

**PENGARUH TINGKAT UPAH DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP JAM KERJA PEKERJA WANITA
PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI KOTA PALEMBANG**

Irto Sunardi

Email : Irto_bec@plasa.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of wage rate and education grade of hours of work woman worker at hotel industry in Palembang municipality. By using the descriptive method, this research surveyed five four-stars hotel in Palembang municipality. The questionnaire was used as research instrument supported by interview and documentation, and data had been collected from September 2009 until November 2009. Data analysis to test the hypothesis is multiple regression analysis. The result of this research shows that if wage rate of woman worker increases, so the hours of work of woman worker at four-stars hotel will increase as well. In the other hand, if education grade of woman worker increase so the hours of work of woman worker at four-stars hotel will increase too. Furthermore, the implications of this research are to give the right attention to woman worker for their education grade as an investment to enter the labor market and to give the support for government program of Visit Musi 2008.

Key words: Four-Stars Hotel, Wage Rate, Education Rate, Woman Worker

PENDAHULUAN

Perempuan di Sumatera Selatan merupakan sumber daya insani yang potensial dalam pembangunan. Namun demikian potensi kaum wanita sebagai pekerja belum mempunyai peran yang maksimal, terutama dalam kegiatan-kegiatan produktif. Kegiatan produktif yang dimaksudkan disini adalah bekerja atau melakukan suatu kegiatan atau membantu dalam melakukan sesuatu kegiatan dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan (Yuswanto & Isti, 2004:138).

Dibeberapa bidang misalnya bidang pendidikan, dengan menggunakan berbagai tolak ukur ternyata perempuan masih jauh tertinggal dibanding laki-laki. Apalagi di bidang ketenagakerjaan, jenis-jenis pekerjaan yang digeluti wanita walaupun cukup beragam ternyata

dari segi kuantitas masih jauh tertinggal dibanding pasangannya. Akses kaum wanita terhadap sumber-sumber ekonomi juga masih sangat terbatas

Peran wanita dalam pembangunan sebenarnya terus meningkat dari waktu ke waktu. Hal ini dapat dilihat dari partisipasi wanita di pasar tenaga kerja yang makin meningkat. Kesempatan itu akibat dari laju pertumbuhan angkatan kerja wanita lebih cepat daripada laju pertumbuhan angkatan kerja laki-laki, dimana pertumbuhan angkatan kerja wanita sebesar 3,99 persen dan angkatan kerja laki-laki sebesar 3,24 persen

Keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi dapat dilihat dari jumlah yang masuk di pasar kerja. Makin tinggi partisipasi wanita di pasar kerja merupakan indikasi meningkatnya kecenderungan angkatan kerja wanita usia produktif mencari atau melakukan kegiatan ekonomi.

TPAK wanita selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan dari 48,69 pada tahun 2003 menjadi 54,70 pada tahun 2008. peningkatan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah peningkatan pendidikan wanita. Peningkatan pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan aspirasi dan harapan akan penghasilan dan kehidupan yang lebih baik, sehingga mendorong mereka untuk berpartisipasi di pasar kerja.

Faktor-faktor lainnya dalam kesempatan di pasar kerja adalah di kota lebih banyak terpenuhi angkatan kerja wanita yang mempunyai persyaratan tertentu, seperti pendidikan dan keterampilan. Tingkat pendidikan angkatan kerja wanita di Sumatera selatan pada tahun 2008 terlihat masih relatif rendah, lebih dari separuh angkatan kerja wanita berpendidikan SD kebawah. Sebanyak 9,59 persen berpendidikan SMP, dan 10,11 persen tamat SMA dan hanya sekitar 3,47 persen yang berpendidikan tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memainkan peranan penting dalam pembangunan ekonomi. Kedudukan berbeda dengan faktor produksi lain, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang dapat menggerakkan pembangunan. Sebagaimana dikemukakan Hebirson dalam Todaro (2000:411) bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dari kekayaan suatu bangsa. Manusia adalah yang merupakan agen-agen aktif yang akan mengumpulkan modal, mengeksploitasi sumber-sumber daya alam, membangun berbagai macam organisasi sosial, ekonomi dan politik serta melaksanakan pembangunan nasional.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan pembangunan yang dilakukan oleh suatu negara (Soeprono, 2006:30) Apalagi dengan kondisi globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang makin kompetitif di pasar kerja, baik di dalam maupun di luar negeri.

