

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH PEKERJA DI ACEH

Abstract

The purpose of this study wanted to know the factors that affect the level of wages and determine the influence of each factor on the level of wages in Aceh. This study uses multiple regression analysis techniques. The survey results revealed significant factors affecting the level of wages is education, type of work, hours of work and work experience. All these factors have a positive effect on the number of workers' wages. Education increases one year would increase wages by 49 983 rupiah. Professional workers have higher wages amounting to 949 009 rupiah compared skilled workers. Working hours increase by 1 hour will increase wages by 20 115 rupiah. Workers who already have experience to have higher wages for 133 766 rupiah compared to workers who do not have experience. To improve the welfare of government workers have to ensure companies pay wages above the provincial minimum wage.

Miswar

*Magister Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala
E-mail: miswar_coy@yahoo.com*

Keywords:

analysis, factors, influences, wages

PENDAHULUAN

Tujuan Negara Republik Indonesia yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 antara lain: melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Masalah kesejahteraan masyarakat harus diwujudkan setelah tercipta rasa aman bagi masyarakatnya.

Dalam era global, masalah kesejahteraan penduduk juga menjadi perhatian Negara-negara di dunia. Pada tahun 2000, sebanyak 189 negara di dunia mengadakan pertemuan di New York membahas *Millennium Development Goals* (MDG's), yaitu berupa komitmen untuk mempercepat pembangunan manusia dan pemberantasan kemiskinan di seluruh dunia (UNDP, 2015).

Permasalahan kesejahteraan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah dari sisi pendapatan atau upah. Seperti yang disampaikan Keynes (1883-1946) bahwa kalau tingkat upah diturunkan maka tingkat pendapatan masyarakat akan turun (Todaro, 1999). Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Pendapatan atau upah diperoleh dari hasil bekerja. Orang yang tidak bekerja atau pengangguran tidak mempunyai pendapatan. Hal ini akan berdampak terhadap daya beli, konsumsi dan tingkat kesejahteraannya yang rendah.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), hasil survei upah buruh tahun 2014, secara nasional rata-rata upah tertinggi yaitu di Propinsi Papua sebesar 2,5 juta per bulan, sedangkan terendah di Jawa Tengah dengan rata-rata upah sebesar 1,3 juta per bulan. Sementara rata-rata nasional berada pada kisaran 1,6 juta per bulan. Untuk Propinsi Aceh, rata-rata upah yang diterima pekerja tergolong rendah, karena angkanya berada di bawah rata-rata nasional. Rata-rata upah pekerja di Aceh pada tahun 2014 sebesar 1,61 juta per bulan, sedangkan rata-rata nasional sebesar 1,63 juta per bulan. Kemudian jika dibandingkan dengan seluruh propinsi di Indonesia, rata-rata upah pekerja di Propinsi Aceh berada pada urutan ke 21 tertinggi dari total 33 propinsi.

Berdasarkan Tabel 1, dari tahun 2002 hingga 2015 jumlah angkatan kerja dan penduduk yang bekerja di Aceh menunjukkan *trend* yang meningkat walaupun pada tahun tertentu terjadi penurunan. Pada tahun 2015, jumlah angkatan kerja sebanyak 2,18 juta jiwa dan penduduk yang bekerja sebanyak 1,96 juta jiwa. Sementara untuk jumlah pengangguran, selama periode itu mengalami fluktuasi. Hal ini dipengaruhi oleh kesempatan kerja yang tersedia. Jumlah pengangguran terbanyak yaitu pada tahun 2003 sebanyak 284 ribu jiwa. Selanjutnya Tingkat Partisipasi Angkatan

Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) selama periode tersebut mengalami fluktuasi. Hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh kondisi perekonomian selama periode tersebut. TPAK dan TPT tertinggi terjadi pada tahun 2005 yaitu sebesar 68,44 persen dan 12,50 persen.

Tabel 1
Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, TPAK dan TPT Aceh, 2000-2015

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
	(Orang)	(Orang)	(Orang)	(%)	(%)
2002	1.601.910	1.452.258	149.652	61,80	9,34
2003	2.538.189	2.254.155	284.034	62,46	11,19
2004	1.679.464	1.522.504	156.960	62,26	9,35
2005	1.762.214	1.541.973	220.241	68,44	12,50
2006	1.813.504	1.624.335	189.169	66,01	10,43
2007	1.742.185	1.570.761	171.424	62,12	9,84
2008	1.793.410	1.621.998	171.412	60,32	9,56
2009	1.897.922	1.732.561	165.361	62,50	8,71
2010	1.938.519	1.776.254	162.265	63,17	8,37
2011	2.001.259	1.852.473	148.786	63,78	7,43
2012	1.978.491	1.798.547	179.944	61,77	9,10
2013	2.034.107	1.824.586	209.521	62,07	10,30
2014	2.123.312	1.931.823	191.489	63,06	9,02
2015	2.182.824	1.966.018	216.806	63,44	9,93

