah orang yang bersekolah dan yang mengurus rumah

tangga, semakin kecil penyediaan tenaga kerja. Jumlah yang siap kerja dan yang belum bersedia untuk bekerja, dipengaruhi oleh kondisi masing-masing keluarga, kondisi ekonomi dan sosial secara umum, dan kondisi pasar kerja itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut bisa diambil intisari bahwa klasifikasi adalah pengelompok⁷⁸ sesuatu berdasarkan kriteria tertentu. Sejalan dengan *Dalam Kamus Ilmiah Populer yang disusun Pius Partanto dkk, (2001)* dijelaskan klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Dalam <http://digilib.uinsby.ac.id/508/3/Bab%202.pdf>), dinyatakan bahwa klasifikasi tenaga kerja digolongkan berdasarkan kriteria:

1. Berdasarkan penduduknya

- a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

- b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-

undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Berdasarkan batas kerja
 - a. Angkatan kerja Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
 - b. Bukan angkatan kerja Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.
3. Berdasarkan kualitasnya
 - a. Tenaga kerja terdidik
Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
 - b. Tenaga kerja terlatih
Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan

melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih
Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

C. Masalah Tenaga Kerja

Masalah tenaga kerja dan kesempatan kerja merupakan salah satu diantara banyak permasalahan yang ada di Indonesia. dengan bertambahnya penduduk dari tahun ke tahun, pertambahan angkatan kerja semakin besar, sedang bertambahnya angkatan kerja belum dapat dikejar oleh pertambahan penyediaan kesempatan kerja/lapangan kerja. Sehubungan dengan hal diatas gejala umum yang terdapat di daerah pedesaan adalah tidak seimbangnnya antara jumlah penduduk dalam usia kerja dengan lapangan kerja yang tersedia (Mubyarto dkk, 1979).

Namun kemudian pada kenyataannya tugas ini belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh pemerintah karena berbagai macam faktor antara lain jumlah penduduk Indonesia yang besar, daya serap ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan dan produktivitas yang rendah serta

penebaran penduduk dan angkatan kerja yang tidak merata. Oleh karenanya kebijaksanaan, program pembinaan dan penempatan tenaga kerja harus diarahkan untuk memecahkan masalah-masalah tersebut (Sendjun H. Manulang, 1988).

Negara Indonesia mempunyai tenaga kerja yang sangat berlimpah, akan tetapi sangat disayangkan lowongan pekerjaan di dalam negeri (Indonesia) terasa sangat kurang sekali, sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada di perkotaan dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai, sehingga lebih lanjut menunjukkan adanya tenaga kerja telah melintas antar Negara (Malayu S.P Hasibuan. 2008).

Meskipun demikian faktanya, pemerintah dan semua elemen terkait telah berupaya semaksimal mungkin untuk menangani masalah ketenagakerjaan dengan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

Tingkat Upah Pekerja Wanita

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

D. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Semua manusia yang menjalani proses dan hidup dalam Negara hukum pasti memiliki hak yang harus dituntut dan kewajiban yang harus ditunaikan. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, hak adalah milik, kepunyaan, kewenangan, wewenang dan kekuasaan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan kewajiban berasal dari kata *waajib* yang memiliki arti sesuatu yang harus dilaksanakan. Darwan Prints (2000) menyatakan, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya

Bertolak dari diskripsi di atas sudah jelas posisi yang diemban oleh tenaga kerja yang langsung mendapatkan

perlindungan hukum. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan; dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Selain hak-hak di atas, secara lebih rinci bisa diulas berdasarkan pasal-pasal ketenaga kerjaan dalam undang-undang sebagai berikut:

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sam¹² dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat

- manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
 7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
 8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003) 24
 9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alesanalesan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
 10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

Di samping hak sebagai tenaga kerja, terdapat pula hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

83

E. Perlindungan Tenaga Kerja

Mengkaji tentang perlindungan tenaga kerja lebih dalam lagi, hal ini sesungguhnya sudah diatur dalam Undang-Undang Tenaga Kerja. Perlindungan Tenaga Kerja diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan ini dibahas pada Bab X, yang mana membahas mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan. Hal mengenai perlindungan dibahas dalam lima paragraf. Paragraf pertama membahas mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat.

Di sini pemilik usaha wajib memberikan perlindungan kepada pekerja sesuai dengan jenis cacat yang dimiliki pekerja. Paragraf kedua membahas mengenai perlindungan terhadap anak. Dalam paragraf ini, pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali anak yang berusia 13 hingga 15 tahun, dengan catatan bahwa pekerjaan tersebut tidak akan menghambat pertumbuhan dan

perkembangannya.

Paragraf ketiga membahas perlindungan terhadap perempuan. Terdapat ketentuan bahwa pekerja perempuan berumur kurang dari 18 tahun dilarang untuk dipekerjakan pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Paragraf keempat membahas mengenai waktu kerja, dimana setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang ditetapkan. Paragraf kelima membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, yang intinya buruh dan pekerja mendapatkan perlindungan dan keamanan dalam kerjanya.

Lalu Husni (Zainal Asikin, 1997) menyatakan bahwa perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja

yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril (Joni Bambang S, 2013).

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Sedangkan pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Dr. Siti Maria, M.Si

Tingkat Upah Pekerja Wanita

17 |

BAB 2

KONSEP PERMINTAAN DAN PENAWARAN TENAGA KERJA

A. Permintaan Tenaga Kerja

1. Definisi Permintaan Tenaga Kerja

Masalah ketenagakerjaan secara terus menerus telah menjadi problem yang berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan akan permintaan tenaga kerja (demand of labour) dan penawaran tenaga kerja (supply of labour), pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut penawaran yang lebih besar dari permintaan terhadap tenaga kerja (excess supply of labour) atau lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (excess demand of labour) dalam pasar tenaga kerja.

Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam suatu daerah sangat besar peranannya dalam menentukan upah di daerah tersebut. Di dalam suatu daerah dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam suatu daerah dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

Menurut teori klasik permintaan tenaga kerja

Tingkat Upah Pekerja Wanita

tergantung pada upah, yaitu semakin rendah upah, semakin banyak permintaan tenaga kerja dalam suatu perekonomian. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja.

Bertolak dari berbagai aumsi dan definisi yang berkembang sebagai sebuah teori, maka bisa ditarik intisari bahwa arti dari kata permintaan berbeda-beda menurut apa yang sedang dibicarakan. Arfida, (2003) menatakan apabila permintaan dibicarakan dari sudut pandang suatu komoditi, maka permintaan dapat dihubungkan antara harga dan kuantitas atau jumlah barang yang bersedia dibeli oleh para konsumen. Namun ketika membicarakan permintaan dari segi ketenagakerjaan, maka permintaan dapat diartikan sebagai hubungan antara tingkat upah atau gaji (dari sudut pandang seorang majikan merupakan harga tenaga kerja) dengan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh seorang majikan untuk dipekerjakan.

Dengan kalimat yang lebih sederhana ⁴⁶ permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu, fakta dilapangan bisa dipastikan bahwa, tingkat pendidikan (skill) juga sangat berpengaruh terhadap permintaan kerja. Dalam artian, tenaga kerja yang memiliki skill dalam bidang ketenagakerjaan akan banyak disoroti oleh berbagai instansi atau perusahaan. Sumarsono (2009)

menjelaskan biasanya perusahaan atau industri yang menghendaki keuntungan yang maksimal dapat memilih jumlah terbaik untuk tenaga kerja akan memunculkan kesempatan kerja yang tinggi dan ini berarti tidak akan lagi terjadi penduduk yang tidak bekerja.

Permintaan tenaga kerja atau kebutuhan tenaga kerja dalam suatu perkembangan ekonomi dapat dilihat dari kesempatan kerja (orang yang telah bekerja) dari setiap sektor atau kebutuhan tenaga kerja merupakan jumlah kesempatan kerja yang bersedia di dalam sistem ekonomi yang dinyatakan dalam jumlah satuan orang yang bekerja pada masing-masing sektor untuk melakukan kegiatan produksi. Dalam arti yang lebih luas, kebutuhan ini tidak saja menyangkut jumlahnya, tetapi juga kualitasnya (pendidikan dan keahlian). Karena mereka yang bekerja tidak seluruhnya memiliki jam kerja normal (full employment), maka kebutuhan tenaga kerja dalam analisa-analisa tertentu juga dinyatakan dalam satuan ekivalen pekerja penuh (full-time worker equipment). Normatif yang digunakan untuk satu ekivalen pekerja penuh adalah 35 jam kerja per minggu, ada yang menggunakan 40 jam kerja per minggu, karena tiap-tiap sektor biasanya memiliki jumlah jam kerja yang berbeda, dan akan lebih baik lagi bila digunakan normatif yang juga berbeda antar sektor (Simanjuntak, 1998).

2. Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil (Soni Sumarsono, 2003). Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:

a. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut: Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

Pengusaha lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi seperti ini terjadi apabila upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja. Baik efek skala produksi maupun efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif.

- b. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

- c. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar. Disamping itu permintaan akan tenaga kerja dapat bertambah besar karena peningkatan kegiatan perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam proses produksi, sehingga dapat dikatakan kesempatan kerja akan meningkat jika output meningkat. Hubungan antara kesempatan kerja dan output dapat dilihat berdasarkan rasio kesempatan kerja output. Menurut Okun (Nainggolan, 2009), tingkat pengangguran minimal (4%/tahun) akan tercapai apabila seluruh kapasitas produksi terpakai (*kesempatan kerja penuh atau full employment*).

3. Jenis Permintaan Tenaga Kerja

Mengamati beberapa teori tentang permintaan tenaga kerja, maka dalam hal ini Permintaan tenaga kerja dapat dibedakan menjadi permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang.

a. Permintaan Tenaga Kerja dalam jangka pendek

Dalam melakukan produksi, suatu perusahaan dapat memproduksi apabila telah ada faktor-faktor produksi yaitu modal dan tenaga kerja. Dalam jangka pendek perusahaan tidak dapat menambah modal dalam peningkatan jumlah produksi, karena dalam jangka pendek modal bersifat konstan. Maka untuk dapat meningkatkan jumlah output, perusahaan hanya dapat menambah jumlah tenaga kerja.

Untuk menggambarkan hubungan antara modal dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan output yang maksimal, dapat ditunjukkan

dengan kurva isokuan. Kurva isokuan dalam produksi memperlihatkan berbagai macam kombinasi antara tenaga kerja dan modal yang dapat digunakan perusahaan untuk menghasilkan jumlah output yang sama (Arfida, 2003).