Di Kota Palembang sendiri, yang merupakan ibukota Propinsi Sumatera Selatan, sektor-sektor ekonomi yang berkembang cukup beragam. Mulai dari sektor primer, sekunder maupun tersier. Dari data laju pertumbuhan PDRB Kota Palembang di bidang hotel dan restoran, laju pertumbuhan dari tahun 2007-2008 berkisar 8-10 persen. Hal ini menunjukkan bahwa subsektor hotel dan restoran merupakan subsektor yang berpotensi dalam menyerap tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja ini akan berdampak pada pengurangan pengangguran yang ada di Kota Palembang terutama pada penyerapan tenaga kerja pada sektor hotel dan restoran yang bias mendukung program pemerintah yaitu Kota Palembang sebagai Kota wisata dengan visit Musi 2008.

Sektor industri pariwisata yang ada di Kota Palembang yang meliputi sektor perdagangan, sektor perhotelan dan sektor restoran, termasuk kedalam industri jasa. Pariwisata menimbulkan dampak langsung terhadap persekonomian masyarakat sekitar, dampak tersebut dapat berupa peningkatan jumlah tenaga kerja dan peningkatan pendapatan yang akan membawa kehidupan yang lebih baik (Inskeep, 1991:368)

Proses perkembangan sektor pariwisata di Kota Palembang dapat dilihat dari peran serta pemerintah yang senantiasa menetapkan tujuan-tujuan wisata baru di Kota Palembang. Salah satu tujuan wisata baru dicanangkan oleh pemerintah adalah Visit Musi 2008. Pemerintah menetapkan program wisata visit musu 2008 tidak lain karena topografi Kota Palembang yang merupakan kota sungai.

Dalam kurun waktu 2001-2008, pertumbuhan subsektor hotel pada PDRB Kota Palembang cenderung berfluktuatif. Meskipun demikian selama 5 tahun terakhir, subsektor hotel mengalami pertumbuhan positif. Pertumbuhan subsektor hotel di Kota Palembang diikuti dengan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja. Pada tahun 2003, jumlah hotel berbintang di Kota Palembang sebanyak 10 hotel dan pada tahun 2008 mengalami kenaikan menjadi 16 hotel berbintang di Kota Palembang.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap jam kerja pekerja wanita pada industri perhotelan di Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap jam kerja pekerja wanita pada industri perhotelan di Kota Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

Teori *Human Capital*

Pengeluaran untuk pendidikan dan pelatihan merupakan investasi perorangan untuk meningkatkan kemampuan di pasar kerja, produktivitas, dan pendapatan (Kaufman, 2006:326).

Teori Penentuan Upah

Penentuan upah merupakan inti dari ekonomi tenaga kerja, karena struktur upah dan perubahan upah dalam kurun waktu tertentu berhubungan dengan alokasi tenaga kerja yang efisien dan pemeliharaan keseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar kerja (Kaufman, 2006:326).

Teori Perbedaan Upah

1. Berhubungan dengan peraturan pemerintah tentang kondisi keselamatan dan kesehatan
2. Mencakup faktor-faktor yang menyebabkan perpaduan dari sisi keuntungan dan upah dalam paket kompensasi yang ditawarkan pada pekerja oleh pengusaha (Kaufman, 2006:387).

Teori Upah Minimum

Penetapan upah minimum bertujuan melindungi pekerja agar memiliki standar minimum hidup yang mencukupi, khususnya bagi pekerja miskin dengan upah yang sangat rendah (Kaufman, 2004:283).

Teori efek pendapatan dan efek substitusi

Efek pendapatan: Hubungan antara perubahan dalam pendapatan dan perubahan dalam jam kerja mengacu pada konsep penting dalam penawaran tenaga kerja.

Efek Substitusi: Terjadi ketika nilai dari *leisure* meningkat, masing-masing orang atau pekerja termotivasi untuk mengganti *leisure* yang merupakan barang mahal menjadi penambahan jam kerja (Kaufman, 2004:56).