Sumber: BPS (Survei Angkatan Kerja Nasional)

BPS (2012) membagi status pekerjaan menjadi 7 jenis, yaitu: berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, berusaha dibantu buruh tetap, buruh/karyawan, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di nonpertanian dan pekerja keluarga/tidak dibayar. Dari tujuh kategori status pekerjaan utama, pekerja formal mencakup kategori berusaha dengan dibantu buruh tetap dan kategori buruh/karyawan, sisanya termasuk pekerja informal. Selanjutnya dilihat dari sektor usahanya, menurut data BPS tahun 2016, pekerja di Aceh lebih banyak yang bekerja di sektor informal yaitu sebesar 60,15 persen, dibandingkan sektor formal yang hanya sebesar 39,85 persen dari total pekerja. Upah yang ditawarkan oleh sektor informal biasanya lebih rendah daripada sektor formal dan biasanya lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP). UMP sendiri ditetapkan oleh pemerintah dengan mempertimbangkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga apabila upah berada di bawah UMP dapat dikatakan seorang pekerja menerima upah yang tidak layak untuk menunjang kehidupannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka beberapa masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, yaitu: (1) faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat upah pekerja di Aceh? dan (2) seberapa besar pengaruh dari setiap faktor terhadap tingkat upah yang diterima pekerja di Aceh?

TINJAUAN TEORITIS

Menurut Becker (1975) dalam teori *Human Capital* mengatakan bahwa tingkat upah akan dipengaruhi oleh pendidikan, latihan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Dengan kata lain tingkat upah yang diterima ditentukan oleh investasi modal manusia dalam dirinya. Selanjutnya Becker menyatakan bahwa tingkat upah dari tenaga kerja berdasarkan produktifitas marginalnya dapat ditingkatkan dari investasi modal manusia.

Selanjutnya Schiller (2003) mengatakan bahwa tingkat produktifitas tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan membuka akses kesempatan kerja yang lebih luas. Hal ini dapat diartikan apabila seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi, kemungkinannya akan lebih besar untuk diterima oleh pasar tenaga kerja.

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.

Penelitian Sulistiawati (2015) tentang pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di propinsi di Indonesia diketahui bahwa tenaga kerja di sektor primer pada umumnya mempunyai pendidikan yang rendah dengan produktivitas yang rendah pula, oleh karena itu kenaikan upah minimum akan berdampak pada berkurangnya penggunaan tenaga kerja di sektor ini. Kemudian penyerapan tenaga kerja berpengaruh tidak signifikan dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Upah minimum yang diterima tenaga kerja adalah lebih rendah dari kebutuhan hidup yang layak (KHL). Upah minimum yang diterima tenaga kerja berada di bawah batas Pendapatan Tak Kena Pajak atau PTKP. Hal ini mengindikasikan bahwa upah yang diterima pekerja belum dapat meningkatkan kesejahteraan.

Hossain dan Haque (2015) dalam penelitiannya "*An Analysis of the Determinants of Wage and Salary Differentials in Bangladesh*" untuk mengetahui faktor-faktor yang menciptakan perbedaan pendapatan di Bangladesh. Hasil penelitiannya menemukan bahwa pendidikan, umur, gender dan tempat bekerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap perbedaan upah harian yang diterima

oleh pekerja di Bangladesh. Keempat variabel diatas juga ternyata mempengaruhi perbedaan upah tahunan yang diterima pekerja.

Hasil penelitian Akpansung (2014) di Nigeria ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara upah minimum dengan tingkat pengangguran, namun demikian tidak ada bukti untuk mendukung keberadaan hubungan sebab-akibat antara upah minimum dengan pengangguran. Data empiris menunjukkan bukti yang konsisten bahwa peningkatan upah minimum berhubungan dengan peningkatan pengangguran.

Penelitian Safrida, Sofyan dan Syahriani (2014) dengan judul “*Dampak Peningkatan Upah Minimum Propinsi Terhadap Inflasi Dan Pasar Kerja Di Propinsi Aceh*” menggunakan model persamaan simultan dengan 2SLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum propinsi berdampak pada peningkatan inflasi dan penawaran tenaga kerja, serta berdampak pada penurunan permintaan tenaga kerja di Propinsi Aceh. Seperti diketahui bahwa berubahnya penawaran dan permintaan tenaga kerja akan membentuk keseimbangan baru terhadap tingkat upah pekerja.

Hafid (2014) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Industri Tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang”. Beberapa variabel penelitian yang diuji adalah masa kerja, jumlah pekerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, sistem kerja dan jumlah tanggungan. Hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda diketahui bahwa jumlah jam kerja, sistem kerja buruh dan jumlah tanggungan buruh berpengaruh positif terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil dan produk turunannya, sedangkan masa kerja pekerja di perusahaannya, tingkat pendidikan buruh, dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil dan produk turunannya.