Menurut Afrida (2013), penyebabnya adalah asumsi perusahaan berada pada jangka pendek, itu sebabnya perusahaan tidak dapat meningkatkan jumlah produksi dengan menambah input modal. Hanya dengan menambah input tenaga kerja perusahaan dapat meningkatkan produksinya pada jangka waktu pendek. Setiap penambahan jumlah output keseluruhan yang dilakukan dengan menambahkan satu unit tenaga kerja merupakan produk fisik marginal dari tenaga kerja (the marginal physical product of labor).

b. Permintaan Tenaga Kerja dalam jangka panjang

Ketika suatu perusahaan melakukan penyesuaian secara penuh terhadap perubahan yang terjadi pada kondisi ekonomi, maka pada saat itulah perusahaan bersiap dalam jangka panjang. Perbedaan yang mendasar dalam permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang menurut Arfida (2003) antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila perusahaan tidak dapat atau tidak sanggup untuk merubah input produksi yang lain, maka perusahaan dapat melakukan penyesuaian terhadap

- jumlah tenaga kerja yang digunakan, dan
- 2) Ketika perusahaan dapat atau sanggup untuk merubah input produksi yang lain, perusahaan tetap dapat menyesuaikan input tenaga kerja yang digunakan.

Dalam pandangan teori jangka panjang ini, perusahaan leluasa untuk menggunakan berapa jumlah input modal dan input tenaga kerja yang akan digunakan. Karena pada jangka panjang input modal tidak bersifat konstan atau input modal bisa ditambah. Pertanyaan yang muncul dalam jangka waktu panjang adalah dalam kombinasi input produksi seperti apakah yang dipilih oleh perusahaan untuk dapat memaksimalkan keuntungan, karena pengusaha dalam jangka panjang dapat menghasilkan output dengan menggunakan berbagai kombinasi input produksi yang dikehendaki asalkan menghabiskan biaya produksi yang paling rendah.

Biaya untuk input tenaga kerja (upah) dapat dengan mudah diidentifikasi, sebab upah diberikan setiap hari ditambahkan dengan biaya setiap harinya untuk setiap batas keuntungan. Sedangkan untuk input modal tidak dapat langsung diidentifikasi, untuk memudahkan diasumsikan bahwasannya perusahaan menggunakan perlengkapan modal setiap harinyadengan cara menyewa dan bukan membeli.

Menurut Afrida (2013), perbedaan antara permintaan

jangka pendek dan jangka panjang adalah: (1) Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan tidak sanggup mengadakan perubahan terhadap inputnya yang lain, dan (2) Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan itu sanggup mengadakan perubahan terhadap inputnya yang lain.

B. Penawaran Tenaga Kerja

1. Definisi

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik, sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak, bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkan. Teori ini didasarkan pada teori tentang tingkah laku konsumen, di mana setiap individu berjuang untuk memaksimalkan kepuasan dengan mempertukarkan waktu luang dengan pendapatan, yang besarnya haruslah sama dengan tingkat upah, (Hirschleifer; 1984).

Sebagaimana diketahui bahwa penawaran tenaga kerja merupakan fungsi upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah

Tingkat Upah Pekerja Wanita

dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, atau digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya santai (tidak produktif tetapi konsumtif), atau merupakan kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula dengan tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Maksudnya, apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka ia cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja. (Sonny Sumarsono; 2003)

Tingkah laku penawaran tenaga kerja dalam teori ekonomi mikro, didasarkan pada konsep biaya alternatif (*opportunity cost*). Oleh karena adanya keputusan seseorang untuk bekerja. Dalam hal ini yang disebut bekerja adalah kegiatan di pasar kerja yang menghasilkan uang (pendapatan yang dapat dinilai dengan uang). Oleh karena itu, jika seseorang memilih tidak bekerja berarti dia melepaskan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan karena bekerja. Penghasilan yang tidak diterima karena memilih tidak bekerja, tersebut merupakan biaya alternatif tidak bekerja (*opportunity cost*). Di sisi lain, seseorang yang memutuskan untuk bekerja berarti mengorbankan waktunya yang sebenarnya dapat digunakan untuk *leisure*.

Leisure adalah waktu yang tidak menghasilkan uang. Kegiatan *leisure* mencakup kegiatan yang memang pada

dasarnya bersenang-senang dan juga berbagai kegiatan lainnya, seperti mengurus rumah tangga, berolah raga, belajar, beribadah dan sebagainya. Makin banyak waktu yang disediakan untuk berbagai kegiatan *leisure*, maka makin sedikit waktu yang tersedia untuk bekerja (Becker, 1976) pendapat ini sejalan dengan pendapat Kaufman & Hotchkiss (1999), bahwa setiap individu memiliki pilihan untuk menggunakan waktunya selama 168 jam per minggu dengan variasi pilihan yang berbeda, apakah akan digunakan untuk bekerja atau untuk beristirahat. Namun secara pasti setiap individu membutuhkan waktu biologis yang tetap untuk tidur, makan dan lain-lain. kemudian pernyataan ini didukung oleh Killingsworth and Heckman (1986) dan menjadi temuan empiris oleh (Fuess; 2004)

Ada tiga kontribusi paling penting dari teori ekonomi neoklasik yang berkaitan dengan perkembangan studi tentang pasar kerja, yaitu teori penawaran tenaga kerja (*the theory of labor supply*), teori mutu modal manusia (*the theory of human capital*) dan *search theory*. Teori penawaran pekerja membahas hubungan antara jumlah jam kerja yang tersedia dipasarkan pada berbagai tingkat upah dalam pasar kerja. Teori ini didasarkan pada tingkah laku individu atau rumah tangga terutama di dalam mengkonsumsi dan memproduksi barang dan jasa. Dalam teori penawaran tenaga kerja dijelaskan bagaimana pekerja menentukan sejumlah jam

kerja yang optimal pada tingkat upah dan referensi tertentu, (McConnell, et al; 1999).

Kurva penawaran melukiskan jumlah tenaga kerja maksimum yang dapat disediakan oleh para pemilik tenaga kerja pada berbagai kemungkinan tingkat upah untuk tiap periode waktu. Sebagai alternatif, kurva penawaran tenaga kerja dapat dipandang sebagai setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja yang siap untuk menyediakan tenaganya pada tingkat upah minimum tertentu. Dengan salah satu dari kedua pandangan itu, penawaran tenaga kerja haruslah ditinjau sebagai suatu skedul alternative yang diperoleh pada suatu titik waktu tertentu yang telah ditetapkan.

Menurut Bellante (Mahendra, 2014) jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut masing-masing dari ketiga komponen ini dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tergantung pada upah pasar. Kenaikan tingkat upah berarti menambah pendapatan. Pertambahan pendapatan menyebabkan seseorang cenderung meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak yang berarti mengurangi jam kerja disebut efek pendapatan (income effect). Di sisi lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan semakin mahalnya harga dari waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong

seseorang untuk menyubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan efek substitusi (*substitution effect*).

Keterlibatan perempuan berperan pada sektor produktif bukan hal baru untuk diperbincangkan. Peran produktif adalah peran yang dilakukan oleh seseorang, menyangkut pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa, baik untuk dikonsumsi maupun untuk diperdagangkan (Sudarta, 2008). Peran yang sering pula disebut dengan peran di sektor publik yang dilakukan perempuan bagi keluarganya dalam beberapa penelitian dapat dikatakan sangat membantu ekonomi rumah tangganya. Contoh peranan produktif perempuan adalah bekerja di sektor formal dan informal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penawaran

Ada banyak unsur yang mengakibatkan nilai tawar seorang pekerja menjadi tinggi, baik karena situasi yang terjadi pada diri pekerja atau karena dampak yang akan dihasilkan dari pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut Khairani (2010) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Jumlah Penduduk

Semakin besar jumlah penduduk suatu negara, maka semakin banyak pula tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja ataupun bukan angkatan kerja. Dengan

demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.

2. Struktur Umur

Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, ini dapat dilihat dan bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun penambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang termasuk usia kerja. Dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

3. Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya keterkaitan antara output dan jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja yang tersedia. Secara umum produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi dari pendidikan, teknologi, dan ketrampilan. Semakin tinggi pendidikan atau ketrampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja

4. Tingkat Upah

Secara teoritis, tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan pada kurva penawaran tenaga kerja yang berslope positif.

5. Tingkat Pendapatan

Secara teoritis, apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah. Sehingga kita akan menjumpai ibu rumah tangga yang bekerja merasa tidak perlu lagi membantu suami untuk mencari nafkah, akibatnya tingkat partisipasi angkatan kerja akan berkurang. Dengan demikian penawaran tenaga kerja yang efektif akan berkurang.

6. Kebijakan Pemerintah

Dalam menelaah penawaran tenaga kerja maka memasukkan kebijakan pemerintah kedalamnya adalah sangat relevan. Kita misalkan kebijakan pemerintah dalam hal wajib belajar 9 tahun akan mengurangi jumlah tenaga kerja, dan akan ada batas umur kerja menjadi lebih tinggi. Dengan demikian terjadi pengurangan jumlah tenaga kerja.

7. Wanita yang Mengurus Rumah Tangga

Wanita yang mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja, tetapi mereka adalah tenaga kerja yang potensial yang sewaktu-waktu bisa memasuki pasar kerja. Dengan demikian semakin besar jumlah wanita yang mengurus rumah tangga maka penawaran tenaga kerja akan berkurang atau sebaliknya.

8. Penduduk yang Bersekolah

Sama dengan hal di atas penduduk yang bersekolah tidak termasuk dalam angkatan kerja tetapi mereka

sewaktu-waktu dapat menjadi tenaga kerja yang potensial, dengan demikian semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah berarti supply tenaga kerja akan berkurang. Oleh karena itu jumlah penduduk yang bersekolah perlu diperhitungkan untuk masa yang akan datang.

9. Keadaan Perekonomian

Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua apabila pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang tamat tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

Dr. Siti Maria, M.Si

Tingkat Upah Pekerja Wanita

34 |

BAB 3

KONSEP UPAH DAN PRODUKTIVITAS

A. Konsep Upah

1. Definisi dan Teori Upah

Dalam berkerja, upah merupakan hal yang utama, karena tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kehidupannya dengan upah tersebut. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh instansi atau perusahaan dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja⁴ akan menolak pekerjaan yang ditawarkan.