Teori Penawaran Tenaga Kerja (*labor Supply*)

Setiap orang mempunyai waktu yang *Fixed* (24 jam sehari) yang digunakan untuk 2 hal :bekerja (*labor market activity*) dan *leisure*(*non labor market activity*). Bekerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk melakukan aktivitas yang memperoleh upah/pendapatan; sedangkan *leisure* adalah aktivitas seseorang yang tidak memperoleh upah/pendapatan. Aktivitas *leisure* antara lain adalah: bekerja di rumah (memelihara anak,

menjahit, memasak), waktu yang dikeluarkan untuk pendidikan, *commuting*, *relaxation*, *rest* (istirahat) dan lain-lain (Ehrenberg and Smith, 1997:180).

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian Kemala (2006) yang berjudul *Pengaruh investasi dan upah terhadap kesempatan kerja pada industri besar dan menengah di Sumatera Selatan*, memperlihatkan bahwa setiap kelompok industri yang berbeda akan memiliki slope dan intercept yang berbeda. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel tingkat upah dan investasi memiliki pengaruh yang tidak sama di industri yang berbeda.

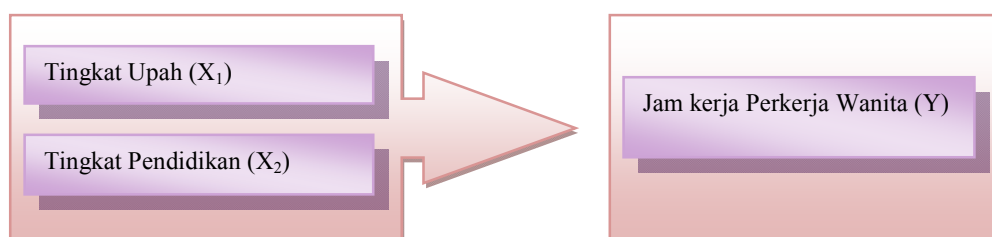
Menurut Solahuddin (2007) yang meneliti *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja pada Hotel Berbintang di kota Palembang*, menjelaskan adanya hubungan positif antara produktivitas pekerja dan tingkat upah dengan penyerapan tenaga kerja. Ini berarti apabila produktivitas pekerja dan tingkat upah meningkat maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat pula, demikian sebaliknya.

Winarsih (2003) yang meneliti tentang *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita di Sumatera Selatan*, menjelaskan bahwa umur, pengeluaran rumah, tingkat pendidikan, status perkawinan dan jumlah anak balita berhubungan positif terhadap penawaran jam kerja.

Penelitian Putra (2005) mengenai partisipasi wanita dalam pasar kerja menyatakan bahwa pendapatan suami, umur, pendidikan, banyaknya balita dan lokasi tempat tinggal terhadap partisipasi wanita dalam pasar kerja mendapatkan hasil bahwa kesemua variabel bebas yang diteliti ternyata memiliki pengaruh yang positif terhadap partisipasi wanita dalam pasar kerja.

3. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya untuk menganalisa pengaruh tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap jam kerja pekerja wanita pada industri perhotelan di Kota Palembang, maka kerangka pikir penelitian ini digambarkan dalam skema sebagai berikut:



4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori di atas maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Makin tinggi tingkat upah, maka jam pekerja wanita akan semakin bertambah.
2. Makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka jam kerja pekerja wanita akan bertambah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kota Palembang, dengan objek penelitian di hotel berbintang empat di Kota Palembang. Pemilihan hotel berbintang empat sebagai objek penelitian dikarenakan maraknya pertumbuhan hotel berbintang di Kota Palembang dan dicanangkannya visit musisi 2008. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer meliputi data mengenai kondisi pekerjaan, tingkat upah pekerja wanita, tingkat pendidikan pekerja wanita, dan jam kerja pekerja wanita yang bekerja di hotel tersebut yang didapatkan dari wawancara dengan manajer-manajer hotel dan pekerja wanita di lapangan. Data sekunder meliputi data hotel berbintang di Kota Palembang, banyaknya tenaga kerja yang bekerja di sektor industri perhotelan, seperti data tenaga kerja di Sumatera Selatan, upah minimum regional, banyaknya industri perhotelan di Kota Palembang. Data sekunder bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS).

Jumlah populasi pekerja wanita yang dijadikan sampel sebanyak 480 orang. Pada masing-masing hotel yang dijadikan responden diambil 10 persen pekerja wanita secara acak sebagai sampel pekerja (Nazir, 2003:23). Menurut Nazir, bahwa sampel sebanyak 10 persen dari total populasi telah mewakili semua populasi yang ada dalam penelitian.