Ashta (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*A minimum wage solution to halving world poverty by 2015: A stakeholder approach*” menyarankan bahwa salah satu solusi untuk mengurangi kemiskinan adalah dengan kebijakan upah minimum. Dengan adanya kebijakan upah minimum maka standar minimum untuk hidup layak akan terjamin karena pekerja mampu memenuhi kebutuhan dasarnya untuk hidup.

Penelitian Berardi (2013) dengan judul “*Social Networks and Wages in Senegal’s Labor Market*” menemukan bahwa pendidikan dan pengalaman sebagai determinan klasik dari upah sesuai dengan yang diperkirakan yaitu meningkatkan upah secara signifikan. Status perkawinan tidak signifikan mempengaruhi upah pada sektor informal tetapi signifikan pada sektor formal. Selain itu, ternyata jenis kelamin dan asal daerah tidak signifikan mempengaruhi tingkat upah.

Penelitian Belser dan Sobeck (2012) tentang upah minimum dengan judul “*At what level should countries set their minimum wages?*” menyimpulkan bahwa keputusan menentukan upah minimum

akan mempengaruhi banyak orang terutama mereka yang bekerja dengan pendapatan rendah. Peningkatan upah minimum akan meningkatkan tingkat konsumsi dan standar hidup pekerja. Bahkan bagi pekerja dengan pendapatan rendah akan menghindarkan mereka dari kemiskinan.

Ismail dan Jajri (2012) dalam penelitiannya “*Gender Wage Differentials and Discrimination in Malaysian Labour Market*” diketahui bahwa tingkat partisipasi wanita dalam bekerja lebih rendah daripada laki-laki meskipun pendidikan mereka sama. Ini biasanya dapat dilihat bahwa tenaga kerja wanita mempunyai *skill* yang lebih rendah dan lebih susah bergerak dibandingkan laki-laki.

Bhattacharjee dan Roy (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*Asia Floor Wage and Global Industrial Collective Bargaining*” membandingkan upah rill yang diterima oleh pekerja di Asia dengan pekerja pendapatan terendah di Amerika. Hasil penelitiannya menemukan bahwa upah rill yang diterima pekerja Asia hanya sekitar 20-25 persen dari upah rill pekerja terendah di Amerika.

Penelitian Ghazali, Wahyudin dan Trisnawati (2012) dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah pada Auditor Sektor Publik (Pemerintah)” menggunakan analisis regresi berganda diuji beberapa variabel yaitu: jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, lokasi perusahaan, status pekerjaan, umur dan pengalaman. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel yang secara signifikan mempengaruhi tingkat upah adalah jabatan, lokasi perusahaan, status pekerjaan dan umur.

Sholeh (2008) menemukan bahwa ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. Walaupun telah terjadi pergeseran namun sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih bekerja di sektor pertanian. Dalam hubungan ini, maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja.

Rogerson, dkk (2005) dalam penelitiannya “*Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey*” ditemukan bahwa perusahaan besar cenderung mempunyai pekerja yang lebih banyak dibandingkan perusahaan kecil karena membutuhkan tenaga yang banyak untuk menghasilkan output yang besar. Selain itu perusahaan dengan produktifitas yang tinggi juga cenderung membayar upah lebih tinggi yang berasal dari hasil keuntungan yang lebih tinggi.

Penelitian Bhattacharai dan Wisniewsky (2002) dengan judul “*Determinants of Wages and Labour Supply in the UK*” menemukan bahwa, umur, jenis kelamin dan lama sekolah merupakan faktor-faktor yang paling signifikan mempengaruhi tingkat upah yang diterima oleh pekerja di Inggris. Sementara itu faktor kualifikasi vokasi dan Bahasa Inggris sebagai bahasa kedua tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah.

Sudana (2000) dalam penelitiannya tentang perkembangan upah buruh di wilayah pedesaan Nanggroe Aceh Darussalam ditemukan bahwa secara normal rata-rata tingkat upah per jam pada

kegiatan mencangkul lebih tinggi dibandingkan kegiatan lainnya pada kegiatan usaha tani. Pada kegiatan pemeliharaan tanaman di beberapa daerah terjadi diskriminasi tingkat upah antara tenaga pria dan wanita, perbedaan ini terlihat di samping pada tingkat upah nominal juga pada perbedaan jam kerja per hari, rata-rata jam kerja tenaga wanita lebih lama dibandingkan jam kerja pria.