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja⁷³ sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

³ Berdasarkan hal itu, bisa dipastikan bahwa upah masih menjadi salah satu persoalan yang selalu menjadi sorotan terutama di negara-negara berkembang seperti

Tingkat Upah Pekerja Wanita

3

Indonesia. Hal ini mengingat bahwa upah merupakan komponen terbesar dari pendapatan seseorang sehingga tingkat upah merupakan salah satu indikator yang dapat mencerminkan kesejahteraan masyarakat dari suatu negara. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah perlunya kajian kritis atas penghidupan buruh atau pekerja yang selama ini masih menjadi persoalan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pemenuhan upah buruh yang dirasakan masih rendah (Bakhtiar, 2008).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan nama bagi suatu yang baik berupa uang atau bukan yang lazim digunakan sebagai imbalan atau balas jasa, atau sebagai penggantian atas jasa dari perkerjaan yang telah dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada pekerja atau buruh.

8

Dewan pengupahan Nasional upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002).

Real upah yang diterima oleh pekerja terutama

Tingkat Upah Pekerja Wanita

tergantung pada produktivitas tenaga kerja.khususnya didaerah maju, menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara kenaikan upah yang riil pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Seperti yang sudah dijelaskan diawal, bahwa upah yang diterima oleh pekerja adalah faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, sedang dalam kenyataan sehari-hari banyak terdapat tingkat upah yang tidak seragam dan belum bisa memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja maupun keluarganya,oleh sebab itu pemerintah memandang perlu untuk memberikan pengaturan tentang upah minimum yang harus diterima oleh pekerja secara layak (Permenaker No.5/1989).

Upah pokok minimum sebagaimana di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 tentang upah minimum ,dijelaskan bahwa dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja perlu di tetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 ini merupakan penyempurnaan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional.Berkaitan dengan Peraturan Pemerintah RI No.25 tahun 2000 tentang

Tingkat Upah Pekerja Wanita

Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka provinsi berwenang untuk menetapkan upah minimal berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP -226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1,3,4,8,11,20 dan 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 tentang upah minimum. Sehingga istilah upah minimum Regional tingkat I (UMR Tk.I) diubah menjadi Upah Minimum Propinsi.

Upah Minimum Propinsi ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (Kemenakertrans RI No. KEP-226/MEN/2000 pasal 4).

Berkaitan dengan masalah upah maka harus ditetapkan sistem keadilan dan tidak meninggalkan prinsip keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Upah harus berfungsi dan secara bertahap diarahkan untuk mencapai:

- a. Perwujudan keadilan sosial dalam rangka memanusiakan manusia;
- b. Perwujudan kebutuhan dasar yang minimal bagi pekerja pada tingkat dimana ia dapat hidup layak dari hasil pekerjaan yang dia lakukan;
- c. Sebagai pendorong peningkatan disiplin dan produktivitas kerja. Pembangunan di bidang ketenagakerjaan antara lain ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, sehingga mampu

Tingkat Upah Pekerja Wanita

mendorong perkembangan dunia usaha. Salah satu upaya untuk mendorong peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di lakukan kebijaksanaan pengupahan melalui penetapan upah minimum yang telah di sesuaikan dengan keadaan perkembangan perekonomian.

Berdasarkan pendapat-pendapat tentang upah tersebut, muncul berbagai aliran atau mazhab yang mendiskusikan bahkan sampai memperdebatkan tentang upah yang ditinjau dari segi kelayakan atau tidak dan sebagainya.

36 Teori Neo Klasik (Tiano, 1987) menyatakan bahwa pembangunan dan modernisasi tanpa disadari akan menarik kaum perempuan memasuki sektor industri dan jasa. Kesempatan ini merupakan wahana yang penting bagi perempuan dalam memasuki pasar kerja modern (sektor manufaktur dan jasa) dengan upah. Seperti yang telah diketahui bahwa upah merupakan harga dari nilai produktivitas tenaga kerja namun terdapat perbedaan para ekonom dalam memandang upah, di mana neo-klasik mengajukan usulan bahwa tingkat upah dapat saja tinggi asal sesuai dengan Marginal Product-nya, maka tingkat upah cenderung sama dengan nilai pasar dari *Marginal Product* sehingga pada tingkat mikro tenaga kerja tidak homogen dengan kata lain bahwa setiap tenaga kerja terdapat satu tingkat margial product dan satu tingkat upah.

Tingkat Upah Pekerja Wanita

Mazhab neo klasik menyatakan bahwa tingkat upah sesuai dengan Marginal Product-nya, maka tingkat upah cenderung sama dengan nilai pasar dari *Marginal Product*. Namun pada tingkat mikro tenaga kerja tidak homogen dengan kata lain bahwa setiap tenaga kerja terdapat satu tingkat marginal product dan satu tingkat upah, (Koutsyiannis; 1982).

Adam Smith melalui teori nilainya, mengemukakan bahwa nilai tukar atau harga suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menghasilkan barang tersebut, sehingga untuk mengukur tenaga kerja yang dicurahkan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa digunakan "harga" tenaga kerja sebagai alat ukur, yaitu upah yang diterima dalam menghasilkan barang tersebut. Upah yang diterima oleh pekerja adalah upah alami (*subsisten*), yaitu upah pas-pasan yang cukup untuk bertahan hidup. Namun Smith mengakui bahwa untuk mengukur tenaga kerja yang dicurahkan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa tidak hanya di ukur dari jam kerja atau hari saja, tetapi juga harus mempertimbangkan tingkat keterampilan, sebab keterampilan tiap orang berbeda (Killingsworth and Heckman; 1986).

2. ²⁹Indikator Upah

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di perusahaan²⁹ tersebut pastinya mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk output dan efisien, perusahaan harus menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan intensif. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.

Selanjutnya beberapa ekonom melihat bahwa penetapan upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja. Kelompok ekonom lainnya dengan bukti empirik menunjukkan bahwa penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi

Tingkat Upah Pekerja Wanita

(Rini Suliaswati, 2013).

Dalam pemberian upah dan gaji, suatu perusahaan dapat memilih beberapa sistem pembayaran upah atau gaji. Terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing ini mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

Dimayauddin Djumaiwi (2008), memberikan kriteria upah sebagai berikut:

a. Besar dan bentuk upah

Besar dan bentuk upah ditentukan atas dasar berapa banyak prestasi yang dihasilkan dan lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. cara perhitungannya dapat menggunakan per hari, perminggu ataupun per bulan.

b. Upah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Cara ini menunjukkan bahwa upah haruslah jelas dengan bukti dan rinci yang bisa menghilangkan ketidak jelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.

c. Manfaat upah

Cara ini menunjukkan bahwa upah pekerja didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipengaruhi untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum). Tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal

ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

d. Upah sesuai kesepakatan bersama

Cara ini sering disebut kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan perjanjian awal.

Susilo Martoyo (2012) menjelaskan beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:

a. Upah menurut prestasi kerja

Yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

Dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah

menurut banyaknya produksi atau upah potongan.

b. Upah menurut lama kerja

Yaitu upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan perjam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja

c. Upah menurut senioritas

Yaitu upah didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

d. Upah menurut kebutuhan

Yaitu upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), Tidak

kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

B. Konsep Produktivitas

1. Definisi Produktivitas

Produktivitas dan pengupahan sangat erat sekali hubungannya, ketika pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan namun akan berlaku sebaliknya, jika pekerja tidak bekerja produktif sehingga kontribusinya rendah terhadap perusahaan maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja juga rendah (Mankiw; 2000).

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan. Dengan demikian, di butuhkan tenaga kerja profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun peralatan modern sudah tersedia.

Untuk memotivasi pekerja agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan upah pekerja. Pemberian upah harus

Tingkat Upah Pekerja Wanita

di dasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja akan timbul masalah-masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain dll. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Masalah produktivitas ini hampir di alami oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan upah yang tinggi serta disiplin kerja harus di tingkatkan. Karena apabila produktivitas perusahaan meningkat maka akan memberikan keuntungan yang tinggi bagi organisasi.

16

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Edy Sutrisno, 2009).

Produktivitas tenaga kerja dapat juga didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam waktu tertentu (Sudarsono, 1998). Satuan ukurannya adalah angka yang menunjukkan ratio antara input dan output. Kenaikan produktivitas tenaga kerja berarti pekerja dapat

menghasilkan lebih banyak dalam jangka waktu yang sama, atau tingkat produksi tertentu dapat menghasilkan dalam waktu yang singkat.

Dalam kehidupan sehari-hari Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan menghasilkan keluaran yang optimal. Dalam suatu perusahaan, produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan harus berkerja keras saja, tetapi yang penting berkerjasama dengan manajemen, dengan pimpinan yang luas, membuat pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.

Sedangkan produktivitas dalam dunia kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata dalam bentuk barang dan jasa (Tjutju Yuniarsih, 2003).

Pendapat yang lain mengenai produktivitas kerja dapat dilihat dari tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Tjutju Yuniarsih (2003) menatakan bahwa hal ini dapat

diimplementasikan intraksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup:

- a. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan
- b. Menampilkan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian,
- c. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.

Simanjuntak (1998) mengemukakan bahwa tingkat produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental Yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Secara kuantitatif-teknis operasional, produktivitas merupakan perbandingan *antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input yang dipergunakan per satuan waktu).*

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja

Tingkat Upah Pekerja Wanita

orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. (Sinungan; 2003).

2. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi dinamis dan kreatif.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Edy Sutrisno (2009), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator:

- a. Kemampuan
Tenaga kerja memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Tenaga kerja Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Tenaga kerja senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya

akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerja yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Tenaga kerja melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Pentingnya produktivitas tenaga kerja dalam menunjukkan kemampuan seseorang tenaga kerja atau pekerja untuk menghasilkan sejumlah output dalam satu satuan waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja tersebut dapat merupakan ukuran efisiensi pemanfaatan tenaga kerja. Hal ini mengingatkan bahwa secara nyata, seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya belum tentu memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

15

3. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas dapat diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lama waktu, jumlah).

Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan kometmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidak mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yaang digunakan sangat bervariasi.

Paul Mali (Nanang Fattha, 1999) mengatakan bahwa dalam pengukuran produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan performances, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber yang dialokasikan.

Pengukuran produktivitas pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja).

Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja yang meliputi, kecepatan kerja, output yang dihasilkan sesuai yang diinginkan perusahaan.

Produktivitas dapat dinyatakan terkait dengan kegiatan manajemen, karena kegiatan manajemen dapat mengarahkan hasil produksi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Sebagaimana fungsi dan makna manajemen yaitu proses merencana, mengorganisasi,

mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi kegiatan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, diperlukan SDM yang ulet dan profesional. Agar produktivitas kerja diharapkan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Nasation, 2010).