Industri perhotelan yang akan diteliti dibatasi hanya hotel berbintang empat di Kota Palembang dengan alasan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan hotel berbintang tiga ke bawah. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik survey menggunakan instrumen kuisioner serta dilengkapi dengan wawancara dengan manajer hotel dan pekerja wanita di lapangan sehingga didapat data berupa tingkat upah, tingkat pendidikan pekerja, dan jam kerja pekerja wanita.

Analisis data akan dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda (*multiple linear regression*) dengan Pendekatan Kuadrat Terkecil (*Ordinary Least Square*) dalam rangka mengukur seberapa besar variabel bebas yaitu, tingkat upah dan tingkat pendidikan

berhubungan dengan variabel terikat yaitu jam kerja pekerja wanita, yang dapat dijelaskan dalam persamaan berikut:

$$AL = \alpha_0 + \beta_1 U + \beta_2 TP + \varepsilon_i$$

dimana:

AL	= Variabel Jam kerja pekerja wanita
U	= Variabel tingkat upah
TP	= Variabel tingkat pendidikan
α_0	= Konstanta regresi berganda
β_1, β_2	= Parameter
ε_i	= error term (variabel bebas lain diluar model regresi)

Uji ketepatan letak taksiran garis regresi ini dapat ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang besarnya antara nol dan satu ($0 < R < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 (mendekati 1), berarti estimasi model regresi yang dihasilkan semakin mendekati keadaan sebenarnya (*goodness of fit*) atau menunjukkan tepatnya taksiran garis regresi yang diperoleh.

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan (berbeda secara nyata). Maksud dari signifikan ini adalah suatu nilai koefisien regresi yang secara statistik tidak sama dengan nol. Jika koefisien slope sama dengan nol, berarti dapat dikatakan bahwa tidak cukup bukti untuk menyatakan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk kepentingan tersebut, dilakukan pengujian secara serentak, atau disebut juga dengan uji-F dan pengujian secara parsial atau disebut juga dengan uji-t (*Nachrowi & Hardius Usman, 2006:16*). Operasional Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. *Tingkat Upah (X_1)*

Tingkat upah diambil dari Upah nominal rata-rata yang diterima pekerja wanita dan dinyatakan dalam Rp per bulan.

2. *Tingkat Pendidikan (X_2)*

Tingkat pendidikan formal yang ditamatkan oleh responden, diambil dari pendidikan terakhir pekerja wanita.

3. *Jam kerja pekerja wanita (Y)*

Jumlah lamanya tenaga kerja wanita bekerja dalam sebulan dan dinyatakan dalam jam per orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di hotel-hotel berbintang empat di Kota Palembang. Dipilihnya Palembang sebagai lokasi penelitian ini adalah karena: (a) Pertumbuhan sektor Industri Perhotelan di Kota Palembang dalam beberapa tahun terakhir mengalami pertumbuhan yang

signifikan; (b) Adanya program wisata pemerintah yang disebut dengan program visit Musi 2008; (c) Banyaknya jumlah hotel di Kota Palembang yang diharapkan akan mendukung suksesnya tujuan program wisata visit Musi 2008. Sebagian besar responden yang diteliti berdasarkan status perkawinan yaitu 78 persen responden belum menikah dan berumah tangga dan belum memiliki beban tanggung jawab yang besar terhadap keluarga.

Sebagian besar responden adalah pekerja usia muda, yang berumur tidak lebih dari 25 tahun, berkisar 71,43 persen dari total responden. Sehingga diharapkan, pekerja dengan usia muda akan memiliki produktivitas yang tinggi karena umur akan mempengaruhi kinerja dan hasil pada perusahaan. Persentase pekerja wanita yang berumur di atas 25 tahun yaitu 24,49 persen responden. Distribusi tingkat pendidikan pekerja wanita yang bekerja di Industri Perhotelan paling banyak adalah di tingkat SMA/SMK sebesar 44 persen responden, disusul pendidikan setingkat diploma sebesar 30 persen responden, lalu sebesar 26 persen responden berpendidikan setingkat sarjana.