Berdasarkan studi kepustakaan, hipotesis yang ingin diuji dalam penelitian ini diduga bahwa pendidikan, lapangan usaha, jenis pekerjaan, jam kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap upah pekerja

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini yaitu meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah pekerja di Propinsi Aceh. Upah pekerja dianggap layak apabila besarnya diatas Upah Minimum Propinsi (UMP), sebaliknya dianggap tidak layak apabila berada dibawah UMP. Alasan menggunakan batasan UMP adalah karena UMP ditetapkan oleh pemerintah dan sudah mempertimbangkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi pekerja.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data rumah tangga hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Aceh. Data yang digunakan adalah data SAKERNAS tahun 2016 sebanyak 1966 sampel rumah tangga di 23 kabupaten/kota.

Metode analisis yang digunakan ada dua yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum karakteristik pekerja menggunakan tabel dan grafik. Sedangkan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah yang diterima oleh pekerja. Selain itu, dari koefisien parameter regresi dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas mempengaruhi tingkat upah yang diterima oleh pekerja.. Tingkat upah dalam penelitian ini didasari oleh teori *Labor Supply* (penawaran tenaga kerja). Bentuk persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$U_i = \beta_0 + \beta_1 P_i + \beta_2 LU_i + \beta_3 JP_i + \beta_4 JK_i + \beta_5 PK_i + \varepsilon_i \dots \dots \dots (1)$$

dimana:

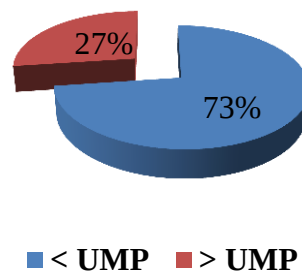
U	: Upah (rupiah)
P	: Pendidikan
LU	: Lapangan usaha
JP	: Jenis pekerjaan
JK	: Jam kerja
PK	: Pengalaman kerja

β_0	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	: Parameter
ε	: Residual atau kesalahan pengganggu
i	: Pengamatan ke- i

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kondisi Pekerja di Aceh

Tingkat upah yang diterima oleh pekerja akan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraannya. Karena besarnya konsumsi rumah tangga ditentukan oleh besarnya pendapatan atau upah yang diterima. Salah satu ukuran untuk melihat tingkat upah yang layak yaitu dengan melihat upah minimum propinsi (UMP) karena telah memperhitungkan kebutuhan hidup layak (KHL).

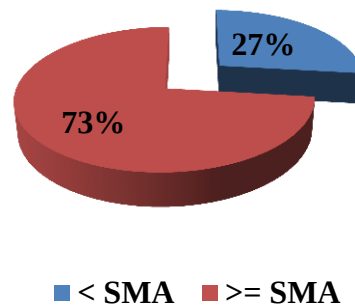


Sumber: Diolah dari data Sakernas, 2016

Gambar 1
Persentase pekerja menurut UMP

Berdasarkan Gambar 1, dilihat menurut UMP Aceh tahun 2016 yang sebesar 2.118.500 rupiah, dari sampel pekerja di Aceh sebanyak 1.966 pekerja diketahui hanya sebesar 27 persen yang menerima upah di atas UMP, sedangkan sisanya (73 persen) menerima upah dibawah UMP. Tingginya persentase upah dibawah UMP karena banyak tenaga kerja bekerja di sektor informal seperti bidang pertanian. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pekerja di Aceh masih kurang sejahtera karena upah dibawah UMP berarti belum memenuhi standar untuk hidup layak.

Salah satu faktor penting yang diduga berpengaruh terhadap jumlah upah yang diterima pekerja adalah tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka *skill* atau keahlian akan semakin tinggi pula. *Skill* pekerja yang tinggi akan menghasilkan produktifitas yang semakin tinggi. Dengan produktifitas yang tinggi maka upah yang diterima akan semakin tinggi.

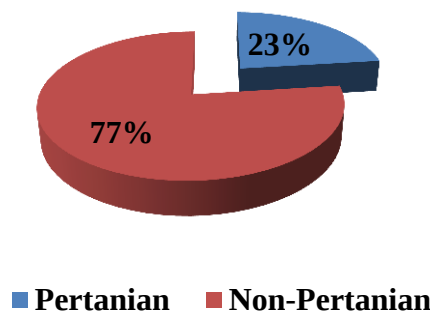


Sumber: Diolah dari data Sakernas, 2016

Gambar 2
Persentase pekerja menurut tingkat pendidikan SMA

Berdasarkan Gambar 2, diketahui sebanyak 73 persen pekerja di Aceh berpendidikan SMA ke atas, sedangkan sisanya (27 persen) berpendidikan kurang dari SMA. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pekerja di Aceh sebenarnya sudah cukup tinggi karena sebagian besar sudah lulus SMA. Dengan pendidikan yang cukup tinggi seharusnya pekerja memperoleh upah yang layak untuk menunjang kehidupannya menjadi lebih sejahtera.