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Knowledge

Pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

b. Skills

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

c. Abilities

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

d. Attitude dan behaviors

Sangat erat hubungannya antara kebiasaan dan perilaku. Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksudkan diatas, apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Misalnya seorang pekerja mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

Sejalan dengan ungkapan di atas, Anoraga dan Suyati (1995) secara lebih rinci mengemukakan, faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

a. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Karena dengan bekal pendidikan, maka orang akan lebih mudah dalam

mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam suatu sistem kerja.

b. Motivasi

Pimpinan harus perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senang tiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan dengan kursus-kursus, latihan dan lain-lain.

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok yang lain sehingga tercipta hubungan yang serasi, selaras

dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dan semua ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

g. Tingkat Penghasilan

Dengan penghasilan yang cukup, akan memberikan semangat kerja karyawan bagi setiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

h. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, yang bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan kerjanya.

j. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

l. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Sehingga produktivitas kerja karyawan tercapai.

m. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

C. Hubungan Upah dengan Produktivitas

Setiap usaha tentu mengharapkan hasil tanpa terkecuali. Demikian pula dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau lebih, baik atas kemauan sendiri maupun atas perintah orang dalam satu hubungan kerja. Upah merupakan hal yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, karena itu upah merupakan faktor utama untuk membiayai kehidupannya.

Ketut Alif Wirantara menjelaskan upah merupakan salah satu faktor pendorong yang paling besar, sehingga

seorang mau melakukan suatu pekerjaan. Setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan akan menerima imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan sumbangan prestasi yang diberikannya. Kompensasi (upah) melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada pihak perusahaan.

Untuk menjalankan segala kegiatannya, agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya suatu perusahaan atau instansi memberikan tenaga kerja yang produktif. Apabila para perkerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan berkerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka rendah. Apabila demikian halnya, organisasi tidak akan mampu membayar upah para pekerja dengan wajar (Sandong P. Siagan, 2014).

Penekanan yang terjadi kemudian agar aktivitas tersebut berjalan lancar, maka pihak manajemen dan perkerja perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dengan tingkat produktivitas kerja. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan (Edi Sutrisno, 2009).

Dengan kata lain produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan tingkat upah.

Tingkat Upah Pekerja Wanita

Ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangg⁴⁰an serta mengembangkan sumberdaya manusia yang diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif. Agar kesempatan kerja yang ada dapat terisi secara optimal diperlukan adanya tenaga kerja yang baik, sehingga tujuan negara dan masyarakat industri (perusahaan) dapat terpenuhi.

Jefri (2011) menyatakan bahwa salah satu faktor pendukung dari tingkat produktivitas kerja yang tinggi adalah adanya tingkat upah yang memadai dan layak akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Tingginya upah atau gaji akan mampu mendorong berbagai aktivitas kegairahan kerjanya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, peranan manusia dalam suatu per⁷⁷usahaan adalah memegang peranan yang sangat penting, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Perusahaan yang didirikan akan mendapatkan keuntungan secara maksimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut yang telah ditetapkan, karena sumberdaya manusialah yang dapat mengatur sumber daya lainnya sehingga bermanfaat dan menghasilkan sesuatu.

Meskipun sumber daya manusia sebagai faktor yang paling utama dalam perusahaan. Perusahaan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya seperti, sumber

daya alam, modal atau capital, mesin yang semua itu merupakan faktor pendukung bagi perusahaan untuk memproduksi semaksimal mungkin sehingga dapat memacu perkembangan perusahaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dengan tidak menyimpangkan kontinuitas serta tetap menjaga likuiditas perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi, perusahaan hendaknya membina dan mengembangkan karyawan dengan jalan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam meningkatkan partisipasi tenaga kerja dan memberikan perhatian dibidang kompensasi dan finansial, khususnya pemberian tingkat upah yang memadai dan yang layak merupakan salah satu aspek meningkatkan dalam mengelola sumber daya manusia di dalam menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja, serta mendorong tenaga kerja agar berkerja lebih produktif.

Sebagai tujuan pemberian tingkat upah yang memadai kepada karyawan yang seadil-adilnya dan sebijaksana mungkin, demi meningkatkan produktivitas kerja sehingga memudahkan pihak perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Upah menentukan kedudukan dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan. Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Pentingnya upah bagi serikat buruh adalah tinggi rendahnya tingkat upah mempengaruhi tuntutan-tuntutan organisasi buruh terhadap perusahaan pada umumnya, terutama pada negara yang sudah maju bila tingkat upah tidak disesuaikan dengan tingkat harga, maka serikat buruh itu biasanya mereka seperti mogok kerja, demonstrasi untuk menuntut kenaikan upah.

Sedangkan pada negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, serikat buruh belum begitu kuat sebagai akibat tak sebandingnya dengan kesempatan kerja, yang mana jumlah tenaga kerja lebih besar dari pada kesempatan kerja. Dimana upah merupakan suatu sumber penghidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengingatkan dirinya dalam perjanjian kerja, yang berarti bahwa tak ada manusia yang mau mengarahkan tenaga dan jasanya untuk mengerjakan sesuatu secara terus menerus atau dalam tugas waktu tertentu demi untuk kepentingan orang lain tanpa memperoleh upah atau imbalan yang memadai, karena upah yang memadai tersebut merupakan sumber⁶⁰ penghidupannya.

Tinggi rendahnya upah yang diberikan oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat

kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas (Jeffrey, 2011).

Pada dasarnya pemberian upah merupakan salah satu aspek penting dalam memberikan perlindungan bagi pekerja dan besar kecilnya suatu upah tidak boleh dibawah upah minimum, upah yang diharapkan dapat memberikan kesejahteraan bagi para pekerja. Upah didasarkan juga pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang ketentuannya berdasarkan sistem pengupahan disetiap daerah.

Pemenuhan pengupahan ini dimaksud sebagai apresiasi terhadap pekerja/buruh yang telah berkerja dan mengabdikan diri (loyalitas) di perusahaan. Sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha meliputi pembayaran tunai secara langsung untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja.

Jika dikelola secara tepat, kompensasi (upah), dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul dan produktif (Marwansya, 2010).

Pemberian upah dalam suatu perusahaan, jelas mengandung tujuan-tujuan positif. Tenaga kerja menerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau

dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kesetiaan menerima upah tersebut secara priodek terjadi terjaminan keamanan ekonomi beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Dalam pemberian upah yang makin baik maka mendorong tenaga kerja yang makin produktif, dengan produktivitasnya yang tinggi ongkos tenaga kerja karyawan perunit bahkan semakin merenda, makin berani perusahaan memberikan upah yang tinggi, makin menunjukan betapa makin suksesnya perusahaan. Ini berarti bahwa pemberian upah yang tinggi harus dihubungkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan dan upah yang tinggi tersebut.

Dr. Siti Maria, M.Si

Tingkat Upah Pekerja Wanita

64 |

BAB 4

PENDAPATAN KERJA WANITA

A. Pengertian Pendapatan Tenaga Kerja Wanita

Pendapatan merupakan penghasilan yang diperoleh masyarakat yang berasal dari pendapatan kepala rumah tangga maupun pendapatan anggota-anggota rumah tangga. Penghasilan tersebut biasanya dialokasikan untuk konsumsi, kebutuhan jasmani, kesehatan, pendidikan dan kebutuhankebutuhan lain yang bersifat material, pendapatan yang sebenarnya diperoleh rumah tangga dan dapat digunakan untuk membeli barang atau untuk ditabung.

Soediyono Reksoprayitno (2009) menjelaskan, pendapatan adalah jumlah pendapatan yang diterima oleh para anggota masyarakat untuk jangka waktu tertentu sebagai balas jasa atas faktor-faktor produksi yang mereka sumbangkan dalam turut serta membentuk produk nasional. Sedangkan pendapatan dalam kamus manajemen adalah uang yang diterima oleh perorangan, perusahaan dan organisasi lain dalam bentuk upah, gaji, sewa, bunga, komisi, ingkos dan laba (BN. Marbun, 2003).

Dalam dunia ekonomi Yuliana Sudremi (2007), menjelaskan, pendapatan merupakan semua penerimaan seseorang sebagai balas jasanya dalam proses produksi. Balas jasa tersebut bisa berupa upah, bunga, sewa, maupun laba

Tingkat Upah Pekerja Wanita

27

tergantung pada faktor produksi pada yang dilibatkan dalam proses produksi.

5

Selanjutnya Wahyu Adji (2004), mengatakan bahwa pendapatan atau income adalah uang yang diterima oleh seseorang dari perusahaan dalam bentuk gaji, upah, sewa, bunga dan laba termasuk juga beragam tunjangan, seperti kesehatan dan pensiun.

20

Hal serupa dengan yang dirumuskan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) yang menyatakan bahwa pendapatan yaitu keseluruhan jumlah penghasilan yang diterima oleh seseorang sebagai balas jasa berupa uang dari segala hasil kerja atau usahanya baik dari sektor formal maupun non formal yang terhitung dalam jangka waktu tertentu.

5

Dengan kata lain bahwa pendapatan dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan uang yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu. Dimana pendapatan terdiri dari upah atau penerimaan tenaga kerja, pendapatan dari kekayaan seperti sewa, bunga, atau deviden serta pembayaran transfer atau penerimaan dari pemerintah seperti tunjangan social (Paul. A Samulson & William D Nordhaus, 1992).

Beranjak dari pasal dan ketentuan pekerja yang sudah dibahas pada bagian sebelumnya, menurut UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik

Tingkat Upah Pekerja Wanita

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 5 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian tenaga kerja wanita adalah seorang wanita yang mampu melakukan kegiatan atau pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Dan hal ini sejalan menurut Jilly B.C. Sinadia, pendapatan pekerja perempuan adalah pendapatan yang diterima langsung oleh seorang perempuan setelah bekerja, pendapatan tersebut adalah pendapatan bersih setelah dikurangi dengan biaya-biaya yang dikeluarkan selama bekerja (Jilly B.C. Sinadia, dkk, 2017).

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja

Dadang, dkk (1997) menyatakan, sejak terbentuknya kebijakan pemerintah yang dikenal dengan kebijakan peran ganda, perkembangan pembangunan yang semakin hari

semakin berkembang dengan cepat telah membuka kesempatan bagi perempuan yang ingin berperan aktif disektor publik atau di dunia kerja.

Keterlibatan perempuan pada kegiatan-kegiatan ekonomi terjadi melalui dua tahapan yaitu tahap pertama, peran serta perempuan dalam kegiatan ekonomi beralih dari kegiatan-kegiatan rumah tangga kekegiatan jasa. Tahap kedua terjadi perpindahan kegiatan, yaitu dari kegiatan sektor pertanian ke sektor industry (Sonny Sumarsono, 2009).