Distribusi tingkat upah paling banyak adalah kurang dari 1 juta rupiah meliputi 44,9 persen responden, disusul tingkat upah sebesar 1 sampai 1,5 juta rupiah sebanyak 38,78 persen responden dan terakhir untuk tingkat upah lebih dari 1,5 juta rupiah sebesar 18,37 persen responden.

Sebagian besar responden pekerja wanita yang bekerja di Industri Perhotelan atau sebesar 64 persen pekerja wanita yang bekerja tidak lebih dari satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa industri perhotelan berbintang empat di Kota Palembang lebih memilih pekerja baru. Distribusi jam kerja pekerja wanita di Industri Perhotelan di Kota Palembang rata-rata berkisar antara 160 sampai 170 jam sebulan, atau sebesar 77,55 persen responden.

Analisis tabulasi silang dilakukan untuk melihat kecenderungan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Kecenderungan terjadinya hubungan antara tingkat pendidikan dengan jam kerja dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Rata-Rata Jam Kerja.

Tingkat pendidikan	Responden (%)	Jam kerja rata-rata (jam/bulan)
SMA/SMK	44	158,18
Diploma	30	162
Sarjana	26	175,76
	100	163,9

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, tahun 2009

Tabel 1 menunjukkan bahwa Adanya kecenderungan terjadinya hubungan antara tingkat pendidikan dengan Jam kerja rata-rata perkerja wanita di Industri Perhotelan di Kota Palembang. Dari data di atas dapat dilihat bahwa pada tingkat pendidikan SMA/SMK yang meliputi 44 persen responden, maka dapat diketahui jam kerja rata-rata pekerja wanita adalah 158,18 jam per bulan. Sedangkan pada tingkat pendidikan Diploma dengan persentase responden adalah 30 persen, maka dapat diketahui bahwa jam kerja rata-rata perkerja wanita adalah 162 jam per bulan. Kemudian pada tingkat pendidikan sarjana bisa dilihat dengan responden 20 persen, jam kerja rata-rata pekerja wanita adalah 175,76 jam per bulan. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pendidikan kecenderungan mempengaruhi jam kerja rata-rata pekerja wanita yang bekerja di Industri Perhotelan di kota Palembang. Semakin tinggi pendidikan maka jam kerja pun akan bertambah, begitupun sebaliknya. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya mempunyai posisi yang lebih tinggi di perusahaan tersebut sehingga menimbulkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Kecenderungan hubungan antara tingkat upah dengan jam kerja rata-rata dapat dilihat dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Upah dan Rata-Rata Jam Kerja.

Tingkat Upah	Responden (%)	Jam kerja rata-rata (jam/bulan)
< 1 juta	44	158,63
1 juta – 1,5 juta	38	162,39
> 1,5 juta	18	180
	100	163,9

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, tahun 2009

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel bebas yakni tingkat upah memiliki kecenderungan hubungan positif terhadap rata-rata jam kerja. Dari data di atas dapat dilihat bahwa pada tingkat upah kurang dari 1 juta perbulan yang meliputi 44 persen responden, maka dapat diketahui jam kerja rata-rata pekerja wanita adalah 158,63 jam perbulan. Sedangkan pada tingkat upah antara 1 juta – 1-5 juta dengan persentase responden adalah 38 persen responden, maka dapat diketahui bahwa jam kerja rata-rata perkerja wanita adalah 162,39 jam perbulan. Kemudian pada tingkat upah di atas 1,5 juta perbulan dengan responden 18 persen, jam kerja rata-rata pekerja wanita adalah 180 jam perbulan. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat upah menunjukkan kecenderungan mempengaruhi jam kerja rata-rata pekerja wanita yang bekerja di Industri Perhotelan di kota Palembang setiap

bulannya. Semakin tinggi tingkat upah maka jam kerja pun akan bertambah, begitupun sebaliknya.

