

FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN TINGKAT UPAH DI SUMATERA BARAT

Erni Febrina Harahap

ernifebrinaharahap@bunghatta.ac.id

Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta,
Padang

ABSTRAK : Kesejahteraan tenaga kerja berkaitan erat dengan tingkat upah yang diterima (Harahap, 2018). Menurunnya tingkat upah mengakibatkan penurunan pendapatan tenaga kerja sehingga kesejahteraan juga akan menurun. Upah tenaga kerja diperoleh dari hasil bekerja pada bidang tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kontrak kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan, dan lokasi tempat kerja terhadap tingkat upah di Sumatera Barat. Jenis penelitian ini deskriptif dan asosiatif, dengan data sekunder cross section dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dilakukan oleh BPS Provinsi Sumatera Barat tahun 2022. Metode analisis yang digunakan adalah *binary logistic regression*. Berdasarkan hasil penelitian, dengan Uji Wald diketahui bahwa Kontrak kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah, sedangkan dengan perjanjian lisan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat upah. Variabel Pendidikan, jenis kelamin, dan lokasi tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah, selanjutnya jenis pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap tingkat upah.

Kata Kunci : Upah, kontrak kerja, pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan, lokasi tempat kerja, regresi logistik.

ABSTRACT : Labor welfare is closely related to the level of wages received. The decrease in the wage rate results in a decrease in labor income so that welfare will also decrease. Labor wages are obtained from the results of working in certain fields. This study aims to determine the effect of the employment contract, level of education, gender, type of work, and workplace location on the level of wages in West Sumatra. This type of research is descriptive and associative. The data used is secondary cross section data from the National Labor Force Survey (SAKERNAS) conducted by the BPS of West Sumatra Province in 2022. The analytical method used is *binary logistic regression*. Based on the results of the study, with the Wald Test, it is known that Employment contracts with an indefinite and a certain time work agreement have a positive and significant on the level of wages, and a verbal agreement has a negative and significant. Education, gender, and workplace location variables have positive and significant effect on the level of wages. And the type of work has a positive but not significant effect on the level of wages.

Keywords: wages, employment contracts, education, gender, type of work, workplace location, logistic regression.

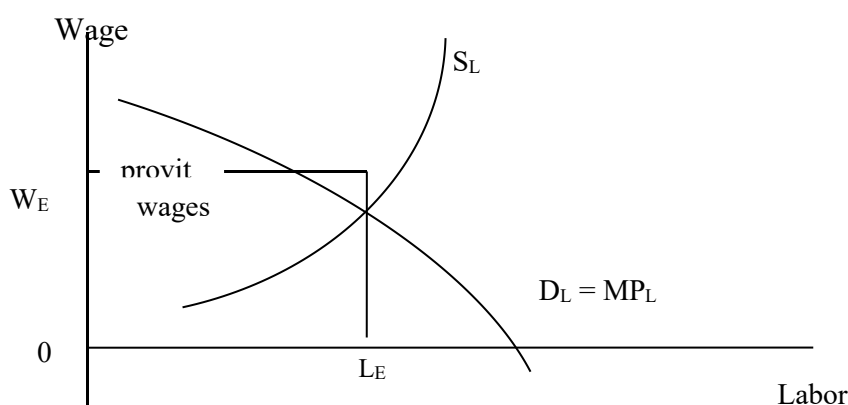
A. PENDAHULUAN

Upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran atas jasa baik fisik maupun mental tenaga kerja oleh pengusaha (Todaro, 2014). Menurut UU No. 13 tahun 2003 upah adalah hak pekerja yang pembayarannya berupa uang. Pengupahan di Indonesia diatur dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 dan peraturan pemerintah Nomor 78 tahun 2015. Perumusan upah berdasarkan PP No. 78 tahun 2015 didasarkan pada

perhitungan inflasi dan juga pertumbuhan ekonomi skala nasional. Di Sumatera Barat upah tenaga kerja didasarkan pada upah minimum provinsi (UMP). Namun, upah yang diterima masing-masing pekerja tentu berbeda-beda. Ada yang menerima upah lebih besar dari UMP dan ada juga yang menerima upah lebih rendah dari UMP.

Teori upah terdapat di dalam teori distribusi pendapatan fungsional, dimana ukuran yang digunakan untuk mengetahui pendapatan per masing-masing faktor produksi adalah dengan membandingkan persentase penghasilan tenaga kerja dengan pendapatan total yang diterima. (Todaro, 2014: 260).

Gambar 1
Kurva Distribusi Pendapatan Fungsional



Sumber : Todaro 2014

Dari kurva diatas diasumsikan hanya ada dua faktor produksi, modal dan tenaga kerja yang bersifat variabel. Garis D_L dengan kemiringan negatif merupakan kurva permintaan tenaga kerja berdasarkan produk marginal yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Perusahaan akan menambah L (labor) sampai pada saat $MP = W$, dimana terdapat hukum *marginal diminishing product* sehingga semakin lama akan terjadi penurunan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah yang diterima berada di perpotongan kurva permintaan dengan penawaran yaitu sebesar W_E . Dari ekuilibrium terdapat dua pembagian pendapatan yaitu bagian tenaga kerja (Upah) dan bagian pemilik modal (laba).

Banyak penelitian yang menganalisis tentang pengaruh kontrak kerja, pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan dan lokasi tempat kerja terhadap tingkat upah tenaga kerja. Bellou (2012) di Eropa menjelaskan bahwa analisis pekerja kontrak sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa status pekerjaan atau kepemilikan kontrak kerja berpengaruh terhadap besaran upah yang diterima oleh tenaga kerja. Engellandt and Riphon (2005) penelitiannya di Swiss menemukan bahwa pekerja sementara atau kontrak mendapatkan upah lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap. Sebesar 60,49% karyawan tetap melakukan pekerjaan lembur tidak dibayar sementara karyawan kontrak yang tidak dibayar hanya 33,85%.

Iriondo (2016) di Eropa mengatakan upah orang-orang yang kurang berpendidikan, sedikit lebih rendah daripada upah pekerja dalam pekerjaan yang sama tetapi dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu, maka upahnya relatif lebih tinggi terutama upah laki-laki. Tingkat pendidikan yang tinggi menunjukkan investasi modal

manusia yang tinggi sehingga tenaga kerja berpendidikan tinggi kemungkinan akan memperoleh jabatan yang lebih tinggi dan upah yang tinggi.

Biltagy (2018) juga mengatakan bahwa jenis kelamin mempengaruhi upah. Terdapat kesenjangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki di Mesir. Upah bulanan riil lebih tinggi untuk laki-laki daripada perempuan dan kesenjangan upah menurun dari 25% pada tahun 2006 menjadi 21% pada tahun 2012. Lamazi (2018) menemukan upah yang diterima pekerja wanita yang bekerja di sektor non pertanian lebih rendah dari pekerja wanita pedesaan yang bekerja di sektor pertanian di Sumatera Selatan. Lokasi didefinisikan oleh Harahap (2017) sebagai tempat di mana suatu perusahaan melakukan aktivitasnya, atau lokasi diartikan sebagai letak kedudukan fisik sebuah usaha di daerah tertentu. Dari hal ini, ada beberapa hal yang menjadi konsentrasi permasalahan yaitu bagaimana pengaruh kontrak kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan dan lokasi tempat kerja terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.

B. TINJAUAN LITERATUR

Penelitian Engellant and Riphana (2005) tentang kontrak sementara dan upah karyawan di Swiss menemukan bahwa pekerja sementara atau kontrak menerima upah yang lebih tinggi daripada pekerja tetap. Sebesar 60,49% karyawan tetap melakukan pekerjaan lembur tidak dibayar sementara karyawan kontrak yang tidak dibayar hanya 33,85%. Hal ini menunjukkan tenaga kerja kontrak memiliki peluang menerima upah lebih tinggi dari UMP, karena upah lembur yang mereka terima sehingga menambah total upah yang diterima, sedangkan karyawan tetap upah lembur mereka jarang dibayar, sehingga mereka hanya memperoleh sedikit upah tambahan.

Rahmat (2015) menemukan adanya ketidakadilan dalam pengupahan tenaga kerja kontrak, karena penentuan upah tidak meningkat sesuai dengan peningkatan masa kerja. Upah tidak meningkat walaupun tenaga kerja tersebut telah bekerja dalam waktu yang cukup lama. Kemudian terdapat penyimpangan dari UU tentang kontrak kerja, dimana perusahaan tetap menerapkan sistem kontrak pada pekerjaan utama (pekerjaan inti) yang seharusnya tenaga kerja tersebut ditetapkan sebagai pekerja tetap yang upahnya mengalami peningkatan sesuai masa kerja, akibatnya hal ini akan merugikan tenaga kerja kontrak.

Harahap (2018) menyatakan bahwa pilihan pendidikan seseorang berkorelasi dengan karakteristiknya dan mempengaruhi pendapatan atau upah secara langsung. Pengembalian pendidikan tergantung kepada pilihan individu untuk bekerja sendiri atau berwirausaha. Untuk pendidikan tinggi pengembalian berupa upah atau gaji yang diterima lebih memadai dibandingkan yang hanya berpendidikan hingga tingkat menengah. Dan individu dengan pendidikan tinggi umumnya sedikit yang memilih untuk berwirausaha. Hal ini sejalan dengan pendapat Pan (2014) bahwa pengeluaran pendidikan sama dengan penanaman modal yang akan menghasilkan pengembalian pada periode yang akan datang. Para ekonom neo-klasik berpandangan bahwa pendidikan merupakan investasi yang akan memberikan berbagai keuntungan.

Biltagy (2018) mengatakan bahwa jenis kelamin mempengaruhi upah. Terdapat kesenjangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki di Mesir. Upah bulanan riil lebih tinggi untuk laki-laki daripada perempuan dan kesenjangan upah menurun dari 25% pada tahun 2006 menjadi 21% pada tahun 2012.

Miswar (2018) melakukan penelitian dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja di Aceh” menggunakan analisis linear berganda. Membagi jenis pekerjaan menjadi dua yaitu pekerja terampil dan pekerja profesional. Diketahui pada tahun 2016 terdapat 70% pekerja di Aceh tergolong pekerja terampil. Hasil penelitian menunjukkan jenis pekerjaan berpengaruh positif terhadap tingkat upah. Secara rata-rata pekerja profesional mempunyai upah lebih tinggi 949.000 rupiah dibanding pekerja terampil dengan asumsi variabel lain konstan. Semakin sulit klasifikasi jenis pekerjaan yang didapatkan oleh tenaga kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilannya, maka akan meningkatkan peluang lebih besar bagi tenaga kerja tersebut untuk mendapatkan upah lebih besar dari UMP.

Harahap (2017) mendefinisikan lokasi tempat kerja sebagai tempat dimana suatu perusahaan melakukan aktivitasnya, atau lokasi diartikan sebagai letak kedudukan fisik sebuah usaha di daerah tertentu. Dari hasil penelitiannya terlihat bahwa lokasi usaha bagi pedagang merupakan salah satu penentu utama pendapatan, dimana pedagang yang memiliki lokasi strategis memiliki peluang yang besar untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan pedagang di lokasi tidak strategis.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data sekunder cross section hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dilakukan oleh BPS Provinsi Sumatera Barat tahun 2019. Populasi yang digunakan yaitu semua tenaga kerja yang bekerja dan disurvei oleh BPS di Sumatera Barat. Sampel penelitian yaitu tenaga kerja dengan status sebagai buruh/karyawan/pegawai sebanyak 100 orang masing-masing wilayah kabupaten dan kota di Sumatera Barat yang terdiri dari 19 wilayah Kabupaten/Kota, sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 1.900 dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi logistic dengan model :

$$\ln[p/(1-p)] = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \epsilon_t$$

Dimana P adalah Peluang diatas Upah Minimum Provinsi. (1-p) adalah Peluang di bawah Upah Minimum Provinsi; β_0 adalah Konstanta; β_1 ... β_5 adalah Koefisien Regresi; X_1 = Kontrak Kerja; X_2 adalah Tingkat Pendidikan, X_3 merupakan Jenis Kelamin, X_4 adalah Jenis Pekerjaan, dan X_5 adalah Lokasi tempat kerja, sedangkan ϵ_t adalah error term.

Dilakukan uji *likelihood ratio test* atau Uji G untuk menguji peranan variabel bebas dalam persamaan secara bersama-sama atau simultan. Taraf signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$.

$$G = -2LN \frac{\text{LikeLihood}(\text{modelB})}{\text{Like Lihood} (\text{Model A})}$$

Selanjutnya Uji Wald (Z) digunakan untuk menguji adanya pengaruh setiap variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji ini mengikuti distribusi normal standar. Artinya variabel kontrak kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan dan lokasi tempat kerja secara parsial mempengaruhi tingkat upah di Sumatera Barat. Digunakan rumus :

$$W = \left(\frac{\beta_j}{Se(\beta_j)} \right)^2$$

D. HASIL PENELITIAN

Hasil uji G untuk analisis Pengaruh Kontrak Kerja, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan dan Lokasi Tempat Kerja di Sumatera Barat Tahun 2019 :

Tabel 1
Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	2021.382 ^a	.276	.367

- a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

erd

asarkan tabel 1 Model Summary nilai koefisien analisis pengaruh kontrak kerja (X1), pendidikan (X2), jenis kelamin (X3), jenis pekerjaan (X4) dan lokasi tempat kerja(X5) di Sumatera Barat dengan nilai Nagelkerke R square 0,367 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi variabel Kontrak Kerja, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan dan Lokasi Tempat Kerja terhadap peluang tenaga kerja menerima upah lebih besar dari UMP di Sumatera Barat adalah sebesar 36,70%. Koefisien determinasi dalam logistik hanya pendekatan saja untuk menyampaikan ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti, tidak dapat dihitung menjadi ukuran atau tidak memberikan informasi tentang besarnya tingkat kekuatan suatu hubungan seperti pada regresi linear. Sekaran (2003) pada model regresi dengan variabel terikat dummy, koefisien determinasi R² tidak dapat dijadikan ukuran yang baik atau Goodness of Fit.

Tabel 2
Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
X1D1	2.215	.189	137.178	1	.000	9.163	6.325	13.275
X1 X1D2	.527	.164	10.295	1	.001	1.695	1.228	2.339
X1D3	-.608	.185	10.775	1	.001	.544	.378	.783
Step 1 ^a pendidikan	.130	.024	29.898	1	.000	1.139	1.087	1.194
Gender	1.105	.126	76.618	1	.000	3.020	2.358	3.868
Jenis kerja	.030	.032	.860	1	.354	1.030	.968	1.097
Lokasi	.069	.010	44.946	1	.000	1.072	1.050	1.094
Constant	-3.796	.411	85.177	1	.000	.022		

- a. Variable(s) entered on step 1: X1D1, X1D2, X1D3, X2, X3, X4, X5.

Hasil estimasi regresi logistik dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS 20 dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$. Maka Hasil Pendugaan Parameter, Odd Ratio, Uji Wald Regresi Logistik Analisis disajikan pada tabel 2 di atas.

Persamaan regresi logistik dalam penelitian ini adalah :

$$\ln[p/(1-p)] = -3.796 + 2.215 D_1 + 0.527D_2 - 0.608 D_3 + 0.130 X_2 + 1.105 X_3 + 0.030X_4 + 0.069X_5 + \varepsilon_t$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa : Konstanta -3.796, artinya apabila variabel kontrak kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan dan lokasi tempat kerja adalah nol, maka peluang tingkat upah yang diterima diatas Upah Minimum Provinsi turun sebesar 3,796. Secara rinci menunjukkan bahwa Kontrak Kerja dengan Parameter Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (D1) = 2.215 dengan artian bahwa kelompok tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu mempunyai peluang 2.215 lebih besar dibandingkan tenaga kerja lainnya untuk menerima upah di atas UMP Sumatera Barat, dengan nilai Odd Ratio = 6.325 hingga 13.275 artinya peluang kelompok tenaga kerja dengan kontrak kerja waktu tidak tertentu memiliki peluang menerima upah diatas UMP 6.325 hingga 13.275 kali dibandingkan tenaga kerja dengan kontrak kerja lainnya. Sementara itu untuk Parameter Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (D2) = 0.527 artinya kelompok tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai peluang besar untuk mendapatkan upah diatas UMP dibandingkan tenaga kerja lainnya dengan odd ratio= 1.228 hingga 2.339 yang berarti peluang untuk tenaga kerja dengan kontrak kerja waktu tertentu menerima upah diatas UMP 1.228 hingga 2.339 kali di Sumatera Barat dibandingkan tenaga kerja dengan kontrak kerja lainnya. Sedangkan untuk Parameter Perjanjian Kerja Lisan (D3) = -0.608 artinya tenaga kerja dengan perjanjian lisan mempunyai peluang yang lebih kecil -0.608 untuk mendapatkan peluang menerima upah diatas UMP Sumatera Barat dibandingkan tenaga kerja lainnya dengan odd ratio = 0.378 hingga 0.783 yang berarti peluang untuk tenaga kerja dengan kontrak kerja lisan untuk mendapatkan upah diatas UMP Sumatera Barat hanya 0.378 hingga 0.783 kali dibandingkan tenaga kerja dengan kontrak kerja lainnya.

Untuk variabel Pendidikan yang memiliki parameter = 0,130 artinya setiap perubahan satu tingkatan pendidikan, akan meningkatkan peluang menerima upah diatas UMP sebesar 0,130 dengan odd ratio = 1,087 hingga 1.194 artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan meningkatkan kemungkinan peluang tenaga kerja mendapatkan upah diatas UMP sebesar 1,087 hingga 1.194 di Sumatera Barat, yang berarti variabel Jenis Kelamin memiliki parameter = 1,105 artinya tenaga kerja laki-laki memiliki peluang lebih besar 1,105 untuk menerima upah diatas UMP dibandingkan perempuan di Sumatera Barat dengan odd ratio = 2.358 hingga 3.868 yang berarti peluang untuk tenaga kerja laki-laki menerima upah lebih besar UMP adalah 2.358 hingga 3.868 kali lebih besar daripada perempuan.

Selanjutnya variabel Jenis Pekerjaan memiliki parameter = 0,030 setiap perubahan jenis pekerjaan tenaga kerja, akan meningkatkan peluang menerima upah diatas UMP sebesar 0,030 dengan odd ratio = 0.968 hingga 1.097 yang berarti setiap perubahan jenis pekerjaan akan meningkatkan peluang tenaga kerja mendapatkan upah lebih besar dari UMP sebesar 0.968 hingga 1.097 kali di Sumatera Barat. Sementara itu, Lokasi Tempat Kerja memiliki parameter = 0,069 artinya setiap perubahan lokasi tempat kerja akan meningkatkan peluang tenaga kerja menerima upah diatas UMP sebesar 0,069 dengan odd ratio = 1.050 hingga 1.094 yang artinya setiap perubahan lokasi tempat kerja, akan menaikkan kemungkinan peluang tenaga kerja mendapatkan upah lebih besar dari UMP sebesar 1.050 hingga 1.094 kali di Sumatera Barat.

Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Tingkat Upah di Sumatera Barat

Hasil analisis regresi logistik menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kontrak kerja terhadap peluang tenaga kerja memperoleh upah lebih besar dari UMP. Berarti tenaga kerja yang memiliki kontrak perjanjian kerja memiliki peluang yang lebih besar daripada tenaga kerja yang tidak memiliki kontrak untuk mendapatkan upah yang lebih besar dari UMP.

Pekerja Kontrak dengan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Pekerja Kontrak dengan Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Kontrak dengan Perjanjian Lisan (PKPL) berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah. Hal ini menunjukkan bahwa peluang tenaga kerja dengan status PKWTT, PKWT dan PKPL memperoleh upah diatas UMP lebih besar daripada tenaga kerja yang tidak memiliki kontrak kerja.

Seperti kajian Engellandt and Riphana (2005) yang menyatakan bahwa upah tenaga kerja kontrak lebih besar dari tenaga kerja tetap, karena tenaga kerja tetap banyak yang tidak mendapatkan upah lembur, pekerjaan yang mereka lakukan dianggap loyalitas perusahaan/instansi tempat bekerja, sehingga upah yang diterimanya hanya sebesar upah tetapnya dan tidak memperoleh tambahan upah, oleh karena itu upah tenaga kerja tetap lebih rendah daripada tenaga kerja kontrak.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Upah di Sumatera Barat

Hasil analisis menunjukkan variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peluang tenaga kerja memperoleh upah besar dari UMP. Tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi memiliki peluang besar untuk memperoleh upah diatas UMP daripada tenaga kerja berpendidikan rendah. Tinggi rendahnya tingkat upah tergantung pada tingkat pendidikan tenaga kerja. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditamatkan dan atau semakin lama tahun pendidikan yang ditempuh maka tenaga kerja tersebut memiliki peluang yang besar untuk bersaing di dunia kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Harahap (2018) bahwa terdapat hubungan/korelasi positif antara tahun sekolah atau lama pendidikan dengan tingkat upah, dimana pengusaha bersedia membayar upah yang tinggi untuk tenaga kerja dengan pendidikan yang tinggi atau melakukan investasi pendidikan yang tinggi. Pan (2014) juga mengatakan bahwa pengeluaran pendidikan sama dengan penanaman modal yang akan menghasilkan pengembalian pada periode yang akan datang. Semakin tinggi investasi pendidikan maka peluang untuk memperoleh pengembalian atau upah juga semakin besar.

Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Upah di Sumatera Barat

Analisis regresi logistik tenaga kerja laki-laki memperoleh upah besar dari UMP dengan Prob $0,0000 < 0,05$ sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa tenaga kerja laki-laki mendapatkan tingkat upah lebih besar daripada perempuan di Sumatera Barat. Peluang tenaga kerja laki-laki menerima upah diatas UMP lebih besar daripada tenaga kerja perempuan. Sehingga hal ini akan menyebabkan perbedaan upah pekerja laki-laki dan perempuan.

Seperti kajian Todaro (2011) yang menyatakan bahwa perempuan identik dengan kemiskinan karena kemampuan perempuan untuk memperoleh penghasilan yang tinggi lebih rendah dari pada laki-laki, hal ini dikarenakan perempuan lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengurus rumah tangga.

Pengaruh Jenis Pekerjaan Terhadap Tingkat Upah di Sumatera Barat

Analisis regresi logistik jenis pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peluang tenaga kerja dalam memperoleh upah lebih besar dari UMP. Setiap perubahan tingkatan jenis pekerjaan, tidak akan mempengaruhi tingkat upah di Sumatera Barat. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Miswar (2018) yang mengatakan bahwa jenis pekerjaan berpengaruh positif terhadap tingkat upah. Sementara dalam penelitian ini tidak terdapat kesenjangan yang signifikan antara upah tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan. Hal ini berarti upah tenaga kerja yang bekerja dengan jenis pekerjaan berbeda adalah relatif sama.

Pengaruh Lokasi Tempat Kerja Terhadap Tingkat Upah di Sumatera Barat

Pada kajian ini lokasi tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah di Sumatera Barat. Setiap perubahan lokasi tempat tenaga kerja bekerja akan meningkatkan upah yang diterima oleh tenaga kerja di Sumatera Barat. Sehingga hal ini akan menyebabkan terjadinya perbedaan upah di Sumatera Barat.

Perbedaan ini disebabkan di setiap daerah di Sumatera Barat memiliki penawaran tenaga kerja yang berbeda-beda dengan tingkat upah yang berbeda juga sesuai posisi yang dibutuhkan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Harahap (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh faktor lokasi secara signifikan dan positif terhadap upah.

E. KESIMPULAN

Variabel Kontrak Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah, dimana tenaga kerja kontrak memiliki peluang mendapatkan upah lebih besar dari UMP dibandingkan tenaga kerja tetap/lainnya. Tenaga kerja dengan kontrak kerja waktu tidak tertentu dan kontrak kerja dengan waktu tertentu berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah di Sumatera Barat. Namun kontrak kerja dengan perjanjian lisan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap tingkat upah di Sumatera Barat. Variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah di Sumatera Barat, dimana tenaga kerja dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh upah lebih tinggi dari UMP dibandingkan dengan tenaga kerja berpendidikan lebih rendah. Peluang tenaga kerja laki-laki memperoleh upah diatas UMP lebih besar dari pada tenaga kerja perempuan. Untuk variabel jenis pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan, sedangkan variabel lokasi tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.

F. UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah bersyukur kehadirat Allah atas rahmatNYA maka tulisan ini dapat dirampungkan. Ucapan terimakasih yang tidak terhingga penulis sampaikan kepada Universitas Bung Hatta khususnya Prodi Ekonomi Pembangunan yang mana penulis merupakan salah satu tim Pembina mata kuliah Ekonomi Makro dan Ekonomi Pembangunan, sehingga kajian ini sangat relevan, dan juga kepada lembaga seperti BPS, BI, serta lainnya yang telah memberi kemudahan dalam upaya pengumpulan data terkait. Tidak lupa kepada keluarga yang ikhlas dan mendukung dalam penuntasan tulisan ini, serta teman sejawat atas diskusi-diskusi panjangnya.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Salma and Mark Mcgillivray (2015). Human Capital, Discrimination, And The Gender Wage Gap In Bangladesh. *World Development*. Vol. 67, pp. 506–524,
- Astary Rima, Natasya Safitri, Zarpani, Erni Febrina Harahap (2024). Pengaruh Investasi, Pengeluaran Pemerintah, Upah Minimum Provinsi Dan Inflasi Terhadap Ketimpangan Pendapatan Di Indonesia. *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume X No. 1 – April 2024. Hal. 106-115. DOI: <https://doi.org/10.31869/me.v10i1.5293>
- Badan Pusat Statistik Sumatera Barat. (2018). *Keadaan Angkatan Kerja Sumatera Barat*. (<http://bps.sumbar.go.id>) diakses 16 Desember 2020.
- Bellou, A. and Kaymak, B (2012). Wages, Implicit Contracts, And The Business Cycle: Evidence From An European Panel. *Labour Economics*, 19; P. 898–907
- Biltagy, M. (2018) ‘Gender wage disparities in Egypt: Evidence from ELMPS 2006 and 2012’, *Quarterly Review of Economics and Finance*. Board of Trustees of the University of Illinois. doi: 10.1016/j.qref.2018.11.010.
- Borjas, G. J. (2008). *Labor Economics Fourth Edition*. New York: Mc Graw-Hill
- Deliarnov. (2003). *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Engellandt, A. and Riphon, R. T. (2005). Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, 12(3), pp. 281–299. doi: 10.1016/j.labeco.2003.11.006.
- Febryanti, Lisa (2020). Analisis Determinan Tingkat Upah di Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan Universitas Negeri Padang*. Vol 2, No. 1.
- Geoffrey A. Jehle and Philip J. Reny, 2000. *Advance Microeconomic Theory*. Second Edition. Addison Wesley. Boston. San Fransisco, New York
- Gujarati. (1978). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga, Jakarta.
- Hakim, Lukmanul (2011). Perkembangan Tenaga Kerja Wanita di Sektor Informal: Hasil Analisa dan Proxy Data Sensus Penduduk. *Among Makarti*, Vol.4 No.7, Juli
- Harahap, Erni Febrina. (2017). Analysis of Determinants of Income and Efforts to Improve the Welfare of Street Vendors in Padang City. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9, No.3, P. 118-124. www.iiste.org
- Harahap, Erni Febrina (2018). Study of Minimum Wage, Level of Education, Employment Opportunity, and Unemployment Educated: Empirical Study in Padang. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 10 no. 3. P. 38-43. www.iiste.org

- Henni Gusnia (2014). Kesenjangan Upah Antar Gender di Indonesia: *Glass Ceiling* atau *Sticky Floor*? *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol. 9, No. 2, Desember, P. 83-96
- Husain, Muhammad Najib, Erni Febrina Harahap, et.al (2023). The sustainability development dilemma in green public relations: part of CSR failure? *Jurnal Studi Komunikasi* Vol 7; Ed 3, Nov 2023, P. 759-778.
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/jsk/article/view/7386/3460>
- Iriondo, I. and Pérez-Amaral, T. (2016). The effect of educational mismatch on wages in Europe. *Journal of Policy Modelling*, 38 (2), P 304–323. doi: 10.1016/j.jpolmod.2015.12.008.
- J, Stephen Chapman, Nicole Benis (2017). Ceteris Non Paribus: The Intersectionality of Gender, Race, and Region in The Gender Wage Gap. *Women's Studies International Forum* 65 P. 78–86
- Khana, M and Saima Akhtarb H.Z, Mehmooda K.M (2013). Analysing Skills, Education and Wages in Faisalabad: Implications for Labour Market. *International Conference on Applied Economics (ICOAE) 2013*. *Procedia Economics and Finance* 5, P. 423 – 432
- Lamazi (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Pekerja Wanita Pedesaan di Sumatera Selatan. *Balai Diklat Provinsi Sumatera Selatan* ISSN : 2540-816X Volume 3 Nomor 2 Edisi Agustus.
- Miswar (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja di Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, Volume 5 Nomor 1, Mei, e-ISSN: 2549-8355
- Miyoshi, Koyo (2012). The Effects of Implicit Contracts On Wages: Evidence from The Japanese Labor Market. *Economics Letters* 115, P. 38–40
- Nachrowi, dkk. 2005. *Penggunaan Teknik Ekonometrika*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Pan, L. (2014). The Impacts Of Education Investment On Skilled-Unskilled Wage Inequality And Economic Development in Developing Countries. *Economic Modelling*. Elsevier B.V., 39, P.. 174–181. doi: 10.1016/j.econmod.2014.02.040.
- Rahmat, W. F. (2015). Problematika Buruh dalam Menghadapi Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing, *Dharma Ekonomi*, 17 (31). Available at: <http://www.ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/DE/article/view/167>.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business - A skill building approach* (4th ed). New York, NY: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Quang, T.R and Hiep H.P, Hoa Thi Voc, Hong T.L, Huong M.N (2019). Local Governance, Education And Occupation-Education Mismatch: Heterogeneous Effects On Wages In a Lower Middle Income Economy. *International Journal of Educational Development* 71, 102101
- Todaro, MP and Smith, Stephen C (2015). *Economic Development*. 12th Edition, Pearson, George Washington University.
- Tromp, N. (2019). The Narrowing Gender Wage Gap in South Korea, *Journal of the Japanese and International Economies*. Elsevier, 53 (July), p. 101032. doi: 10.1016/j.jjie.2019.101032.
- William, Theodorus Siahaan (2014) Pengaruh Modal Manusia Terhadap Upah Pekerja Pada Sektor Jasa Montir Motor di Palembang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi*, Vol.8 No.2