Berdasarkan hal itu, maka bisa didiskripsikan beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan wanita bekerja

1. Faktor ekonomi

Faktor ekonomi adalah faktor internal yang berasal dari dalam yang dapat mempengaruhi kegiatan usaha:

a. Memenuhi kebutuhan ekonomi

Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi dipasar kerja, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Peningkatan partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi karena: Pertama, adanya perubahan pandangan dan sikap masyarakat tentang sama pentingnya pendidikan bagi kaum wanita dan pria, serta makin disadari perlunya kaum wanita ikut berpartisipasi dalam pembangunan.

Kedua, adanya kemauan wanita untuk mandiri dalam bidang ekonomi yaitu berusaha membiayai

kebutuhan hidupnya dan mungkin juga kebutuhan hidup orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan sendiri. Kemungkinan lain yang menyebabkan peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja adalah semakin luasnya kesempatan kerja yang bisa menyerap pekerja wanita, misalnya munculnya kerajinan tangan dan industri tangan. Wanita mempunyai potensi dalam memberikan kontribusi pendapatan rumah tangga, khususnya rumah tangga miskin (Nina Darayani, 2015).

- b. Tidak²³ ada peluang kerja sesuai keterampilan Perempuan adalah potensi keluarga yang memiliki semangat namun tak berdaya sehingga perlu diberdayakan. Salah satu²³ penyebab ketidakberdayaan perempuan adalah dilakukan dengan memberi motivasi, pola pendamping usaha, pelatihan keterampilan, penyuluhan kewirausahaan ini dapat membekali wanita agar dapat bekerja, berusaha dan dapat memiliki penghasilan.
- c. Mengisi waktu luang
Sukadji (Afriyame Manalu dkk, 2014), berpendapat, istilah waktu luang dari 3 dimensi. Dilihat dari dimensi waktu, waktu luang dilihat sebagai waktu yang tidak digunakan untuk bekerja, mencari nafkah, melaksanakan kewajiban, dan mempertahankan hidup. Sementara itu, keputusan

kerja adalah suatu keputusan yang mendasar tentang bagaimana menghabiskan waktu, misalnya dengan melakukan kegiatan yang menyenangkan atau bekerja.

d. Adanya jumlah tanggungan keluarga

Pajaman Simanjuntak (2001) menyatakan bahwa bagaimana suatu rumah tangga mengatur siapa yang bersekolah, bekerja dan mengurus rumah tangga bergantung pada jumlah tanggungan keluarga yang bersangkutan. Semakin banyak jumlah tanggungan keluarga, maka semakin tinggi pula probabilitas wanita yang telah menikah untuk bekerja.

2. Faktor Sosial Budaya

a. Tingkat Umur

Dalam melihat sisi umur ini, Pajaman Simanjuntak (2001) menyatakan bahwa umur akan mempengaruhi penyediaan tenaga kerja. Penambahan penyediaan tenaga kerja akan mengalami peningkatan sesuai dengan penambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pension atau umur tua.

Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat umur maka akan semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah, sehingga penyediaan tenaga kerja mengalami peningkatan. Ketika semakin tua umur seseorang, tanggung jawab pada keluarga akan

semakin besar, terutama penduduk usia muda yang menikah. Bagi seseorang yang telah menikah adanya tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Selanjutnya, ketika tingkat umur semakin tua maka akan masuk pada masa pension atau yang secara fisik sudah tidak mampu untuk bekerja.

b. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin besar probabilitas wanita yang bekerja. Hal ini dikemukakan oleh Pajaman Simanjuntak (2001), ia menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan maka akan menjadikan waktu yang dimiliki menjadi mahal dan keinginan untuk bekerja semakin tinggi, terutama bagi wanita yang memiliki pendidikan, mereka akan memilih untuk bekerja daripada hanya tinggal di rumah untuk mengurus anak dan rumah tangga.

c. Adanya keinginan untuk bekerja

Keinginan wanita untuk bisa mandiri dalam hal finansial menyebabkan mereka melakukan pekerjaan dengan memperoleh penghasilan yang nantinya akan digunakan untuk membiayai atau membeli kebutuhan yang mereka inginkan (Fauzia, 2012).

C. Perlindungan Hukum Pekerja Wanita

Setelah keluarnya **Undang-Undang** Ketenagakerjaan yang mengatur tentang sistem kerja baik bagi pekerja laki maupun wanita, telah membuka akses yang lebar kepada wanita untuk mengembangkan potensinya tidak hanya kerja di rumah, tapi dalam semua instansi juga dibolehkan. Produk kebijakan untuk meningkatkan akses perempuan dalam peluang kerja dicerminkan dalam perumusan kriteria seleksi yang sama bagi laki-laki dan perempuan dengan jaminan bahwa perempuan dapat bebas memilih pekerjaan. Ketentuan-ketentuan untuk mencegah buruh perempuan dari PHK karena pernikahan, kehamilan atau kebutuhan penitipan anak, juga merupakan instrumen untuk menjamin kesetaraan gender di pasar kerja.

Perjalanan karir wanita sehingga menjadi pekerja kemudian mendapat pengakuan yang tinggi dari pemerintah. Yang menjadi tugas kewanitaan, masalah haid misalkan, maka dibentuklah peraturan yang berkaitan dengan istirahat karena haid tersebut. Perlindungan melahirkan dan menyusui dapat juga diakui sebagai kebijakan yang ditujukan untuk membolehkan peluang dalam mencapai kesetaraan antara buruh perempuan dan laki-laki. Kebijakan yang ada menunjukkan bahwa kondisi tersebut membedakan laki-laki dan perempuan karena fungsi reproduksi perempuan memerlukan perhatian khusus.

Tingkat Upah Pekerja Wanita

Dengan lahirnya aturan-aturan tersebut, sering dianggap sebagai bentuk diskriminasi terhadap laki-laki. Hal tersebut tidak benar, karena diskriminasi merujuk kepada perlakuan yang berbeda dalam kondisi yang sama. Dalam hal ini fungsi reproduksi perempuan berbeda dan ditentukan secara biologis. Oleh karena itu, melalui Undang-Undang, peraturan dan ketentuan, pemerintah mendukung perempuan bekerja untuk berperan ganda, sesuai dengan fungsi reproduksi dan fungsi sosial termasuk mengambil bagian dalam kegiatan ekonomi, dan mendorong mereka untuk memanfaatkan peluang kesempatan kerja yang ada. Pemerintah secara umum telah melaksanakan komitmen untuk menerapkan dan mengikuti aturan-aturan pokok dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan memberi perhatian serius pada kondisi tenaga kerja perempuan. Perhatian terutama ditujukan pada isu-isu upah minimum, hubungan kerja, dan serikat pekerja. Walau demikian, masih ada beberapa isu khusus yang masih belum mendapat perhatian secara penuh seperti cuti melahirkan dengan tunjangan, dan cuti dalam masa haid yang masih belum ditegakkan secara benar.

Di Indonesia setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi ⁷⁰ terhadap perempuan harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pekerja perempuan baik sebagai obyek maupun

subyek pembangunan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria. Dengan meningkatnya perkembangan industrialisasi, teknologi dan peralatan kerja yang semakin canggih, pekerja perempuan tidak mengalami hambatan melakukan pekerjaan di segala bidang.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah jelas mengakui persamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di pasar kerja (Pasal 5, 6). Selain itu buruh perempuan dirasa perlu lebih mendapat perlindungan hak-haknya sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya, dikarenakan selain kelebihanannya perempuan juga punya keterbatasan. Bukankah hubungan kerja pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan (Libertus Jehani, 2008: 46).

Melihat fenomena yang berkembang terhadap pekerja wanita selama ini, perlindungan bagi para pekerja sangatlah dibutuhkan termasuk didalamnya keselamatan kerja maupun jaminan sosial. Adanya perhatian khusus bagi pekerja perempuan pada umumnya kaum perempuan adalah kaum lemah. Demikian pula kesusilaan perempuan dilingkungan kerja tidak tertutup kemungkinan terjadi tindakan dan perbuatan asusila yang dapat membahayakan keselamatan maupun kesusilaannya sehingga perlu dijaga dan dicegah.

Berbicar tentang pekerja secara umum, diyakini bahwa pekerja adalah sebagai pihak yang lemah ekonominya bila dibandingkan dengan pengusaha yang ekonominya kuat,

Tingkat Upah Pekerja Wanita

maka sudah selayaknya mendapatkan perlindungan atas hak-haknya terutama bagi perempuan yang bekerja malam hari terkait dengan masalah pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial. Adanya kepastian mengenai hal tersebut akan berpengaruh terhadap semangat untuk bekerja.

Perasaan aman dan tenteram dalam bekerja akan dapat dirasakan sehingga mendorong tercapainya kelancaran, efisiensi, dan produktivitas dari kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pekerja maupun pengusaha (majikan) adalah komponen masyarakat yang memiliki kebutuhan ekonomis dan memperoleh hak kesejahteraan melalui kerjasama diantara keduanya. Pekerja baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak mendapatkan perlindungan. Perlindungan yang dimaksudkan adalah perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama.

Dalam beberapa aturan yang menjadi ketentuan bagi pekerja atau buruh perempuan diadakan pembatasan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu diantaranya adalah larangan bagi pekerja perempuan untuk bekerja di malam hari. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 sampai dengan 06.00. Tentang ketentuan itu, ditegaskan pula dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Perempuan, pada

Tingkat Upah Pekerja Wanita

ayat (3) dijelaskan “bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi; wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; serta dalam ayat (4) disebutkan pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00”.

Aturan yang telah ditetapkan dalam undang-undang didasarkan pada fenomena yang berkembang pada pekerja perempuan, seperti penindasan, ¹pemerkosaan, pemerasan, pelecehan bahkan pembunuhan terhadap perempuan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat adalah sebagai fenomena ketidakadilan gender yang menimpa kaum perempuan.

Dalam beberapa literatur yang membahas tentang gender, salah satunya dikemukakan oleh Fakih (1999), terdapat beberapa fenomena ketidakadilan yang berbentuk:

1. Marginalisasi perempuan, baik di rumah tangga, tempat kerja maupun dalam bidang masyarakat yang mengakibatkan pada kemiskinan ekonomi perempuan.
2. Subordinasi terhadap perempuan, karena anggapan bahwa perempuan itu irrasional, emosional, maka ia tidak dapat memimpin dan oleh karena itu ditempatkan pada posisi yang tidak begitu penting.
3. Stereotipe yang merugikan kaum perempuan, misalnya asumsi bahwa perempuan bersolek dalam rangka

memancing perhatian lawan jenis, maka setiap ada kasus seksual atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan label ini. Masyarakat mempunyai kecenderungan menyalahkan perempuan sebagai korban akibat stereotip tadi.