Variabel-Variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan tingkat upah. Analisis ini menggunakan metode ekonometrika dengan pendekatan kuadrat terkecil (Ordinary Least Square atau OLS) dengan hasil regresi yang didapat ditunjukkan dalam Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi antara Tingkat Pendidikan dan Tingkat Upah
terhadap Jam Kerja Pekerja Wanita

No.	Model	Koefisien	T hitung	T Tabel	Signifikansi
1	Konstanta	150,065	111,537	2,0365	0,00
2	Tingkat Pendidikan	8,43 E-06	4,001	2,0365	0,00
3	Tingkat Upah	3,988	6,840	2,0365	0,00
R square = 0,782 ; R adj. = 0,772 ; F hitung = 84,145					

Sumber: Hasil penelitian Lapangan, 2009 (diolah)

Tabel 3 di atas dapat pula ditunjukkan dalam persamaan berikut:

$$AL = 150,065 + 3,988U + 0,00000843 TP + \varepsilon_1$$

Berdasarkan hasil regresi, dapat diketahui bahwa peningkatan 1 rupiah dari tingkat upah akan meningkatkan 3,988 jam per bulan dari jam kerja pekerja wanita. Artinya peningkatan tingkat upah cukup berpengaruh terhadap meningkatnya jam kerja pekerja wanita. Hal ini dibuktikan pula dengan nilai t dari tingkat upah yang signifikan. Sedangkan peningkatan satu level tingkat pendidikan, dari SMA/SMK ke diploma atau dari diploma ke sarjana, akan meningkatkan 0,00000843 jam kerja per bulan pekerja wanita. Artinya, peningkatan tingkat pendidikan dalam penelitian ini pengaruhnya kecil walaupun signifikan terhadap meningkatnya jam kerja pekerja wanita. Hal ini ditunjukkan pula dengan nilai t tingkat pendidikan yang signifikan.

Dari hasil estimasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,782 yang menunjukkan bahwa sebanyak 78,2 persen variasi dalam variabel bebas yang digunakan dalam model dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat dalam model. Atau dengan kata lain bahwa 78,2 persen jam kerja pekerja wanita di Industri Perhotelan di Kota Palembang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan tingkat upah. Selebihnya, sebesar 21,8 persen dijelaskan variabel lain di luar model. Nilai R^2 yang cukup tinggi ini memperlihatkan bahwa estimasi model yang dihasilkan dari penelitian ini cukup memperlihatkan keadaan yang sebenarnya (goodness of fit) atau cukup kuat untuk dipercaya.

Untuk menguji hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersamaan) digunakan uji-F. Berdasarkan Tabel 4.2.3 di atas, nilai F hitung sebesar 84,145 lebih besar dari F Tabel sebesar 3,19 pada tingkat kepercayaan 95% yang berarti bahwa variabel tingkat pendidikan dan tingkat upah secara serentak berpengaruh positif terhadap jam kerja pekerja wanita.

Untuk pengujian parsial yang bertujuan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan menggunakan uji t (t-test). Uji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 % dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar $n - k -$

$1 = 50 - 2 - 1 = 47$. Akibatnya, diperoleh nilai kritis t Tabel sebesar 2,0365. Selanjutnya, dengan membandingkan masing-masing nilai t hitung dengan nilai t Tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap model atau t hitung $>$ t Tabel. Signifikansi dapat pula memperkuat pembuktian bahwa tingkat signifikansi yang tidak melebihi derajat keberartian ($\alpha = 0,05$).

Dari hasil pengujian parsial variabel tingkat pendidikan dengan t hitung sebesar $4,001 > 2,0365$ (t Tabel), menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan pekerja wanita nyata terhadap jam kerja pekerja wanita. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi pendidikan pekerja wanita, maka jam kerjanya setiap bulan akan meningkat. Atau sebaliknya, makin rendah tingkat pendidikan pekerja wanita maka jam kerjanya akan semakin rendah/sedikit pula. Hal ini membuktikan bahwa meningkatnya tingkat pendidikan seseorang pekerja wanita akan berpengaruh pada peningkatan jam kerjanya. Hal ini disebabkan bahwa pada suatu perusahaan atau industri, tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan mempunyai jabatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi pula, sehingga akan berpengaruh pada jam kerjanya di perusahaan atau industri tersebut.

