

Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan terhadap terjadinya Diskriminasi Upah pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang

Luis Marnisah

Fakultas Ekonomi

Universitas Indo Global Mandiri Palembang

email: Luismarnisah@uigm.ac.id

Abstract

The aim of the research was to analyze the impact education and skill of labor market discrimination on the income of medium-sized industry sectors in Palembang. The research was conducted in the city of Palembang with male and female labor force aged 15-64 who worked in medium-sized industries. Proportional stratified random sampling was employed in selecting 380 labor forces as the sample. The method for collecting the data was survey which is an investigation of gathering factual information from the phenomena, characteristics, behaviors, or opinions of a group of people. This research investigated labor market discrimination in medium-sized industry sectors in Palembang. The research was conducted at sixteen sub-districts in the city of Palembang using questionnaire and observation. Medium-sized industries in Palembang were purposively selected as the research site of this study. Research variables included factors causing discrimination such as education, working skills and working experience. The variables that were affected by discrimination include wage and employment. The results revealed that working experience and labor skills have a significant influence on labor discrimination in medium-sized industry sector. Meanwhile, education did not significantly influence labor discrimination. It can be concluded that medium-size industries did not require a formal higher education degree. It required competence and skills including technical skills to increase productivity in industry. The variables of education and skills altogether affected labor discrimination significantly as high as 65,1 percent. Discriminations occurred in wage and employment. This could strengthen the relationship among education and working skills. As a result, if labor wage increased, discrimination was likely to increase too. If employment increased, discrimination would also increase. Discrimination had a significant influence on income. This can be seen from the fact that the higher discrimination index, the lower income of the labor force would be.

Keywords: *Discrimination, Education and Abilities, Wage.*

Pendahuluan

Diskriminasi terhadap perempuan bukan hanya dibidang pekerjaan yang menghasilkan pendapatan. Diskriminasi ini terjadi karena tatanan sosial yang berlaku di masyarakat. Dalam pencapaian pendidikan, anak perempuan selalu mendapatkan perhatian kedua setelah perhatian terhadap anak laki-laki, karena itu secara makro pendidikan yang ditamatkan oleh perempuan rata-rata rendah. Pencapaian pendidikan yang lebih rendah akan berpengaruh pada penghasilan yang diterima (Dickinson, David, & Oaxaca, 2009)

Upah perempuan yang lebih rendah karena buruh perempuan selalu dianggap berstatus lajang, sehingga tidak mendapat tunjangan keluarga, serta jaminan sosial untuk suami dan anak. Buruh perempuan sangat sulit memperoleh promosi, perempuan ditempatkan pada pekerjaan yang hanya membutuhkan ketekunan, ketelitian, dan kerapuhan, dan biasanya hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan setiap hari selama bertahun tahun.

Namun pada kenyataannya, perempuan masih menghadapi berbagai masalah di dalam mencari kerja. Para perempuan sering mendapat diskriminasi dari perusahaan tempat dimana dia bekerja. Diskriminasi sering terjadi karena perempuan dianggap lemah dalam hal pendidikan, pengetahuan, dan ketrampilan. Selain kekerasan, upah yang diberikan juga tidak sesuai dengan kenyataan. Mereka sering tidak dibayar atau hanya sebagian upah yang diberikan selama dia bekerja (Tarmizi, 2009, hal. 32).

Kota Palembang terkenal dengan kota industri dan kota perdagangan, terdiri dari 16 kecamatan dengan luas 400,61 km², jumlah penduduk 1451.776 jiwa. Kecamatan dengan luas wilayah terbesar yaitu kecamatan Sukarami (98,56 km²), sedangkan kecamatan dengan luas terkecil yaitu kecamatan 6,5 km². Kecamatan dengan tingkat kepadatan penduduk tertinggi terdapat di kecamatan Ilir Timur I (13.882 jiwa/km²), sedangkan kecamatan dengan tingkat kepadatan penduduk terendah yaitu kecamatan Gandus (766 jiwa/km²). Industri Sedang di Kota Palembang tersebar di seluruh kecamatan dan kelurahan di kota Palembang.

Untuk itu peneliti ingin mengetahui apakah faktor faktor pendidikan, kemampuan tenaga kerja perempuan dapat mempengaruhi diskriminasi pada upah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana analisis pendidikan dan kemampuan tenaga kerja perempuan terhadap terjadinya diskriminasi terhadap upah.

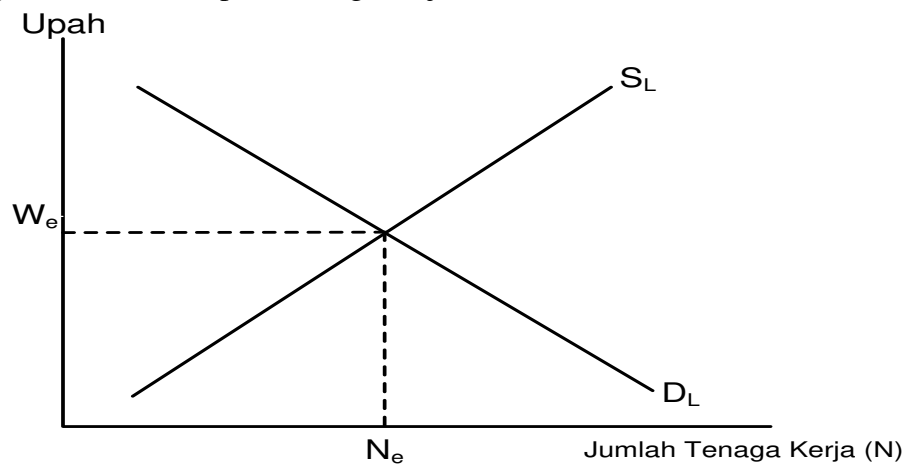
Landasan Teori

Upah ditinjau kaitannya dengan pertumbuhan penduduk, upah adalah harga penggunaan tenaga kerja. Sehingga tingkat upah yang terjadi adalah karena hasil bekerjanya permintaan dan penawaran. Apabila penduduk bertambah maka akan dapat

menekan tingkat upah, sebaliknya tingkat upah akan naik apabila penduduk berkurang dan penawaran tenaga kerjanya akan berkurang” (Elizabeth, 2000, hal. 32).

Orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau man power (Linda, 2009, hal. 12). Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (modal, bahan baku, mesin dan tanah).

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan akan permintaan tenaga kerja (*demand for labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*), pada suatu tingkat upah. Ketidak seimbangan tersebut penawaran yang lebih besar dari permintaan terhadap tenaga kerja (*excess supply of labor*) atau lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (*excess demand for labor*) dalam pasar tenaga kerja.



Gambar.1. Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Keterangan Gambar :

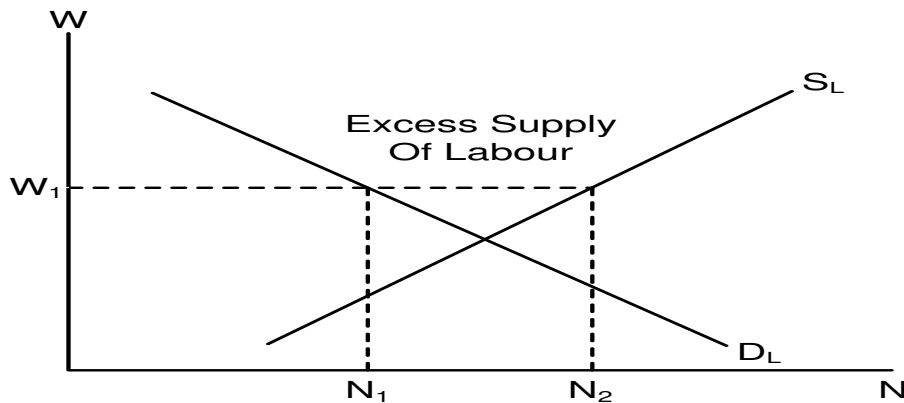
S_L = Penawaran tenaga kerja (*supply of labor*)

D_L = Permintaan tenaga kerja (*demand for labor*)

W = Upah (*wage*)

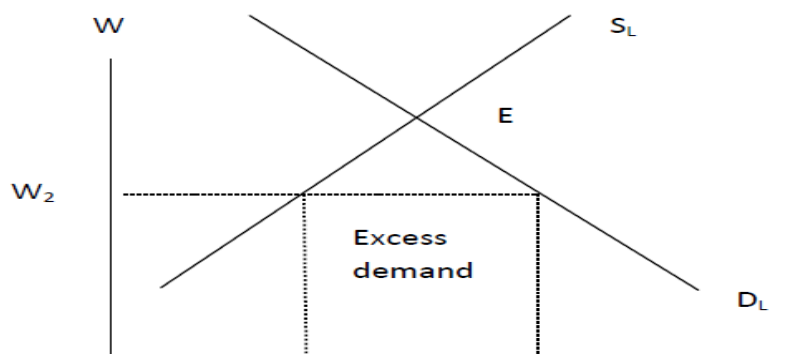
L = Jumlah tenaga kerja (*labor*)

Jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, yaitu masing-masing sebesar N_e pada tingkat upah keseimbangan W_e . Dengan demikian, Titik keseimbangan adalah titik E. Pada tingkat upah keseimbangan W_e , semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja. Berarti tidak ada orang yang menganggur. Secara ideal keadaan ini disebut *full employment* pada tingkat upah W_e .



Gambar .2. Kurva Excess Supply of labour

Pada gambar 2. terlihat adanya *excess supply of labor*. Pada tingkat upah W_1 , Penawaran tenaga kerja (S_L) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja (D_L). Jumlah orang yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebanyak N_2 , sedangkan yang diminta hanya N_1 . Dengan demikian, ada orang yang menganggur pada tingkat upah W_1 sebanyak $N_2 - N_1$.



Gambar 3. Kurva Excess Demand of labour

Pada gambar.3. di atas terlihat adanya *excess demand for labor*. Pada tingkat upah W_2 , permintaan akan tenaga kerja (D_L) lebih besar daripada penawaran tenaga kerja (S_L). Jumlah orang yang menawarkan dirinya untuk bekerja pada tingkat upah W_2 adalah sebanyak N_1 , sedangkan yang diminta adalah sebanyak N_2 .

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode survey, Data Primer, yang diambil langsung dari responden yang terdiri dari tenaga kerja laki laki dan perempuan yang bekerja di industri sektor sedang. Data kualitatif diperoleh melalui interview dan observasi. data diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis data antara lain: pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan kerja, upah. Analisis kuantitatif menggunakan alat statistik, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensif. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian, sedangkan statistik inferensif menggunakan Analisis Regresi

Logistik dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan paket program SPSS.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pendidikan formal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam mencari dan melaksanakan pekerjaan, diharapkan pendidikan ini dapat memberikan perbedaan akan keberhasilan tenaga kerja yang bekerja, karena pendidikan akan mempengaruhi pola berfikir seseorang dalam pengambilan keputusan, mengingat tenaga kerja juga berperan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 3.. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Tenaga Kerja

No	Pendidikan	Perempuan	Persentase	Laki Laki	Persentase
1	Tamat SD	5	2,15	0	0
2	Tamat SMP	42	18,10	19	12,83
3	Tamat SMA	155	66,81	104	70,27
4	Tamat Diploma	16	6,89	17	11,48
5	Tamat Sarjana	14	6,03	8	5,40
Total		232	100,00	148	100,00

Tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa tenaga kerja berpendidikan formal SMA lebih mendominasi dari seluruh tenaga kerja baik tenaga kerja perempuan maupun laki laki. Terlihat bahwa 66,81 persen tenaga kerja perempuan tamat SMA dari 232 responden tenaga kerja perempuan yang disurvei. Tenaga kerja laki laki tamat SMA sebanyak 70,27 persen dari 148 tenaga kerja laki laki yang diambil menjadi responden penelitian. Tenaga kerja terkecil berada pada pendidikan tidak tamat SD dengan prosentase 2,15 persen untuk tenaga kerja perempuan dan 0 persen untuk tenaga kerja laki-laki.

Kemampuan memahami/melaksanakan tugas dan pekerjaannya, dengan indikator sarjana maupun non sarjana dengan latar belakang yang sesuai dengan posisi tugas yang diduduki, keikutsertaan dalam kursus, penyuluhan dan pelatihan-pelatihan teknis yang berkaitan dengan bidang tugas terlihat Tabel 4

Tabel 4. Berdasarkan Pelatihan dan Jenis Kelamin

No	Pendidikan non Formal	Jenis kelamin		Total	Prosentase
		Perempuan	Laki-laki		
1	Tidak Pelatihan/	152	94	246	64,70
2	Ada Pelatihan	80	54	134	35,26
Total		232	148	380	100,00
Prosentase		61,05	38,94	100,00	

Tabel 4 memperlihatkan bahwa 64,70 persen tenaga kerja tidak mengikuti pelatihan di perusahaan tempat mereka bekerja baik internal maupun eksternal. Penelitian ini mendapatkan bahwa perusahaan sering memilih tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman kerja, hal ini terkait dengan keinginan perusahaan pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru. Dengan kata lain tenaga kerja yang berpengalaman lebih siap untuk dimanfaatkan oleh perusahaan dibanding dengan tenaga kerja yang tidak berpengalaman.

Upah merupakan bentuk pembayaran langsung kepada tenaga kerja, pembayaran langsung dalam bentuk manfaat karyawan, untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Gaji dalam bentuk finansial ialah imbalan harus betul-betul dapat dilihat supaya kalangan karyawan dapat merasakan hubungan antara kinerja dan imbalan, para tenaga kerja menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Hasil penelitian ini terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Berdasarkan Gaji dan Jenis Kelamin

No	Gaji	Jenis kelamin		Total	Persen
		Perempuan	Laki-laki		
1	< 1.000.000	32	28	60	15,78
2	1.000.000 - 1.500.000	4	3	7	1,84
3	1.500.000 - 2.000.000	161	81	242	63,68
4	2.000.000 - 2.500.000	19	17	36	9,47
5	>2.500.000	16	19	35	9,21
Total		232	148	380	100,00
Prosentase		61,05	38,95	100,00	

Sumber : data diolah dari hasil penelitian 2015

Tabel 5 memperlihatkan tenaga kerja yang mempunyai pendapatan gaji antara 1.000.000 s.d. 1.500.000 sebanyak 2 persen, pendapatan gaji yang terbanyak yaitu antara 1.500.000 s.d 2.000.000 sebanyak 64 persen. Penelitian ini menemukan bahwa penghasilan terbanyak didapat oleh tenaga kerja perempuan dengan jumlah pendapatan antara 1.500.000 sampai dengan 2.000.000 hal ini karena tenaga kerja yang bekerja didominasi oleh tenaga kerja perempuan, dalam hal besarnya upah tidak ada perbedaan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi diskriminasi tenaga kerja disektor industri sedang diperoleh hasil sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini :

$$D = 0,807 + 0,027X_1 + 0,316X_2$$

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan variasi data yang ada sebesar 65, 1 persen. Dengan kata lain, terdapat pengaruh Pendidikan dan Kemampuan secara bersama-sama terhadap

Diskriminasi Upah (D) sebesar 65,1 persen. Penelitian ini menghasilkan bahwa secara bersama sama variabel pendidikan dan kemampuan tenaga kerja mendapatkan sebesar 65,1 persen mempengaruhi diskriminasi upah, sedangkan 34,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi untuk pengujian Pengaruh Faktor Kemampuan tenaga kerja (D) terhadap Upah (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.043	.075		40.404	.000
	Kemampuan	.091	.034	.137	2.695	.007

a. Dependent Variable: Upah

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.837 ^a	.701	.700	.49705	

a. Predictors: (Constant), Kemampuan

Berdasarkan di atas, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan diperoleh sebesar 0,091 dengan nilai t-hitung sebesar 2,695 dan *p-value* sebesar 0,007. Karena *p-value* < 5%, maka dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa kemampuan tenaga kerja perempuan berpengaruh signifikan terhadap Upah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan pada bab-bab terdahulu, maka dapatlah disimpulkan bahwa faktor-faktor kemampuan tenaga kerja perempuan signifikan mempengaruhi terjadinya diskriminasi upah tenaga kerja perempuan di sektor industri sedang. Faktor Pendidikan tidak signifikan mempengaruhi diskriminasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disektor industri sedang tidak diperlukan pendidikan yang tinggi, karena pekerjaan disektor industri sedang menuntut kemampuan dan keterampilan tenaga kerja berupa keterampilan teknis untuk meningkatkan produktivitas pada industri, bukan pendidikan yang tinggi formal yang mereka miliki. Variabel pendidikan, dan kemampuan secara bersama sama sebesar 65,1 persen mempengaruhi diskriminasi.

Daftar Pustaka

- Elizabeth, R. (2000). Pemberdayaan perempuan mendukung strategi gender mainstreaming dalam kebijakan pembangunan pertanian di pedesaan. *Forum penelitian Agro Ekonomi* , 25 (2), 32.
- L. Dickinson, David and Ronald L. Oaxaca. (2009). Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis, 76 (1) 16-31. *Southern Economic Journal* , 76 (1), 16-31.
- Linda, P. (2009). *Marginalisasi Perempuan Dalam Industri dan Pengaruhnya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Pekerja*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Statistik, B. P. (2015). *Jumlah Penduduk Indonesia dan Komposisinya*. Indonesia: Badan Pusat Statistik Propinsi Sumatera Selatan.
- Tarmizi, N. (2009). *Ekonomi Ketenagakerjaan. Edisi ke-satu*. Palembang: Unsri Press.