4. Berbagi bentuk kekerasan menimpa perempuan baik fisik maupun psikologi karena anggapan bahwa perempuan lemah dibandingkan dengan laki-laki, sehingga laki-laki leluasa melakukan kekerasan terhadap perempuan.
5. Pembagian kerja secara seksual yang merugikan kaum perempuan, misalnya perempuan hanya cocok dengan pekerjaan domestik, oleh sebab itu tidak pantas melakukan pekerjaan seperti laki-laki. Akibatnya 17 perempuan terkurung dalam ruang dan wawasannya yang sempit. (Fakih, 1999:12-23)

Berdasar kondisi semacam itulah, maka pekerja perempuan perlu mendapatkan perlindungan bersifat umum, dan juga bersifat khusus untuk perempuan yang menyangkut masalah kewanitaan. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) sebagaimana dijelaskan oleh Soepomo (1974):

1. Adanya kesempatan yang sama di bidang pendidikan dan latihan serta kesempatan kerja.
2. Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. i. Syarat-syarat kerja yang sama.

Tingkat Upah Pekerja Wanita

3. Perlindungan untuk kehamilan.
4. Kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesejahteraan bagi buruh⁶¹ perempuan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menjelaskan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang meliputi:

1. Kerja malam perempuan Ketentuan tentang larangan kerja malam perempuan diatur di dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi:
 - a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. 18
 - b. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - c. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00

sampai dengan pukul 05.00. Apabila pengusaha melanggar ketentuan tersebut, maka dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut adalah merupakan tindak pidana pelanggaran.

2. Cuti haid, melahirkan/gugur kandungan
 - a. Cuti haid, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 dinyatakan bahwa pekerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada malam hari pertama dan kedua waktu haid. 19 Memberikan hak istirahat bagi tenaga kerja perempuan yang sedang haid pada dasarnya ditujukan perempuan yang menderita karena haidnya. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan hak istirahat adalah memberitahu keadaannya kepada pihak pengusaha, dengan dipenuhinya persyaratan tersebut, maka timbul hak istirahat penuh. Dalam melaksanakan ketentuan tersebut diatas, pengusaha dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari tenaga kerja perempuan apabila yang bersangkutan tidak memberitahukan hal itu kepada pengusaha.
 - b. Cuti hamil, melahirkan/gugur kandungan

Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan dan anaknya, di berikan cuti hamil sesuai dengan Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja perempuan harus diberi hak istirahat selama satu setengah bulan, sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan atau gugur kandungan.

Persyaratan yang harus dipenuhi pekerja perempuan untuk mendapatkan hak tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Mengajukan permohonan dengan surat keterangan dokter, bidan atau bila kedua-duanya tidak ada, dapat dari pegawai pamong praja dan serendah-rendahnya camat. 20
- 2) Permohonan tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum waktu cuti dimulai. Perpanjangan cuti sebelum melahirkan dimungkinkan bagi pekerja perempuan yang menurut keterangan dokter harus diberikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatannya selama 3 bulan.
3. Larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil/melahirkan dan menyusui bayinya.

Guna memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, khususnya bagi perempuan yang menikah,

hamil/gugur kandungan maupun karena menyusui anaknya, maka diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan antara lain pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

Sanksi bagi pengusaha apabila melanggar ketentuan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan memperkerjakan perempuan hamil, maka pengusaha diwajibkan memberikan cuti hamil atau melahirkan diluar tanggungan perusahaan paling lama tujuh setengah bulan. Setelah pekerja perempuan selesai menjalankan cuti hamil atau melahirkan, wajib dipekerjakan ditempat jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya.

Sementara itu, mengenai tempat kerja diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Yang dimaksud tempat kerja menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah tiap ruang atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap

13
dimana kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk suatu keperluan usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.

Yang termasuk tempat kerja menurut Undang-Undang ini adalah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja 40
sebut. Pengaturan pekerja/buruh perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan yang diperkerjakan malam hari, kecuali karena sifat pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh perempuan dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dr. Siti Maria, M.Si

Tingkat Upah Pekerja Wanita

83 |

BAB 5

PERAN DAN FAKTOR TINGKAT UPAH PEKERJA WANITA

A. Peran Pekerja ²Wanita

Peranan wanita dalam kehidupan keluarga semakin berkembang. Saat ini, wanita tidak saja melakukan kegiatan di dalam lingkup keluarga, tetapi banyak di antara bidang-bidang kehidupan masyarakat yang membutuhkan kehadiran wanita dalam penanganannya. Ikut sertanya wanita dalam kegiatan ekonomi bukan sesuatu hal yang baru. Wanita berusaha memperoleh penghasilan yang disebabkan oleh beberapa hal, antara lain adanya kemauan wanita untuk mandiri dalam bidang ekonomi, yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dan kebutuhan hidup dari orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Selain itu, adanya kebutuhan untuk menambah penghasilan keluarga serta semakin meluasnya kesempatan kerja yang menyerap tenaga kerja wanita juga merupakan salah satu faktor pendorong wanita untuk bekerja (Sumarsono, 2009).

Peran kerja yang diambil oleh perempuan secara langsung berhubungan dengan kontribusi perempuan dalam ekonomi keluarga. Fungsi ekonomi memegang peranan penting dalam keluarga karena merupakan faktor dasar

Tingkat Upah Pekerja Wanita

untuk menunjang kebutuhan fisik keluarga. Partisipasi perempuan dalam dunia kerja, telah memberikan kontribusi yang besar terhadap kesejahteraan keluarga khususnya dibidang ekonomi. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan penghasilan dari hasil kerjanya. Pendapatan pekerja perempuan yang diperolehnya dapat di kontribusikan untuk pendapatan keluarga. Bekerja dapat diartikan setiap tenaga jasmani maupun kemampuan akal yang dikeluarkan manusia dalam kegiatan perekonomian sesuai dengan syariah, yang bertujuan mendapatkan penghasilan dan penghidupan.

Keterlibatan perempuan pada kegiatan-kegiatan ekonomi terjadi melalui dua tahapan yaitu tahap pertama, peran serta perempuan dalam kegiatan ekonomi beralih dari kegiatan-kegiatan rumah tangga kekegiatan jasa. Tahap kedua terjadi perpindahan kegiatan, yaitu dari kegiatan sektor pertanian ke sektor industri. Industri merupakan suatu bentuk kegiatan masyarakat sebagai bagian dari sistem perekonomian atau sistem mata pencaharian. Atau dapat dikatakan industri adalah sebagai suatu pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi dengan menggunakan teknologi yang bertujuan menambah kegunaan barang tersebut dan untuk mendapatkan keuntungan (Iskandar Putong, 2003).

Meningkatnya peluang kerja bagi perempuan di sektor Industri salah satunya karena banyak industri yang

Tingkat Upah Pekerja Wanita

menuntut ketelitian dan ketekunan serta sifat-sifat lain yang biasanya dimiliki oleh perempuan (Isti Fadah dan Istatuk Budi Yuswanto, 2004).

³⁹ Suratman (Dewi Wulan Sari, 2009), menjelaskan peran adalah fungsi atau tingkah laku yang diharapkan ada pada individu sebagai status aktivitas yang mencakup peran domestik maupun peran publik. Menurut Hubies (2004) menyatakan bahwa analisis alternative pemecahan atau pembagian peran wanita dapat dilihat dari perspektif dalam kaitannya dengan posisinya sebagai manager rumah tangga, partisipan pembangunan dan pekerja pencari nafkah. Jika dilihat dari peran wanita dalam rumah tangga, maka dapat digolongkan, antara lain:

1. Peran Tradisional

Peran ini merupakan wanita harus mengerjakan semua pekerjaan rumah, dari membersihkan rumah, memasak, mencuci, mengasuh anak serta segala hal yang berkaitan dengan rumah tangga. Pekerjaan-pekerjaan rumah tangga dalam mengatur rumah tangga serta membimbing dan mengasuh anak tidak dapat diukur dengan nilai uang. Ibu merupakan figure yang paling menentukan dalam membentuk pribadi anak. Ha ini disebabkan karena anak sangat terkait terhadap ibunya sejak anak masih dalam kandungan.

2. Peran Transisi

Peran wanita yang juga berperan atau terbiasa bekerja untuk mencari nafkah. partisipasi tenaga kerja wanita atau ibu disebabkan karena beberapa faktor, misalnya bidang pertanian, wanita dibutuhkan hanya untuk menambah tenaga yang ada, sedangkan di bidang industri peluang bagi wanita untuk bekerja sebagai buruh industri, khususnya industri kecil yang cocok bagi wanita yang berpendidikan rendah. Faktor lain adalah masalah ekonomi yang mendorong lebih banyak wanita untuk mencari nafkah.

3. Peran Kontemporer

Peran dimana seorang wanita hanya memiliki peran di luar rumah tangga atau sebagai wanita karir. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran wanita merupakan tata laku atau fungsi seorang wanita yang dijalankan sesuai kewajibannya sebagai seorang wanita secara kodrati maupun secara kontruksi sosial.

B. Faktor Penentu Utama Upah dan Take Home Pay Pekerja Wanita

Wanita memberikan sumbangan yang besar bagi kelangsungan perekonomian dan kesejahteraan rumah tangga serta masyarakat. Dengan adanya wanita yang 3 bekerja maka kesejahteraan keluarga bisa semakin terangkat karena mendapat tambahan penghasilan dari hasil kerja

Tingkat Upah Pekerja Wanita

mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa wanita tidak hanya mampu berperan sebagai ibu rumah tangga, namun mereka juga dapat berperan sebagai pencari nafkah dan meningkatkan taraf hidup keluarga.

Menurut Sumartoyo S. R. (2002) kenaikan gaji seorang wanita menikah mendorong rumah tangga untuk mengganti komoditi barang-barang intensif dengan komoditi waktu intensif dalam hal konsumsi. Kenaikan gaji istri cenderung mengurangi input waktu dalam produksi dan konsumsi rumah tangga dan cenderung menaikkan jumlah waktu yang digunakan untuk kegiatan pasar. Menurut Watson (2000), tingkat partisipasi angkatan kerja wanita memiliki hubungan negatif dengan penghasilan suami. Mayoritas wanita yang sudah 4 menikah merupakan tenaga kerja tambahan dalam keluarga mereka yang akan memasuki pasar kerja apabila pendapatan suaminya kurang mencukupi.