Adapun dari hasil pengujian parsial pada tingkat upah dengan t hitung sebesar $6,840 > 2,0365$ (t Tabel), menunjukkan bahwa pengaruh tingkat upah pekerja wanita nyata terhadap jam kerja pekerja wanita. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi tingkat upah pekerja wanita maka jam kerjanya akan semakin tinggi pula. Atau sebaliknya, makin rendah tingkat upah pekerja wanita maka jam kerjanya akan semakin rendah/sedikit pula. Tingkat upah seseorang menunjukkan tingkat pekerjaan seseorang. Makin tinggi tingkat upah seseorang yang mempunyai posisi yang lebih tinggi, maka seseorang tersebut akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar pula terhadap perusahaan. Searah dengan tanggung jawab yang lebih besar, upah yang diterima akan lebih tinggi. Dengan tingkat upah yang tinggi yang sesuai dengan meningkatnya tanggungjawab, seseorang tersebut akan memiliki jam kerja yang lebih tinggi pula dibandingkan pekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh peningkatan tingkat pendidikan pekerja wanita terhadap jam kerjanya cukup nyata dan signifikan. Dengan kata lain, makin tinggi tingkat pendidikan pekerja wanita maka jam kerjanya akan semakin tinggi pula, atau, makin rendah tingkat pendidikan pekerja wanita maka jam kerjanya akan semakin rendah/sedikit. Hal ini membuktikan bahwa meningkatnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh pada peningkatan jam kerjanya. Sesuai

dengan teori dari efek substitusi, apabila tingkat upah seseorang meningkat, maka seseorang tersebut akan menambah jam kerjanya atau mengurangi leisure.

Demikian pula analisis terhadap tingkat upah pekerja wanita, yang berpengaruh positif dan nyata terhadap jam kerja pekerja wanita. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi tingkat upah pekerja wanita maka jam kerjanya akan semakin tinggi pula. Atau, makin rendah tingkat upah pekerja wanita, maka jam kerjanya akan semakin rendah/sedikit. Tingkat upah seseorang kadang-kadang menunjukkan tingkat pekerjaan seseorang. Makin tinggi tingkat upah yang diterima oleh seorang pekerja biasanya pekerja tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih besar pula terhadap perusahaan, searah dengan tanggung jawab yang lebih besar, upah yang diterima akan lebih tinggi pula. Maka, dengan tingkat upah yang tinggi yang sesuai dengan meningkatnya tanggungjawab, seseorang tersebut pula akan memiliki jam kerja yang lebih tinggi pula dibandingkan pekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah.

Saran

Upaya yang dilakukan industri perhotelan untuk meningkatkan kualitas perusahaan dapat dilakukan dengan peningkatan sumber daya manusia. Dalam hal ini, tenaga kerja khususnya pekerja wanita perlu mendapatkan perhatian untuk dapat meningkatkan kualitas perusahaan, baik dari tingkat pendidikan, maupun tingkat upahnya.