Pada penelitian ini, lapangan usaha dibedakan menjadi sektor pertanian dan non-pertanian. Hal ini dikarenakan lapangan usaha di sektor pertanian masih cukup dominan hampir di setiap wilayah kabupaten/kota di Aceh. Di Indonesia pekerja pertanian pada umumnya menerima upah yang rendah karena produktifitasnya yang rendah. Sehingga akibatnya pekerja pertanian mempunyai tingkat kesejahteraan yang rendah pula.



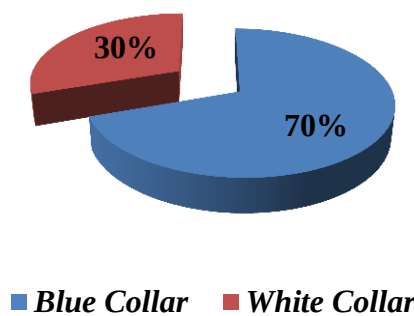
Sumber: Diolah dari data Sakernas, 2016

Gambar 3
Persentase pekerja menurut lapangan usaha

Berdasarkan Gambar 3 diketahui sebanyak 23 persen pekerja di Aceh bekerja di sektor pertanian, sedangkan sisanya (77 persen) di non-pertanian. Distribusi persentase sebesar 23 persen

untuk sektor pertanian dianggap besar karena hanya satu sektor saja. Sementara sisanya 77 persen mewakili gabungan seluruh sektor kecuali sektor pertanian. Besarnya pekerja di sektor pertanian menggambarkan tingkat upah yang rendah diterima oleh sekitar seperempat pekerja di Aceh khususnya di sektor pertanian.

Pada penelitian ini jenis pekerjaan dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu pekerja *blue collar* (pekerja terampil) dan *white collar* (pekerja profesional). Pekerja terampil adalah pekerja yang lebih banyak mengeluarkan tenaga atau pekerja kasar, sementara pekerja profesional adalah pekerja yang lebih banyak bekerja di atas meja atau menggunakan pikiran. Pekerja *white collar* pada umumnya menerima upah yang lebih tinggi dibandingkan *blue collar* karena mempunyai *skill* yang lebih tinggi.

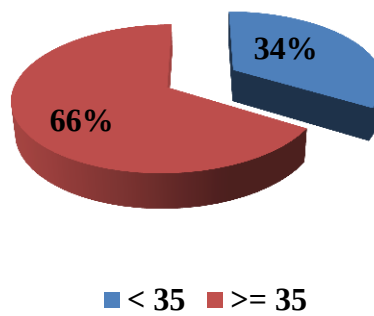


Sumber: Diolah dari data Sakernas, 2016

Gambar 4
Persentase pekerja menurut jenis pekerjaan

Berdasarkan Gambar 4, diketahui sebanyak 70 persen pekerja di Aceh tergolong kategori pekerja terampil (*blue collar*), sedangkan sisanya 30 persen pekerja profesional (*white collar*). Pada umumnya pekerja terampil (*blue collar*) menerima upah yang lebih tinggi dibandingkan pekerja profesional (*white collar*). Baik pekerja terampil (*blue collar*) maupun pekerja profesional (*white collar*) dianggap menerima upah yang layak jika di atas upah minimum provinsi (UMP).

Jumlah jam kerja berhubungan dengan produktifitas pekerja. Dan produktifitas pekerja berhubungan dengan tingkat upah yang diterima. Semakin tinggi produktifitas maka semakin tinggi upah yang diterima oleh pekerja. Semakin tinggi upah berarti semakin tinggi tingkat kesejahteraan. Menurut konsep *International Labour Organization* (ILO), jam kerja dibagi menjadi jam kerja penuh (35 jam seminggu) dan jam kerja tidak penuh (kurang dari 35 jam seminggu).

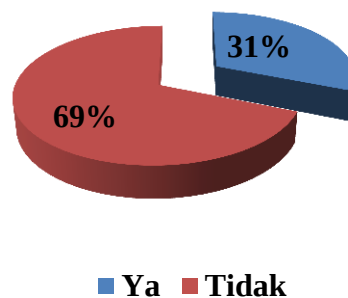


Sumber: Diolah dari data Sakernas, 2016

Gambar 5
Persentase pekerja menurut jumlah jam kerja

Berdasarkan Gambar 5, diketahui sebanyak 33 persen pekerja bekerja sebagai pekerja penuh (lebih dari 35 jam seminggu), sementara sisanya (66 persen) bekerja tidak penuh (kurang dari 35 jam seminggu). Besarnya persentase pekerja tidak penuh dapat diartikan rendahnya tingkat upah yang diterima oleh sebagian besar pekerja di Aceh. Rendahnya tingkat upah yang diterima berarti tingkat kesejahteraan rumah tangga pekerja tersebut juga rendah.

Pengalaman kerja adalah pernah bekerja sebelumnya sebelum pekerjaan yang sekarang. Pengalaman kerja diduga berpengaruh terhadap jumlah upah yang diterima oleh pekerja. Pekerja yang sudah berpengalaman akan mempunyai kemampuan atau keahlian yang lebih tinggi sehingga berdampak terhadap produktifitas yang lebih tinggi pula. Produktifitas yang tinggi berarti upah yang diterima semakin tinggi. Dan dengan upah yang tinggi maka konsumsi atau kesejahteraan juga akan semakin tinggi.



Sumber: Diolah dari data Sakernas, 2016

Gambar 6
Persentase pekerja menurut pengalaman kerja

Berdasarkan Gambar 6, diketahui hanya 31 persen pekerja di Aceh pernah mempunyai pengalaman kerja sebelumnya, sedangkan sisanya sebanyak 69 persen belum mempunyai pengalaman. Dengan masih tingginya persentase pekerja yang belum mempunyai pengalaman maka tingkat upah yang diterima sebagian besar pekerja pada umumnya masih rendah. Walaupun demikian, tinggi rendahnya upah yang diterima dipengaruhi oleh faktor lain misalnya lapangan usaha dan jenis pekerjaannya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini antara lain uji normalitas, multikolinearitas, homoskedastisitas dan autokorelasi.

Tabel 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Standardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,612

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji normalitas menggunakan Tes Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 sehingga diterima H_0 atau dapat dikatakan nilai residual terstandarisasi menyebar secara normal.

Multikolinearitas adalah terjadinya korelasi linier antar variabel bebas. Untuk melihat ada tidaknya korelasi linier antar variabel bebas dapat dilihat dari nilai *Variances Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF diatas 5 maka dapat dikatakan terjadi korelasi linier antar variabel bebas.

Tabel 3
Collinearity Statistics

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan	0,529	1,889
Lapangan Usaha	0,833	1,200
Jenis Pekerjaan	0,533	1,875
Jam Kerja	0,959	1,042
Pengalaman Kerja	0,980	1,021

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari Tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF untuk setiap variabel dibawah 5 sehingga dapat dikatakan tidak ada korelasi linier yang kuat antar variabel bebas atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas.

Kemudian dari hasil perhitungan Uji Bresch-Pagan-Godfrey (BPG) diperoleh nilai λ^2 hitung sebesar 7,902 lebih kecil dari nilai $\lambda^2_{(0,05,5)}$ sebesar 9,48. Nilai λ^2 hitung ($7,902 < \lambda^2$ tabel $_{(0,05,5)}$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Autokorelasi adalah terjadinya korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu atau ruang. Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dapat digunakan Uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4
Durbin-Watson

Model	Durbin-Watson
1	1,903

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,903. Nilai d_L , d_U , $4 - d_U$, $4 - d_L$ (untuk $k = 5$ dan $n > 200$) masing-masing sebesar 1,718, 1,820, 2,180 dan 2,282 (untuk alpha 5%). Nilai DW terletak antara d_U dan $4 - d_U$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah autokorelasi.

Uji Kelayakan Model (*Overall F-Test*)

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel tak bebas digunakan uji statistik F. Dengan uji ini ingin diketahui apakah variabel bebas tingkat pendidikan, lapangan usaha, jenis pekerjaan, jam kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap jumlah upah yang diterima pekerja.

Tabel
5 Anova

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	787.253.764.320.492,000	5	157.450.752.864.098,000	135,584	0,000
Residual	2.276.106.426.530.060,000	1.960	1.161.278.789.045,950		
Total	3.063.360.190.850.550,000	1.965			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 5 (Anova) diperoleh nilai uji $F = 135,584$, lebih besar dari nilai $F_{\text{tabel}(0,05,4,1961)} = 2,305$. Atau dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha (5%). Hal ini berarti model regresi yang terbentuk sudah layak atau signifikan untuk menjelaskan jumlah upah yang diterima pekerja.

Uji Pengaruh Parsial dari Variabel-Variabel Bebas (*Partial T-Test*)

Pengaruh parsial dari variabel bebas dapat dilihat dari uji T. Dengan uji ini ingin dilihat pengaruh masing-masing (parsial) variabel bebas yaitu pendidikan, lapangan usaha, jenis pekerjaan, jam kerja dan pengalaman kerja terhadap jumlah upah yang diterima pekerja.

Tabel 6
Coefficient

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	57.230,106	97.534,128		0,587	0,557
Pendidikan	49.983,134	7.551,484	0,177	6,619	0,000
Lapangan Usaha	-59.380,230	63.188,016	-0,020	-0,940	0,347
Jenis Pekerjaan	949.008,982	72.653,358	0,348	13,062	0,000
Jam Kerja	20.115,586	1.593,438	0,251	12,624	0,000
Pengalaman Kerja	133.766,747	52.987,396	0,050	2,525	0,012

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 6 (*coefficient*) diketahui bahwa variabel bebas pendidikan, jenis pekerjaan, jumlah jam kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap jumlah upah pekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi 0,05 merujuk pada penelitian sebelumnya). Sedangkan variabel bebas lapangan usaha tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah pekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Lapangan usaha tidak signifikan karena masih tingginya lapangan usaha pada sektor informal yang memberikan balas jasa yang rendah pada pekerja baik pada bidang pertanian maupun non pertanian.

Pendidikan buruh berpengaruh positif terhadap jumlah upah. Lamanya sekolah 1 tahun akan meningkatkan upah sebesar 49.983 rupiah dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Hossain dan Haque (2015) yang menemukan bahwa pendidikan membawa pengaruh yang signifikan terhadap perbedaan upah harian yang diterima oleh pekerja di Bangladesh.

Jenis pekerjaan berpengaruh positif terhadap tingkat upah. Secara rata-rata pekerja profesional (*white collar*) mempunyai upah lebih tinggi 949.009 rupiah dibandingkan pekerja terampil (*blue collar*) dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bogue (1969) bahwa pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi menyebabkan upah yang dibayarkan kepada individu berbeda dengan individu lain yang melakukan pekerjaan lain yang membutuhkan keterampilan yang lebih rendah.

Jumlah jam kerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah. Jam kerja bertambah 1 jam maka upah akan meningkat sebesar 20.115 rupiah dengan asumsi variabel lain konstan. Jam kerja terkait dengan produktifitas pekerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian Rogerson, dkk (2005) yaitu produktifitas lebih tinggi cenderung dibayar upah lebih tinggi.

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah. Secara rata-rata pekerja yang sudah berpengalaman mempunyai upah lebih tinggi 133.766 rupiah dibandingkan pekerja yang belum berpengalaman dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Berardi (2013) yang menemukan bahwa pengalaman kerja sebagai determinan klasik dari upah sesuai dengan yang diperkirakan yaitu meningkatkan upah secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi jumlah upah pekerja adalah pendidikan, jenis pekerjaan, jam kerja dan pengalaman kerja. Pendidikan, jenis pekerjaan, jam kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap jumlah upah pekerja, (2) lamanya sekolah 1 tahun akan meningkatkan upah sebesar 49.983 rupiah dengan asumsi variabel lain konstan. Secara rata-rata pekerja profesional (*white collar*) mempunyai upah lebih tinggi 949.009 rupiah dibandingkan pekerja terampil (*blue collar*) dengan asumsi variabel lain konstan. Jam kerja bertambah 1 jam maka upah akan meningkat sebesar 20.115 rupiah dengan asumsi variabel lain konstan. Secara rata-rata pekerja yang sudah berpengalaman mempunyai upah lebih tinggi 133.766 rupiah dibandingkan pekerja yang belum berpengalaman dengan asumsi variabel lain konstan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: (1) untuk Pemerintah, harus memastikan setiap perusahaan/pengusaha membayar upah pekerja diatas atau sama dengan Upah Minimum Propinsi (UMP) sehingga kesejahteraan pekerja dapat meningkat dan membuka lapangan usaha yang dapat memberikan pekerjaan kepada masyarakat yang menganggur berupa pekerjaan penuh waktu agar mereka dapat memperoleh pendapatan, (2) untuk Organisasi Pengusaha, tidak boleh hanya mengeksploitasi pekerja secara tidak adil, tetapi harus memperlakukan pekerja sebagai mitra, dan membayar upah pekerja sesuai dengan Standar Hidup Layak atau Upah Minimum Provinsi (UMP), (3) Untuk masyarakat/pekerja/serikat

buruh, harus meningkatkan pendidikan dan keterampilan kerja melalui pelatihan kerja agar skill dan produktifitas semakin meningkat sehingga pekerja dapat memperoleh upah yang lebih tinggi yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, selain itu pekerja juga jangan terlalu menuntut upah dari pengusaha/perusahaan terlalu tinggi diluar kemampuan pengusaha/perusahaan apabila telah dibayarkan upah sesuai standar Upah Minimum Provinsi (UMP), (4) Dewan Pengupahan yang bersifat tripartit, yaitu anggotanya berasal dari perwakilan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dapat menghasilkan kebijakan pengupahan yang menguntungkan/diterima semua pihak baik oleh buruh maupun pengusaha sehingga tidak ada pihak yang merasa diperlakukan tidak adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti I. (1999). Analisis Perbedaan Upah yang Diterima oleh Pekerja Perempuan di Propinsi Jawa Barat dan Bali Tahun 1999. *Jakarta: STIS*.
- Al Ghazali, Buya, Wahyudin & Trisnawati, Rina. (2012). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah pada Auditor Sektor Publik (Pemerintah). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 13, No. 2, Desember 2012*.
- Anker, Richard & Hein, Catherine. (1986). *Sex Inequalities in Urban Employment in The Third World*. London : Macmillan Press.
- Anwar. (2007). *Manajemen Perberdayaan Perempuan*. Bandung: Alfabeta.
- Akpansung, Aniek Okon. (2014). An Empirical Assessment of the Effects of Minimum Wage Increases on Unemployment during Democratic Governance in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No. 13; (November)*
- Ananta, Aris. (1990). *Penawaran Pekerja: Suatu Aspek Perencanaan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaga Demografi FE UI.
- Arfida. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2012). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2012*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Becker, Gary S. (1975). *Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis With Special Reference To Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bellante, Don & Jackson, Mare. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: LPFE UI.

- Belser, Patrick & Sobeck, Kristen. (2012). At what level should countries set their minimum wages?. *International Journal of Labour Research Vol. 4 Issue 1*.
- Berardi, Nicoletta. (2013). Social Networks and Wages in Senegal's Labor Market. *Journal of Labor & Development 2013, Vol.2 Issue 3*.
- Bhattacharjee, Anannya dan Roy, Ashim (2012). Asia Floor Wage and global industrial collective bargaining. *International Journal of Labour Research Vol. 4 Issue 1*.
- Bhattarai, Keshab dan Wisniewsky, Tomasz. (2002). Determinants of Wages and Labour Supply in the UK. *JEL Classification: J22, J31*.
- Bogue, D., J., (1969). *Principle of Demography*. New York: John Wiley and Son, Inc.
- Dornbush, Rudiger, Fischer, S., & Startz, R. (2008). *Macroeconomic 10Th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Draper, NR & Smith, H. (1998). *Applied Regression Analysis, Third Edition*. New York: John Wiley & Sons.
- Gujarati, Damodar. (2006). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hafid, Muhammad. (2014). *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Industri Tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro. Tesis.
- [Hossain, K. A., Haque, S. M. & Haque, A.K.E. \(2015\).](#) An Analysis of the Determinants of Wage and Salary Differentials in Bangladesh. *South Asia Economic Journal September 2015 16: 295-308*.
- Inriyanto, M. (2005). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja pada Industri Meubel dan Bahan Bangunan dari Kayu di Kota Palembang*. Palembang: Universitas Sriwijaya. Tesis.
- International Labour Organizatio (ILO). (1999). *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*. Geneva: ILO.
- Ismail, Rahmah & Idris Jarji. (2012). Gender Wage Differentials and Discrimination in Malaysian Labour Market. *World Applied Sciences Journal 19 (5): 719-728*.
- Rogerson, R., Shimer, R. & Wright, R. (2005). Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey. *Journal of Economic Literature Vol. XLIII (December 2005), pp. 959–988*.
- Safrida, Sofyan & Syahriani, Nura (2014) . Dampak Peningkatan Upah Minimum Propinsi Terhadap Inflasi Dan Pasar Kerja Di Propinsi Aceh. *Agrisep Vol (15) No. 2*.
- Schiller, Bradley R. (2003). *The Economy Today*. Mc Graw Hill Irwin.

- Sholeh, Maimun. (2007). *Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 4, No.1 (April).*
- Simanjuntak, Payaman J. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FEUI.
- Sinaga, Azwir. (2005). *Analisis Kesempatan Kerja Sektoral di Sumatera Utara*. Medan: USU. Tesis.
- Subeno, E. (2003). *Analisis Upah Buruh Wanita di Sumatera Selatan*. Palembang: Universitas Sriwijaya. Tesis.
- Sudana, Wayan. (2000). *Perkembangan Upah Buruh di Wilayah Pedesaan Nanggroe Aceh Darussalam. BP2TP Working Paper*.
- Sudarsono. (1990). *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*. Jakarta: LP3S.
- Sukerik. (2001). *Pengaruh Variabel Sosial Demografi terhadap Jam Kerja dan Upah Buruh Wanita di Bali*. Jakarta: STIS
- Sukirno, S. (2003). *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistiawati, Rini .(2015). *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Propinsi di Indonesia. Jurnal EKSOS Fakultas Ekonomi. Pontianak: Universitas Tanjungpura*.
- Todaro, MP. (1999). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- UNDP. (2015). *Development Agenda*. Diunduh pada tanggal 12 Desember 2015. <http://www.undp.org/content/undp/en/home/mdgoverview/post2015developmentagenda.html>.
- Yasin, Ghulam, Chaudhry, I. S., & Afzal, S. (2010). *The Determinants of Gender Wage Discrimination in Pakistan: Econometric Evidence from Punjab Province. Asian Social Science Vol. 6, No. 11; (November 2010).*