Peran wanita dalam pembangunan ekonomi cukup strategis, namun sumber daya ini belum dimanfaatkan secara optimal. Padahal sumber daya tersebut dapat menyumbangkan kontribusi yang besar bagi pembangunan ekonomi.

1. Efek Waktu Kerja Terhadap Upah

Teori mengenai alokasi waktu dikemukakan Becker (1965), yang kemudian dikenal dengan *Household Economics* memperlihatkan bahwa rumah tangga dalam

Tingkat Upah Pekerja Wanita

memaksimalkan utilitasnya dengan mengkombinasikan waktu dan barang pasar sebagai fungsi utilitas rumah tangga.

Pada bagian lain Becker mengungkapkan bahwa permintaan leisure merupakan hal yang tidak produktif dan merupakan insentif waktu pada komoditi rumah tangga, demikian halnya pada jam kerja. Peningkatan pada pendapatan bekerja akan menurunkan pendapatan diluar bekerja dengan asumsi total pendapatan tidak berubah, sehingga akan memaksa penurunan pada aktivitas waktu konsumsi, karena waktu menjadi lebih mahal, sehingga akan mensubsitusikan waktu konsumsi menjadi waktu bekerja.

Modiffitt (1984) mengembangkan teori penawaran tenaga kerja wanita yang sebelumnya berangkat dari utilitas rumah tangga yang menghasilkan substitusi pendapatan antara memperoleh pendapatan diluar rumah dengan pendapatan lain selain bekerja diluar rumah. Pengembangan teori Modiffitt didasarkan atas upah yang heterogen (pilihan pekerjaan yang heterogen) pada beberapa dekade terakhir ini, sehingga memasukkan pendapatan sebagai variabel eksogenous dan menemukan hubungan antara pilihan pekerjaan dengan pilihan upah pada variabel endogenous sementara jam kerja adalah fungsi dari karakteristik individu dan pendapatan.

2. Efek Umur Terhadap Upah Pekerja

Kematangan berfikir dan bertindak bagi seseorang pekerja banyak dipengaruhi oleh umur dan pengalaman kerja, di mana pertambahan umur pada umumnya berkembang seiring dengan pertambahan pengalaman kerja. Pertambahan umur sampai pada tingkat umur tertentu dan pengalaman kerja akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang menyebabkan terjadinya peningkatan produktivitas yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan upah, sejalan dengan Hellerstein et al (1999).

Dalam perjalanan dan siklus hidup manusia, investasi *human capital* sejalan dengan pertambahan umur, dimana peningkatan pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman kerja seiring dengan pertambahan umur, sehingga pertambahan umur sampai pada suatu tingkat Umur tertentu dan peningkatan *human capital* berpengaruh positif terhadap kenaikan pendapatan dan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan Mincer(1970), mengemukakan bahwa umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap rata-rata kenaikan upah.

3. Ef⁵² Pendidikan Terhadap Upah Pekerja

Pendidikan harus meliputi suatu spektrum yang luas dalam kehidupan masyarakat itu sendiri. Konsep pendidikan sebagai sebuah investasi (*education as investment*) telah,

Tingkat Upah Pekerja Wanita

34

berkembang secara pesat dan semakin diyakini oleh setiap negara bahwa pembangunan sektor pendidikan merupakan prasyarat kunci bagi pertumbuhan sektor-sektor pembangunan lainnya (Nurulpaik, 2004).

Becker (1993) menyatakan bahwa pengeluaran pada pendidikan dan latihan kerja merupakan investasi bagi individu atau perusahaan yang menyebabkan⁵⁵ kenaikan pada pengembalian keuangan yang diterima, baik pada waktu sekarang maupun pada masa yang akan datang. Peningkatan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan mutu modal manusia dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan pendidikan yang lebih tinggi maka pendapatan yang diterima menjadi lebih besar karna mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi, penelitian ini juga didukung oleh Tsang et al (1991).

Prichett (1996) mengemukakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara perubahan output per pekerja dan perubahan rata-rata pendidikan yang dicapai pekerja. Setelah dikontrol dengan variabel lain, menunjukkan bahwa pendidikan individu berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas pekerja.

35

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-Undang RI. No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

Tingkat Upah Pekerja Wanita

5

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pada saat ini pendidikan merupakan kebutuhan wajib bagi tiap individu agar dapat menaikkan derajat kesejahteraan dan sosialnya. Perusahaan menetapkan tingkat upah pada pekerjaannya pun berlandaskan tingkat pendidikan terakhir yang telah dienyam oleh pekerja karena semakin tingginya tingkat pendidikan berarti semakin luasnya pengetahuan pekerja sehingga diharapkan dapat memajukan perusahaan. Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan pekerja. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Simanjuntak: 1998).

Pada umumnya, pekerja dibayar dengan tarif upah dasar; pekerja menerima kenaikan ketika keterampilannya berkembang. Tingkat upah pekerja didasarkan pada tingkat keterampilan, tanpa memperhatikan pekerjaan yang dilakukannya. Rencana upah berdasarkan keterampilan memperkirakan bagaimana pekerja mendapatkan kompensasi. Rencana upah berdasarkan keterampilan kenaikan tingkat upah diberikan ketika pekerja menunjukan

Tingkat Upah Pekerja Wanita

keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan tertentu. (Ivanovich, dkk 2006).

Menurut Anker dan Hein (1986), pekerja akan memperoleh upah sebesar produk marginal yang dihasilkannya. Semakin panjang waktu bekerja individu, maka semakin banyak produk marginal yang dihasilkannya, sehingga upah yang dibayarkan akan semakin tinggi. Perusahaan akan membayar upah lebih tinggi kepada pekerja yang sudah berpengalaman dibandingkan pekerja yang belum berpengalaman. Alasannya pekerja yang berpengalaman sudah terlatih sehingga mempunyai produktifitas yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang belum punya pengalaman. Penelitian Berardi (2013) menemukan bahwa pengalaman kerja sebagai determinan klasik dari upah sesuai dengan yang diperkirakan yaitu meningkatkan upah secara signifikan.

Scheiding (2000) mengemukakan bahwa *Human capital* dapat dikelompokkan dalam dua jenis: yaitu *general Human capital* dan *specific Human capital*. *General Human capital* adalah pendidikan formal, sedangkan *specific Human capital* adalah pendidikan dalam bentuk latihan kerja (*on the job training*). Scheiding menemukan bahwa *general Human capital* mempunyai pengaruh yang relatif lebih besar terhadap pendapatan dibanding dengan *specific Human capital*. Selanjutnya ia mengemukakan bahwa terdapat perbedaan pendapatan menurut tingkat pendidikan dan pengalaman

Tingkat Upah Pekerja Wanita

kerja, dimana pengaruh pendidikan terhadap pendapatan jauh lebih besar dibanding dengan pengalaman kerja.

4. Efek Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Upah

Struktur keluarga secara perorangan juga menjadi suatu faktor yang sangat penting dalam menjelaskan perbedaan pendapatan. Rebecca, et al (1979), menemukan adanya hubungan yang signifikan antara produktivitas dan ukuran keluarga pada keluarga yang suami istri sebagai pekerja karir, juga menemukan ketidakproporsionalitas dalam pembagian waktu pada pasangan suami istri dalam hal perawatan anak Kemudian Janasamkhya (1988) bahwa, ukuran keluarga yang semakin besar di Nigeria memberikan insentif yang positif pada produktivitas.

Korenman (1991) yang menyatakan bahwa orang yang telah menikah lebih produktif jika dibandingkan dengan yang belum menikah sehingga upah mengalami peningkatan. Selanjutnya Michelle (1992) melihat wanita pekerja dalam dua posisi, yaitu sebagai ibu rumah tangga tradisional dan sebagai kepala rumah tangga yang memilih pekerjaan dimana upah sebagai exogenous yang beragam.

Tanggungan keluarga merupakan salah satu alasan utama bagi para ibu rumah tangga turut serta dalam membantu suami untuk memutuskan diri untuk bekerja untuk memperoleh penghasilan. Besarnya jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi

kemauan untuk melakukan pekerjaan. Karena semakin banyak responden mempunyai anak dan tanggungan, maka waktu yang disediakan responden untuk bekerja semakin efektif. Terdapat pula beberapa perusahaan yang memberikan insentif bagi tanggungan yang dimiliki oleh karyawannya, hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan tingkat upah karyawan tersebut. Kondisi - kondisi ini adalah berguna untuk meningkatkan penghasilan responden sendiri (Sihol Situngkir dkk, 2007).

Albrecht (1999) mengemukakan bahwa wanita lebih mungkin menyela karier mereka dibanding laki-laki dengan pertimbangan keluarga (seperti melahirkan, memelihara anak, menambah anak, dll.). Hal tersebut dapat dimaklumi sebagai suatu faktor penting yang dapat menjadi faktor penyebab terjadinya perbedaan upah menurut jenis kelamin. Pekerja yang meninggalkan pekerjaan dan tidak menggunakan ketrampilan yang dimiliki, maka akan kehilangan ketrampilan tersebut.

5. Efek Pengalaman Kerja Terhadap Upah Pekerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan human kapital seorang pekerja. Semakin lama seseorang pekerja menekuni/bekerja pada suatu jenis pekerjaan tertentu semakin mahir dan trampil dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga pengalaman kerja mengarahkan seorang pekerja untuk berspesialisasi dalam

pekerjaan. Semakin tinggi sfesialisasi seorang pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan semakin tinggi tingkat ketrampilan dan produktivitasnya yang berdampak pada kenaikan upah.

Pengalaman kerja sebagai salah satu indikator *Human capital* yang berpengaruh positif terhadap produktivitas dan pendapatan pekerja telah ditunjukkan oleh Mincer (1974) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap rata-rata kenaikan pendapatan. pendapat Mincer didukung oleh pendapat Simons (1974) bahwa pengalaman kerja seorang pekerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap pendapatan. Hal ini mengindikasikan bahwa pertambahan pengalaman kerja seiring dengan peningkatan *Human capital* yang menyebabkan terjadinya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang berdampak pada peningkatan produktivitaspekerja. Peningkatan produktivitas sebagai akibat dari adanya pertambahan pengalaman kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan upah.

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1991) menyatakan bahwa, masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1984), .Pengalaman kerja didefinisikan sebagai 39 suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Siagian (2008) menyatakan bahwa, .Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan.

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Karyawan merasa bahwa semakin lama mereka bekerja di suatu perusahaan, akan menjamin kehidupan mereka menjadi lebih baik dari segi upah dan jaminan masa depan.

6. Efek Jabatan Terhadap Upah Pekerja

Wanita sebagai pekerja tidak lepas dari keinginan untuk berkarir karena meningkatnya⁸² jabatan akan meningkatkan pendapat pula. Secara teori jabatan yang lebih tinggi selalu memberikan kontribusi yang lebih besar pada output perusahaan sebagaimana yang diungkapkan oleh Bellante (1983) yang melihat adanya perbedaan upah menurut jabatan yang disebabkan oleh adanya berbagai aspek dari jabatan tersebut. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 92 ayat (3) yang kemudian dijabarkan dalam Keputusan

Tingkat Upah Pekerja Wanita

Menteri, Kep. 49/Men/2004 tentang ketentuan struktur skala upah, terlihat adanya pengaturan perbedaan upah menurut jabatan yang berlaku di Indonesia. jabatan pada perusahaan pelayaran rakyat di Kota Makassar.

7. Efek Sektor Perusahaan Dan Skala Perusahaan Terhadap Upah

Teori penawaran tenaga kerja wanita, yang pada dasarnya adalah teori penawaran tenaga kerja yang berangkat dari teori utilitas rumah tangga, kemudian dikembangkan oleh Modiffitt (1984), dengan memasukkan pilihan jenis lapangan kerja dalam sebuah model regresi atas fungsi penawaran tenaga kerja wanita, meskipun pilihan jenis lapangan kerja dan upah ditempatkan sebagai variable endogenous, namun Atrostic (1982), membuat model fungsi utilitas konsumsi dan menjadikan pilihan atas lapangan pekerjaan sebagai variabel eksogenous.

Merz dan Bugert (2003) menemukan hubungan yang signifikan antara karakteristik partner kerja, dan karakteristik sektor usaha terhadap jam kerja market dan jam kerja non market

Devereux (2005) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara upah dan kesempatan kerja pada sektor industri, apabila *perusahaan/ industri semakin berkembang (expanding) dan semakin maju* maka tingkat upah juga semakin tinggi. Seiring dengan kemajuan dan perluasan perusahaan,

Tingkat Upah Pekerja Wanita

maka perusahaan akan mengurangi jumlah pekerja yang kualitas rendah dibanding dengan rata-rata pekerja yang ada pada industri.

8. Beberapa Catatan Tentang Sistem Pengupahan dan Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia

Sistem pengupahan di Indonesia melibatkan tiga kelompok masyarakat dalam proses penetapan upah, yaitu kelompok pengusaha, kelompok pekerja, dan pemerintah. Masing-masing kelompok berusaha untuk merumuskan upah menurut kepentingannya. Para pekerja berusaha untuk memperoleh upah setinggi-tingginya, karena para pekerja memandang bahwa upah sebagai sumber pendapatan dan sekaligus sebagai cerminan dari tingkat kesejahteraan mereka. Sementara para pengusaha memandang upah sebagai salah satu komponen biaya produksi dari barang dan jasa yang diproduksi, sehingga tingkat upah merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tingkat keuntungan yang diperoleh pengusaha. Dengan demikian, pengusaha berusaha menetapkan upah yang rendah kepada para pekerja, (Madris; 2007)

Pemerintah sebagai pihak yang netral akan memperjuangkan kepentingan publik, berusaha merumuskan kebijakan penetapan upah yang dapat memberikan keuntungan kedua belah pihak. Di satu pihak pemerintah berusaha menetapkan upah yang memungkinkan para

pengusaha dapat memperoleh keuntungan yang dapat mendorong pengembangan usaha untuk memperluas kesempatan kerja. Di lain pihak, pemerintah berusaha untuk menetapkan upah yang menjamin tercapainya tingkat kesejahteraan para pekerja dan keluarganya yang layak bagi kemanusiaan, (Madris; 2007)

3 Sukirno (2003) menegaskan bahwa upah merupakan pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha dalam proses produksi. Selanjutnya Simanjuntak (2004) mengemukakan bahwa upah adalah gaji yang diterima oleh seorang pekerja dari jasa yang dicurahkan dalam memproduksi barang atau jasa pada suatu perusahaan.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan dalam mekanisme pengupahan. Simanjuntak (1998) mengemukakan bahwa landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD 45 pasal 27 ayat 2 dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila. Sistem pengupahan pada prinsipnya harus. (i) mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya (tungsi sosial), (ii) mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seorang pekerja, dan (iii) memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional. Lebih lanjut dikemukakan bahwa penghasilan atau imbalan yang diterima seorang pekerja atau karyawan sehubungan dengan

pekerjaannya dapat digolongkan ke dalam empat bentuk, yaitu: (a) upah atau gaji dalam bentuk uang, (b) tunjangan dalam bentuk natura, (c) fringe benefit, dan (d) kondisi lingkungan kerja.

19

Selanjutnya Simanjuntak (1998) mengemukakan bahwa sistem penggajian/pengupahan di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Penentuan gaji pokok didasarkan pada prinsip teori *Human capital*, yaitu gaji/upah seorang pekerja diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan (formal dan nonformal) dan masa kerja yang dicapainya. Di samping gaji pokok tersebut, biasanya pekerja juga menerima berbagai macam tunjangan, seperti tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan hari rays, dan lain sebagainya. Selain gaji dan tunjangan, pekerja juga diberikan jaminan sosial (*fringe benefit*) seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan diluar hari kerja (pada hari libur, sakit, dan cuti), kendaraan dinas, rumah dinas, uang transport dan lain-lain.

57

44

Pembayaran upah tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berkaitan dengan upah yang diterima oleh pekerja/buruh diharapkan dapat memenuhi

Tingkat Upah Pekerja Wanita

Dr. Siti Maria, M.Si

kebutuhannya, agar tingkat kesejahteraan mereka tetap terjamin.

s

Tingkat Upah Pekerja Wanita

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

pozenyana.blogspot.com

Internet Source

1%

2

eprints.unram.ac.id

Internet Source

1%

3

online-journal.unja.ac.id

Internet Source

1%

4

www.readbag.com

Internet Source

1%

5

massofa.wordpress.com

Internet Source

1%

6

jurnal.unsyiah.ac.id

Internet Source

1%

7

ngada.org

Internet Source

<1%

8

onlyineconomic.blogspot.com

Internet Source

<1%

9

docplayer.info

Internet Source

<1%

10

repository.unib.ac.id

Internet Source

<1%

11	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
12	bugiskha.wordpress.com Internet Source	<1 %
13	healthsafetyprotection.com Internet Source	<1 %
14	fr.slideshare.net Internet Source	<1 %
15	katamotivasisukran89.blogspot.com Internet Source	<1 %
16	repository.mahardhika-library.id Internet Source	<1 %
17	siskatp2014.blogspot.com Internet Source	<1 %
18	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1 %
20	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
21	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
22	thesis.umy.ac.id Internet Source	<1 %

download.garuda.ristekdikti.go.id

23

Internet Source

<1 %

24

Submitted to Universitas Jenderal
Soedirman

Student Paper

<1 %

25

Submitted to Gar-Field High School

Student Paper

<1 %

26

Prilialianty Fakhriyah. "PENGARUH LAYANAN
TRANSPORTASI ONLINE (GOJEK) TERHADAP
PERLUASAN LAPANGAN KERJA BAGI
MASYARAKAT DI KOTA CIMAHI", Comm-Edu
(Community Education Journal), 2020

Publication

<1 %

27

repo.itera.ac.id

Internet Source

<1 %

28

repository.stiedewantara.ac.id

Internet Source

<1 %

29

www.kompasiana.com

Internet Source

<1 %

30

Repository.umy.ac.id

Internet Source

<1 %

31

Syarifuddin Mala. "Effects of Income and
Fund Management of State Civil Apparatus
on Bank Credit Granting (Case Study of the
Academic Community of IAIN Manado)",
Tasharruf: Journal Economics and Business
of Islam, 2019

Publication

<1 %

32	core.ac.uk Internet Source	<1 %
33	indriani393.wordpress.com Internet Source	<1 %
34	artikeltugaskuliah.blogspot.com Internet Source	<1 %
35	www.untan.ac.id Internet Source	<1 %
36	nurdinmaskur.wordpress.com Internet Source	<1 %
37	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
38	www.dki.go.id Internet Source	<1 %
39	jurnal.unma.ac.id Internet Source	<1 %
40	k3-smk.blogspot.com Internet Source	<1 %
41	repository.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
44	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %

45	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
46	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
47	www.dinpendikpkp.go.id Internet Source	<1 %
48	dhanywisnup.wordpress.com Internet Source	<1 %
49	widhiyuliawan.blogspot.com Internet Source	<1 %
50	wongdesmiwati.wordpress.com Internet Source	<1 %
51	edoc.site Internet Source	<1 %
52	mulyawans.blogspot.com Internet Source	<1 %
53	123dok.com Internet Source	<1 %
54	alanpnl.wordpress.com Internet Source	<1 %
55	ahmadrajafi.wordpress.com Internet Source	<1 %
56	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
57	si-berbagi-pengetahuan.blogspot.com Internet Source	<1 %

58	www.voaindonesia.com Internet Source	<1 %
59	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
60	jurnal.stiekma.ac.id Internet Source	<1 %
61	jurnalhukumargumentum.wordpress.com Internet Source	<1 %
62	sawmi.info Internet Source	<1 %
63	www.msp-lawoffice.com Internet Source	<1 %
64	Lita Gustiana, Mudjiran Mudjiran, Yeni Karneli. "Pergeseran Peran Wanita yang Sudah Menikah dan Implikasinya Dalam Layanan Bimbingan dan Konseling", Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam, 2018 Publication	<1 %
65	lilisrinasanti.smk2pekalongan.sch.id Internet Source	<1 %
66	ramlantampubolon.wordpress.com Internet Source	<1 %
67	repo.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1 %
68	windarahayuputeri.wordpress.com Internet Source	

<1 %

69

agenjudibolaeyu.onlinetechjournal.com

Internet Source

<1 %

70

bidangkeilmuanfisika.wordpress.com

Internet Source

<1 %

71

digilib.unila.ac.id

Internet Source

<1 %

72

docobook.com

Internet Source

<1 %

73

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

74

eprints.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

75

kumpulanmakalah94.blogspot.com

Internet Source

<1 %

76

lontar.ui.ac.id

Internet Source

<1 %

77

meseptiandrianiiskandar.blogspot.com

Internet Source

<1 %

78

ml.scribd.com

Internet Source

<1 %

79

paktanidigital.com

Internet Source

<1 %

80

repository.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

81	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
82	jurnalmepaekonomi.blogspot.com Internet Source	<1 %
83	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
84	evinn68.blogspot.com Internet Source	<1 %
85	febriantama96.blogspot.com Internet Source	<1 %
86	positori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
87	www.jogloabang.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off