1. Bagi pekerja wanita, untuk mendapatkan tingkat upah dan posisi yang lebih baik di perusahaan, penting bagi pekerja wanita untuk dapat mengutamakan pendidikan sebagai investasi untuk memasuki pasar kerja. Pendidikan yang lebih tinggi di dunia kerja akan berpengaruh pada peningkatan upah. Dengan tingkat upah yang lebih baik, diharapkan kedepan pekerja wanita dapat mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik dan akan memberikan kontribusi yang lebih baik pula bagi perusahaan.
2. Bagi perusahaan, tingkat pendidikan dan tingkat upah yang sesuai dengan pekerjaan atau jam kerja yang ditawarkan sangat perlu untuk diperhatikan, mengingat pekerja wanita memiliki kekhususan dibandingkan dengan pekerja pria. Pekerja wanita yang cenderung tidak leluasa dengan jam kerja yang ditawarkan, akan memilih jam kerja yang disesuaikan antara jam kerja sebagai ibu rumah tangga dengan bekerja di perusahaan. Untuk itu, perusahaan hendaknya memberikan fasilitas khusus untuk pekerja wanita, misalnya dengan memberikan jam kerja yang lebih fleksibel, memberikan cuti-cuti khusus seperti cuti hamil kepada pekerja wanita, sehingga diharapkan pekerja wanita juga akan lebih loyal pada perusahaan dan berusaha memberikan kontribusi yang lebih baik pula pada perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Asean Development Bank, 2005, *Jalan Menuju Pemulihan Memperbaiki Iklim Investasi di Indonesia*, Economics and Research Department Development Indicators and Policy Research Division.
- BPS, Sumatera Selatan, 2008, Biro Pusat Statistik.
- BPS 2008, *Situasi dan Permasalahan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan*
- Breunig, Robert & Sandrine Rospabe, 2004, *The male-female wage gap in France: an analysis using non-parametric methods*, *Journal of School of Economics and Research School of Social Sciences Australian National University*, May 2004. <http://www.Economicjournal.com>. diakses tanggal 10 april 2008.
- Djatikusuma, Edin Surdi, 2007, *Analisis Pengaruh Tingkat Upah terhadap Tingkat Kesempatan Kerja di Sumatera Selatan*, Tesis Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
- Ehenberg & Robert E. Smith, 2003, *Modern Labor Economic*, Eight Edition, Pearson Education Inc., USA.
- Elfrendi dan Nasri Bachtiar, 2004, *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Andalas University Press Padang
- Even & Machperson, 2004, *Wage Growth Among Minimum Wage Workers*, *Journal of Employment Policy Institute*, June 2004. <http://www.Economicjournal.com>. diakses tanggal 10 april 2008.
- Inskeep, Edward, 1991. *Tourism Planning An Integrated And Sustainable Development Approach*, Van Nostrand Reinhold, New York.
- IUF, 2007, *Semua untuk satu = Satu untuk Semua*, Jurnal Pedoman Kesetaraan Gender untuk Serikat Buruh di bidang Pertanian, Pangan, Hotel dan Katering, Serikat Buruh Internasional Sektor Makanan, Pertanian, Hotel, Restoran, Jasa Boga, Tembakau, dan Asosiasi-Asosiasi Buruh Sejenisnya.
- Katalog BPS, 2004, *Statistik dan Analisis Gender Kota Cimahi Tahun 2004*, Badan Pusat Statistik Kota Cimahi.
- Kaufman, Bruce E. & Julie L. Hotckiss, 2006, *Economics of Labor Markets*. Thomson, South Western.
- Kapsos, Steven., 2008, *The gender wage gap in Bangladesh*, *ILO Regional Office for Asia and the Pacific journal*, May 2008.
- Kemala, Eva Sari, 2006, *Pengaruh investasi dan upah terhadap kesempatan kerja pada industri besar dan menengah di Sumatera Selatan*, Tesis Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
- McConnel, C., Brue S.L & Macpherson, D. 1999. *Contemporary Labor Economics* Fifth Edition, Mc Graw-Hill Companies, Inc, Singapore.
- McConnel, Campbell R et al., 1999, *Contemporary Labor Economics*. Fifth Edition. McGraw-Hill International Editions.
- McLauaglin, Keneth J., 1992, *Rigid Wages? Working Paper No. 77*, *Center for Study of Economy and The State*, University of Chicago.
- Nachrowi, D Nachrowi & Hardius Usman, 2006, *Pendekatan Populer Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. P.T. Ghalia Indonesia, Jakarta. Hal 23-25
- Putra, Mulyawan Prema, 2005, *Analisis Partisipasi Wanita dalam Pasar Kerja*, Tesis Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

- Purwadi, Budi, 2006, *Pengukuran Dampak Pariwisata Terhadap Perekonomian*, www.labora.ac.id (Diakses 24 Maret 2004)
- SMERU, 2001, *Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Perkotaan Indonesia, Laporan dari Lembaga Penelitian SMERU*, dengan dukungan dari USAID/PEG, Oktober 2001.
- Soeprbo, Tarab. 2006. *Ketimpangan Gender dalam Pendidikan: Apakah Kurikulum Berperan?. Buletin Lembaga Demografi FE UI Vol 1*. o. 1. Jakarta
- Solahuddin, 2007, *Pengaruh investasi dan upah terhadap kesempatan kerja pada Industri Besar dan Menengah di Sumatera Selatan*, Tesis Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
- Sulastyono Agus. 2006. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Todarro, Micheal P. 2000. *Economic Development*. Fifth Edition, Longman, New York.
- Winarsih, wiwin, 2003, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penewaran Tenaga Kerja Wanita di Sumatera Selatan*, Tesis Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
- Yuswanto, Istatuk Budi & Isti Fadah, 2004, *Karakteristik Demografi dan Sosial Ekonomi Buruh Wanita serta Kontribusinya Terhadap Pendapatan Keluarga (Studi Kasus pada Buruh Tembakau Di Kabupaten Jember)**, Jurusan Ekonomi Manajemen, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 6* Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra.