

**PENDEKATAN HUMAN CAPITAL PADA KESENJANGAN UPAH PEKERJA  
BERBASIS GENDER DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**



**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Fakultas*

*Ekonomi*

*Universitas Sriwijaya*

**Disusun oleh :**

**MUHAMMAD FATURRACHMAN UMRI**

**NIM 01021381823130**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2024**

**ASLI**

JUR. EK. PEMBANGUNAN 9-1-2025  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI

**PENDEKATAN HUMAN CAPITAL PADA KESENJANGAN UPAH PEKERJA  
BERBASIS GENDER DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**



**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)*

*Fakultas Ekonomi*

*Universitas Sriwijaya*

**Disusun oleh :**

**MUHAMMAD FATURRACHMAN UMRI**

**NIM 01021381823130**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENDEKATAN HUMAN CAPITAL PADA KESENJANGAN UPAH PEKERJA  
BERBASIS GENDER DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Faturrachman Umri  
NIM : 01021381823130  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Ekonomi Pembangunan  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Ekonomi Ketenagakerjaan

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

**TANGGAL PERSETUJUAN**

Tanggal..... 9 Juli 2024 .....

**DOSEN PEMBIMBING**



Ketua : Dr. Yunisvita, S.E., M.Si

NIP. 197006292008012009

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENDEKATAN HUMAN CAPITAL PADA KESENJANGAN UPAH  
PEKERJA BERBASIS GENDER DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Diajukan oleh :

Nama : Muhammad Faturrachman Umri

NIM : 01021381823130

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Bidang Kajian : Ekonomi Ketenagakerjaan

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 02 Agustus 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

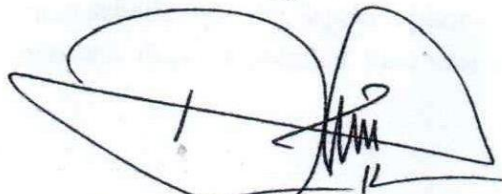
Palembang, Januari 2025

Ketua



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si.  
NIP. 197006292008012009

Anggota



Dirda Pratama Atiyatna, S.E., M.Si.  
NIP. 198609232019031006

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

**ASLI**

FAKULTAS EKONOMI PEMBANGUNAN  
UNIVERSITAS EKONOMI UNSRI  
9-1-2025



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si  
NIP. 197304062010121001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Faturrachman Umri

NIM : 01021381823130

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Bidang Kajian/Konsentrasi : Ekonomi Ketenagakerjaan

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**Pendekatan Human Capital pada Kesenjangan Upah Pekerja Berbasis Gender di Provinsi Sumatera Selatan**

Pembimbing : Dr. Yunisvita, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 02 Agustus 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjana.

Palembang, 07 Januari 2025

Pembuat Pernyataan



Muhammad Faturrachman Umri

**ASLI**  
JUR EK PEMBANGUNAN 9-1-2025  
FAKULTAS EKONOMI INSRI

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Pendekatan Human Capital pada Kesenjangan Upah Pekerja Berbasis Gender di Provinsi Sumatera Selatan”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini ditulis dan diajukan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Fakultas Ekonomi Strata1 (S-1) Universitas Sriwijaya. Penulis dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 07 Januari 2025  
Pembuat Pernyataan



Muhammad Faturrachman Umri

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama pengerjaan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai kendala dan ujian yang Alhamdulillah dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Allah SWT. karena berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai dan penulis memperoleh gelar pendidikan Strata Satu (S1) Ekonomi.
2. Ibu Dr. Yunisvita, S.E., M.Si yang telah membantu penulis untuk semangat bagipenulis, meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Dr. Mukhlis, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dirda Pratama Atiyatna, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah membantu memberikan saran yang membangun|
5. Mbak Iin selaku admin jurusan yang telah membantu penulis dalam proses kelengkapan administrasi mahasiswa.
6. Ayahanda tercinta yaitu Almarhum Ayahanda Suyanta yang semasa hidupnya memberikan dukungan materil dan moral bagi penulis.
7. Ibunda Umiana Deslina yang telah mendoakan, memberi dukungan mental, serta motivasikepada penulis sehingga selalu diberi kemudahan dan kelancaran dalam setiap urusan.
8. Seluruh staff dan tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh teman-teman Jurusan Ekonomi Pembangunan 2018 yang menjadi tempat berkeluh kesah penulis serta secara tidak langsung menjadi motivator bagi penulisuntuk segera menyelesaikan skripsinya.
10. Kepada diri sendiri, saya berikan apresiasi karena telah berjuang, kuat dan sabar untuk menyelesaikan skripsi dengan ujian terberat dalam kehidupan saya atas meninggalnya ayahanda. Selamat kamu sudah berhasil melewatinya. Tetap

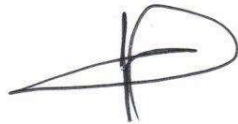
**ABSTRAK**  
**PENDEKATAN HUMAN CAPITAL PADA KESENJANGAN UPAH**  
**PEKERJA BERBASIS GENDER DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Oleh:**  
**Muhammad Faturrachman Umri, Yunisvita**

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar kesenjangan upah pada pekerja berbasis gender di Provinsi Sumatera Selatan. Data yang digunakan berasal dari Kuesioner SAKERNAS Agustus 2023 Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan berjumlah 12.445 sampel responden yang terpilih. Data yang dianalisis mencakup tingkat Pendidikan, pelatihan, kategori tempat tinggal selama 5 tahun lalu dan pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan regresi berganda dan Dekomposisi Blinder-Oaxaca, yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, pelatihan, kategori tempat tinggal selama 5 tahun lalu dan pengalaman kerja masih condong ke para pekerja laki-laki dibandingkan pekerja perempuan, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Perbedaan upah antara laki-laki terhadap perempuan dengan perbedaan variabel-variabel yang dianalisis (*explained*) -29,35 persen dan perbedaan upah yang disebabkan oleh faktor diskriminasi (*unexplained*) 129,35 persen.

**Kata Kunci: Kesenjangan Upah, Pendidikan, Training, Migrasi, Pengalaman Kerja**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si.  
NIP. 197304052010121001

Ketua Pembimbing



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si.  
NIP. 197006292008012009



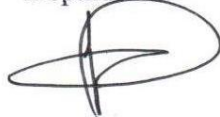
**ABSTRACT**  
**HUMAN CAPITAL APPROACH TO GENDER BASED WORKER WAGE  
GAP IN SOUTH SUMATERA PROVINCE**

**By:**  
**Muhammad Faturrachman Umri, Yunisvita**

*This study aims to analyze the extent of the gender-based wage gap in workers in South Sumatra Province. The data used was obtained from the August 2023 SAKERNAS Questionnaire of the South Sumatra Central Statistics Agency totaling 12,445 selected respondent samples. The data analyzed included education level, training, category of residence for the past 5 years and work experience. This study uses multiple regression and Blinder-Oaxaca Decomposition, which aims to evaluate the relationship between independent and dependent variables. The results of the analysis show that the variables of education level, training, category of residence for the past 5 years and work experience are still biased towards male workers compared to female workers, the rest is explained by other variables not used in this study. The difference in wages between men and women with differences in the variables analyzed (explained) - 29.35 percent and the difference in wages caused by discrimination factors (unexplained) 129.35 percent.*

**Keywords: Wage Gap, Education, Training, Migration, Work Experience**

Acknowledge by,  
The Head of Economic Development  
Department



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si.  
NIP. 197304052010121001

First Advisor



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si.  
NIP. 197006292008012009

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama	Muhammad Faturrachman Umri
NIM	01021381823130
Tempat /Tanggal Lahir	Palembang/ 09/ 2000
Alamat	PCI BLOK E 20 NO. 18 RT 003 RW 007 Kel. Kedaleman, Kec. Cibeber, Cilegon, Banten
Handphone	081295069577
Agama	Islam
Jenis Kelamin	Laki – laki
Status	Belum menikah
Tinggi Badan	169
Berat Badan	91
Email	<a href="mailto:umrifatur123@gmail.com">umrifatur123@gmail.com</a>

### **PENDIDIKAN**

Sekolah Dasar	SD NEGERI 1 CILEGON
SLTP	SMP NEGERI 3 CILEGON
SLTA	SMA NEGERI 1 CILEGON
Strata-1 (S1)	Program Studi Ekonomi Pembangunan

## DAFTAR ISI

	<b>HALAMAN</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH KARYA ILMIAH</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>DAFTAR RIWAYAR HIDUP</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Pertumbuhan dan Pembangunan Ekonomi.....	11
2.1.2 Teori Human Capital (Modal Manusia) .....	12
2.1.3 Tenaga Kerja .....	14
2.1.4 Teori Upah .....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Berfikir.....	26
2.4 Hubungan antara Variabel Independen dan Dependen.....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>

3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	29
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4 Teknik Analisis .....	30
3.4.1 Analisis Regresi Berganda.....	30
3.4.2 Dekomposisi Blinder-Oaxaca.....	31
3.4.3 Hasil Uji Klasik.....	31
3.4.3.1 Uji Normalitas.....	31
3.4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	32
3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.4.4 Uji Hipotesis.....	33
3.4.4.1 Uji F.....	33
3.4.4.2 Uji T.....	33
3.4.4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	34
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	37
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	37
4.1.2 Upah Bulan .....	39
4.1.3 Pendidikan.....	40
4.1.4 Training.....	41
4.1.5 Migrasi .....	41
4.1.6 Pengalaman Kerja.....	42
4.1.7 Tabulasi Silang .....	43
4.1.7.1 Variabel Pendidikan dan Upah.....	43
4.1.7.2 Variabel Training dan Upah.....	44
4.1.7.3 Variabel Migrasi dan Upah .....	45
4.1.7.4 Variabel Pengalaman kerja dan Upah .....	47
4.1.7.5 Variabel Tabulasi Silang Variabel Dependen Berdasarkan Gender .....	48
4.2 Uji Asumsi Klasik .....	50

4.2.1 Uji Normalitas .....	50
4.2.2 Uji Multikolinearitas .....	52
4.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.3 Uji Hipotesis.....	53
4.3.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	53
4.3.2 Hasil Uji-F.....	54
4.3.3 Determinasi $R^2$ .....	54
4.3.4 Hasil Uji-t Statistik.....	55
4.4 Kesenjangan Upah Antar Gender .....	55
4.5 Pembahasan.....	56
4.5.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Upah Kerja .....	56
4.5.2 Pengaruh Training terhadap Upah Pekerja .....	57
4.5.3 Pengaruh Migtasi terhadap Upah Pekerja.....	58
4.5.4 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Upah Pekerja.....	59
4.5.5 Pengaruh Kesenjangan Upah Antar Gender .....	60
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Sumatera Selatan Tahun 2019-2022 ( Persen) .....	3
Tabel 1. 2 Tingkat Angkatan Kerja yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Sumatera Selatan Tahun 2020-2022 (Jiwa) .....	4
Tabel 3. 1 Definisi Variabel Penelitian .....	36
Tabel 4. 1 Analisis Statistik Deskriptif .....	37
Tabel 4. 2 Frekuensi Pekerja di Provinsi Sumatera Selatan Menurut Upah.....	39
Tabel 4. 3 Frekuensi Pekerja di Provinsi Sumatera Selatan Menurut Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4. 4 Frekuensi Pekerja di Provinsi Sumatera Selatan Menurut Training.....	41
Tabel 4. 5 Frekuensi Pekerja di Provinsi Sumatera Selatan Menurut Migrasi .....	42
Tabel 4. 6 Frekuensi Pekerja di Provinsi Sumatera Selatan Menurut Pengalaman Kerja.....	42
Tabel 4. 7 Distribusi Responden Menurut Pendidikan .....	43
Tabel 4. 8 Distribusi Responden Menurut Training .....	44
Tabel 4. 9 Distribusi Responden Menurut Migrasi.....	46
Tabel 4. 10 Distribusi Responden Menurut Pengalaman Kerja .....	47
Tabel 4. 11 Proporsi Pekerja Berdasarkan Gender .....	48
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov_Smirnov .....	50
Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4. 14 Uji Heterokedastisitas .....	53
Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linier Berganda (Laki-laki).....	53
Tabel 4. 16 Hasil Regresi Linier Berganda (Perempuan) .....	54
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Dekomposisi Blinder-Oaxaca.....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir .....	26
Gambar 4. 1 Diagram Batang Pengalaman Kerja Berdasarkan Gender.....	49
Gambar 4. 2 Data Outlier .....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi di suatu negara menjadi salah satu tolak ukur perkembangan negara. Tujuan dari pembangunan ekonomi selain untuk meningkatkan tingkat upah nasional riil, juga untuk meningkatkan produktivitas. Peningkatan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Terdapat beberapa permasalahan yang muncul terkait dengan kemiskinan, pengangguran, perbedaan dalam distribusi tingkat upah, dan tingginya angka pertumbuhan penduduk. Tingginya kualitas pada sumber daya manusia itu sangat diperlukan dalam membantu pembangunan saat ini dan bertujuan untuk mengarahkan pembentukan sumber daya manusia supaya membentuk tenaga kerja yang kreatif maupun produktif.

Pendapatan individu merupakan bagian kecil dari kegiatan ekonomi yang sangat besar. Besarnya pendapatan atau upah yang diterima antara individu satu dengan lainnya juga dapat berbeda-beda. Faktor yang menyebabkan besar kecilnya upah pekerja, antara lain: (1) Perbedaan investasi pendidikan setiap individu pekerja yang terikat secara spesifik. (2) Perbedaan jenis pekerjaan yang dijalani. (3) Perbedaan kemampuan fisik dan mental, usaha atau kerja keras yang dilakukan, serta kesempatan yang dimiliki pekerja Mankiw (2012). Perbedaan upah mencerminkan struktur upah dan perbedaan kesejahteraan di antara rakyat. Evolusi struktur upah memberi gagasan tentang bagaimanadistribusi kesejahteraan bergerak dari waktu ke waktu.



Di beberapa negara berkembang tidak kecuali di Indonesia, pertumbuhan ekonomi yang tinggi menjadi sasaran utama pembangunan. Namun persoalannya ialah sasaran pertumbuhan ekonomi yang tinggi belumlah cukup menjadi jaminan bahwa kesejahteraan masyarakat akan meningkat secara merata. Tingginya kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan dalam terbentuknya pembangunan pada saat ini. Dalam pembentukan sumber daya manusia bertujuan untuk memindahkan sumber daya manusia yang terbena supaya menjadi tenaga kerja yang bernilai. Indayanti & Lilik, (2021) menjelaskan bahwa manusia bukan hanya sekedar sumber daya, akan tetapi *capital* (modal) yang dapat menghasilkan *return* (pengembalian) dan tiap pengeluaran yang dilaksanakan dalam rangka pembentukan kuantitas serta kualitas modal tersebut ialah kegiatan investasi.

Banyak faktor karakteristik yang diduga sebagai penyebab adanya perbedaan upah yang diterima laki-laki dan perempuan. Rendahnya upah perempuan dibandingkan laki-laki dikarenakan investasi perempuan pada modal manusia seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang memang lebih rendah dibandingkan laki-laki Jacobsen (1994). Preferensi perempuan dalam memilih jenis pekerjaan juga menjadi salah satu penyebab perbedaan upah, dimana perempuan lebih memilih pekerjaan yang nyaman dan tidak beresiko seperti perawat dan guru, menyebabkan perbedaan pendapatan, dimana norma yang berlaku di sebagian besar negara perempuan adalah penanggung jawab terhadap pekerjaan rumah tangga dan perawatan anak. Hal ini mengakibatkan pendapatan perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki, Becker et al (2015).

**Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Sumatera Selatan Tahun 2019-2022 (Persen)**

<b>Lapangan Pekerjaan</b>	<b>Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Laki-laki</b>	83,25	82,71	82,66	84,95
<b>Perempuan</b>	53,56	51,68	54,54	53,32

*Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Sumatera Selatan Tahun 2019-2022 (Persen). Variasi dalam tingkat partisipasi angkatan kerja di Sumatera Selatan, yang dapat dilihat dari perspektif gender. Pada tahun 2019, tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki adalah 83,25 persen sedangkan perempuan adalah 53,56 persen. Pada tahun 2020, terjadi penurunan terhadap kedua kelompok gender, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki turun menjadi 82,71 persen dan perempuan turun menjadi 51,68 persen. Pada tahun 2021, terjadi penurunan lagi dalam partisipasi angkatan kerja laki-laki, mencapai 82,66 persen, sementara perempuan mengalami peningkatan menjadi 54,54 persen. Tahun 2022 menunjukkan kenaikan signifikan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki mencapai 84,95 persen dan perempuan penurunan di 53,32 persen.

Meskipun terjadi fluktuasi tahunan, keseluruhan menunjukkan peningkatan partisipasi angkatan kerja di Sumatera Selatan, terutama pada laki-laki yang mencatat peningkatan yang signifikan selama periode tersebut. Dari data-data di atas sangat jelas bahwa tenaga kerja laki-laki masih sangat mendominasi daripada tenaga kerja perempuan mengakibatkan terjadinya kesenjangan upah terhadap tenaga kerja perempuan. Meskipun dalam rumah tangga, upah pekerja wanita cenderung sebagai pendapatan sampingan (*secondary sources*), namun

upah tersebut berperan penting bagi ekonomi rumah tangga. Namun, seberapa besar kontribusi penghasilan wanita bagi peningkatan kesejahteraan rumah tangga bergantung kepada banyak faktor. Salah satu faktor yang perlu dihilangkan adalah adanya diskriminasi upah bagi pekerja wanita. Stereotip budaya yang tumbuh dan berkembang di masyarakat mengenai peran laki-laki sebagai pencari nafkah utama masih menjadi faktor dominan yang membatasi perempuan untuk bekerja.

Selain itu, faktor pendidikan juga tidak kalah penting. Menurut, Adry & Selli (2016) latar belakang keluarga dan sekolah menetapkan tingkat pendapatan tenaga kerja laki-laki dan perempuan di pasar tenaga kerja dimana tingkat pengembalian investasi pendidikan perempuan lebih besar daripada laki-laki sedangkan pengaruh latar belakang keluarga jauh lebih besar laki-laki daripada perempuan sementara dari sisi genetika tidak menunjukkan terdapatnya perbedaan.

**Tabel 1. 2 Tingkat Angkatan Kerja yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Sumatera Selatan Tahun 2020-2022 (Jiwa)**

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Jumlah Penduduk 15 Tahun Keatas Angkatan Kerja yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Provinsi Sumatera Selatan		
	2020	2021	2022
<SD	1.711.167	1.709.617	1.819.378
SMP	748.201	756.589	753.039
SMA	1.199.246	1.264.796	1.258.184
Perguruan Tinggi	432.769	448.706	459.103

*Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan*

Dari tabel 1.2 ini di Provinsi Selatan menurut BPS Tahun 2020-2022. pendidikan tertinggi yang ditamatkan berdasarkan usia penduduk 15 tahun keatas dimiliki oleh jenjang pendidikan SD. Walaupun fluktuatif tapi tidak terlalu

signifikan pada tahun 2020 ada 1.711.167 jiwa yang tamatan <SD sedangkan tahun 2021 turun 2.000 jiwa menjadi 1.709.617 jiwa dan pada tahun 2022 naik signifikan dengan 1.819.378 jiwa yang bertamat <SD. Para pekerja yang tamatan SMP juga terjadi fluktuatif meskipun berbeda dengan <SD, pada tahun 2020 tamatan SMP ada 748.201 jiwa dan tahun 2021 naik menjadi 756.589 jiwa, ketika pada tahun 2022 turun menjadi 753.039 jiwa. Pada tamatan terakhir perguruan tinggi meskipun jumlah jiwanya paling sedikit dari tamatan lain tetapi tiap tahunnya tamatan perguruan tinggi selalu meningkat, pada tahun 2019 432.769 jiwa dan pada tahun 2020 naik menjadi 448.706 jiwa dan tahun 2022 bertambah 10.397 jiwa menjadi 459.103 jiwa meskipun pada tahun 2021 lebih banyak yang pendidikannya tamatan perguruan tinggi dengan sebesar 15.937 jiwa. Salah satu ukuran sumber daya manusia yang berkualitas dapat ditentukan oleh lama pendidikan yang telah ditempuh. Apabila ijazah yang dimiliki suatu individu semakin tinggi, maka taraf intelektualitas masyarakat dalam wilayah tersebut akan semakin tinggi pula.

Menurut penelitian Zulfah (2016) menjelaskan bahwa persentase penduduk dengan pendidikan yang tinggi di wilayah urban lebih tinggi jika dibandingkan dengan wilayah rural. Hal ini menjelaskan bahwa masih terdapatnya permasalahan ketimpangan di bidang pendidikan, terkhusus pada wilayah desa dan kota serta dari segi gender. Pendapatan upah juga bisa dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Dimana pengalaman kerja mempunyai hubungan positif dengan penghasilan. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki, seseorang tersebut akan menjadi semakin mahir dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga semua tugas dan tanggung jawab yang diberi bisa dapat cepat dituntaskan, sehingga output yang

didapat lebih banyak dan pendapatan yang diterima oleh suatu individu tersebut juga akan bertambah Nugraha & Marheni (2012).

Pelatihan atau training juga sangat berpengaruh terhadap pendapatan upah pada tenaga kerja, diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan. Simamora (2001). Selanjutnya, menurut Baharuddin, Alhabsji, dan Utami (2013) dalam penelitiannya mengatakan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu solusi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya, maka pegawai yang telah mengikuti pelatihan dapat memiliki kesiapan dan rasa percaya diri dalam memenuhi syarat kompetensi untuk menduduki jabatan tersebut.

Sejauh mana kesejahteraan dapat dicapai dapat dilihat dari pendapatan per bulan atau pendapatan rata-rata per anggota keluarga. Beberapa penelitian di Provinsi Sumatera Selatan menemukan bahwa pendapatan rata-rata kepala keluarga tergolong rendah. Penelitian oleh Tarmizi et al. (2014) menemukan bahwa rata-rata pendapatan bulanan kepala rumah tangga di Palembang adalah Rp2.185.575, di Lubuk Linggau Rp2.374.930, di Prabumulih Rp1.694.000, dan di Pagar Alam Rp1.023.437. Selain itu, penelitian Efrianti et al. (2018) di desa Pemulutan dan Sungsang, Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan hal yang tidak jauh berbeda

pendapatan rata-rata yang diterima kepala keluarga di desa Pemulutan dan Sungsang relatif rendah, Rp2.000.000,00.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu relevan di atas, dapat dilihat bahwa pendapatan kepala keluarga di Sumatera Selatan relatif rendah. Selain itu, sajian data di atas juga menunjukkan bahwa tenaga kerja masih didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan yang menyebabkan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Hal ini mempertegas bahwa kesenjangan upah berbasis gender merupakan salah satu isu sosial dan ekonomi yang terus menjadi perhatian krusial.

Dalam dunia kerja, perempuan seringkali menghadapi disparitas pendapatan dibandingkan laki-laki meskipun memiliki kualifikasi, pengalaman, dan tanggung jawab yang serupa (Salsabila et al., 2024). Hal ini bukan hanya persoalan ketidakadilan, tetapi juga berpotensi merugikan perekonomian secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah ini, pendekatan human capital menjadi salah satu solusi strategis yang dapat diterapkan. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman kerja individu sebagai modal utama dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing. Dengan memprioritaskan investasi pada human capital tanpa bias gender, kesenjangan upah dapat diminimalkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merata.

Konsep human capital mengacu pada ide bahwa individu membawa “modal” dalam bentuk keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Djatola & Hilal, 2021). Dalam hal kesenjangan upah berbasis gender, pendekatan ini menyoroti

pentingnya menyediakan akses yang setara bagi laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pendidikan berkualitas, kesempatan pelatihan kerja, dan pengalaman profesional. Human capital tidak hanya mencerminkan kapasitas seseorang untuk bekerja tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi dan ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan human capital berbasis gender berusaha menghapuskan hambatan struktural yang seringkali membatasi perempuan untuk mengakses peluang-peluang tersebut.

Selain manfaat ekonomi, pendekatan human capital juga memiliki dampak sosial yang luas. Dengan meningkatkan akses perempuan ke pendidikan tinggi dan pekerjaan dengan upah layak, pendekatan ini membantu memperbaiki persepsi masyarakat tentang peran gender (Wardana & Magriasti, 2024). Perempuan yang memiliki karier cemerlang tidak hanya menjadi inspirasi bagi generasi berikutnya tetapi juga menjadi agen perubahan yang mendorong transformasi sosial. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengurangi ketimpangan sosial dan meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh di masyarakat.

Merujuk pada permasalahan yang ada di Sumatera Selatan, dimana pendapatan kepala keluarga cenderung rendah dan tenaga kerja yang didominasi oleh laki-laki, diperlukan penerapan pendekatan human capital dalam mengatasi kesenjangan upah berbasis gender memerlukan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat. Kebijakan yang mendukung seperti pemberian insentif bagi perusahaan yang memberlakukan kesetaraan upah, program pelatihan berbasis gender, serta fasilitas kerja yang ramah keluarga adalah langkah konkret yang dapat mempercepat perubahan.

Dalam penelitian ini, Peneliti berupaya untuk memastikan kontribusi human capital dan migrasi terhadap kesenjangan upah berdasarkan gender di

Sumatera Selatan. Hal ini dilakukan untuk mempertegas posisi human capital dalam permasalahan kesenjangan upah berbasis gender di Sumatera Selatan. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pendekatan Human Capital pada Kesenjangan Upah Pekerja Berbasis Gender di Provinsi Sumatera Selatan”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel human capital (pendidikan, training, dan pengalaman kerja) dan migrasi mempengaruhi perbedaan upah berdasarkan gender di Provinsi Sumatera Selatan.
2. Bagaimana kesenjangan upah pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di Provinsi Sumatera Selatan menggunakan dekomposisi blinder-oaxaca.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan diatas, maka tujuan penelitian yang akan dikaji ini yakni:

1. Untuk mengetahui apakah variabel human capital (pendidikan, training, migrasi, dan pengalaman kerja) mempengaruhi perbedaan upah berdasarkan gender di Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui kesenjangan upah pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di Provinsi Sumatera Selatan.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang didapat dalam penelitian ini ialah guna menambah wawasan pemahaman secara akademis dan praktis. Berikut manfaat dalam penelitian ini yakni:

1. Hasil penelitian ini diinginkan agar dapat memberi wawasan pemahaman, informasi dan referensi dalam penelitian selanjutnya sehingga bermanfaat untuk pihak yang berkepentingan.
2. Penelitian ini diinginkan agar dapat memberi wawasan pengetahuan yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berpentingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N., & Sugiharti, L. (2020). Perkembangan tingkat pengembalian investasi pendidikan menengah di Indonesia tahun 2015 dan 2018. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 20(2), 231-252.
- Ariel J. Binder, A. E. (2023). *The Gender Pay Gap and its Determinants across The Human Capital Distribution*. Amerika Serikat: Center for Economic Studies (CES) U.S. Census Bureau.
- Artini Setyowati, N. M. (2024). Analisis Kesenjangan Upah Antar Gender Di Kalimantan Barat Tahun 2021 Menggunakan Metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca. *Buletin Ilmiah Mat. Stat. dan Terapannya (Bimaster) Volume 13, No. 2*, 229-238.
- Averkamp, D., Bredemeier, C., & Juessen, F. (2020). Decomposing gender wage gaps: a family economics perspective. IZA Discussion Paper, 13601. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) – Institute of Labor Economics. Diakses 19 September 2023 dari <https://www.iza.org/publications/dp/13601/decomposing-gender-wage-gaps-a-family-economicsperspective>.
- Ayu, S. D., Mulatsih, S., & Novianti, T. (2021). Tingkat Pengembalian Investasi Pendidikan di Kalimantan Barat Tahun 2018. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 21(2), 3.
- Azwar, A. (2023). Glass ceiling sebagai hambatan dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender bagi perempuan pekerja. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 10(1), 9-20. doi: <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i1.28497>.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Tenaga kerja 2019-2022*. Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
- Becker, Gary S. (1975). *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 2nd Edition. Diakses dari <http://www.nber.org/chapters/c3733>,
- Becker, G. S., Murphy, K. M., & Tamura, R. (2015). Human Capital , Fertility , and Economic Growth Robert Tamura. *Journal of Political Economy*, 98(5).
- Blinder AS. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*. 1973; (19), 408-428

- Bol, T., & Heisig, J. P. (2021). Explaining wage differentials by field of study among higher education graduates: Evidence from a large-scale survey of adult skills. *Social Science Research*, 99, 102594.
- Borjas, G. J., & Monras, J. (2016). *The labor market consequences of refugee supply shocks*. National Bureau of Economic Research
- Devillanova, C. (2004). Interregional migration and labor market imbalances.: *Journal of Population Economics*. Vol. 17(2):229-247.
- Dr. Mulyaningsih, M. (2019). *Pembangunan Ekonomi*. Bandung: CV Kimfa Mandiri.
- Djatola, H. R., & Hilal, N. (2021). Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Organisasi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial Humaniora*, 12(2), 141–155.
- Febryanti, L., & Putri, D. Z. (2020). Analisis Determinan Tingkat Upah di Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 2(1), 21–28.
- Hardana, A. (2024). Analisis Hubungan Pertumbuhan Ekonomi dengan Kemiskinan dan Belanja Modal Pemerintah Daerah, Penyerapan Tenaga Kerja, dan Indeks Pembangunan Manusia. *Studi Ekonomi dan Kebijakan Publik (SEKP) Volume 2*, 59-68.
- Indayanti, D. N., & Sugiharti, L. (2021). Investment Returns Analysis of Education in East Java. *JIET (Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan)*, 6(2), 235-254
- Istikharoh, I., Juliprijanto, W., & Destiningsih, R. (2020). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum dan Tingkat Pengangguran Terhadap Ketimpangan Pendapatan di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008-2018. *Dinamic*, 2(1), 109–125.
- Kapisa, M. B., Bauw, S. A., & Yap, R. A. (2021). Analisis Tingkat Pendidikan dan Jenis Pekerjaan Terhadap Pendapatan Kepala Keluarga (KK) di Kampung Manbesak Distrik Biak Utara Provinsi Papua. *Lensa Ekonomi*, 15(01), 131–150.
- Kim, H. S., & Jang, S. S. (2020). Does a minimum wage increase endanger restaurant jobs? Examining the role of franchising. *International Journal of Hospitality*
- Kurniawati, A., & Hennigusnia, H. (2020). Apakah pelatihan berdampak pada upah? studi kasus survei angkatan kerja nasional tahun 2018. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(2), 173-189. doi: <https://doi.org/10.47198/naker.v15i2.68>.
- Maetesa Husna Laili, A. D. (2018). Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia:

Bukti Empiris di Sektor Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 1-21.

- Marianne, B. (2011). New perspectives on gender. In: Card, D., & Ashenfelter, O. (eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 4, Part B, 1543-1590), Elsevier. doi: [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02415-4](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02415-4)
- Marselino Wau, S. M. (2022). *Teori Pertumbuhan Ekonomi (Kajian Konseptual dan Empirik)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Maura, L.J.L., & Lia, Y. (2020). Penerapan Metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca Untuk Menganalisis Kesenjangan Upah Antar Gender Di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018. *Jurnal Official Statistic* Vol 2 No 1
- Melissa Moyser, P. (2019). *Measuring and Analyzing The Gender Pay Gap : A Conceptual and Methodological Overview*. Canada: Statistics Canada.
- Miswar, M. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja di Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik Indonesia*, 5(1), 17–34.
- Nugraha, N. T. A., & Marhaeni, A. A. I. N. (2012). Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawan Pada Industri Bordir di Kota Denpasar. *E-Jurnal Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 1(2), 100-109.
- Olga, Z. (2018). Gender Pay Gap In Poland-Blinder-Oaxaca Decomposition. *Quantitative Methods In Economics Vol. Xiv, No. 2, 2013, Pp. 272 – 278*
- Ozcan, Yusuf Z., Senay U., & Kivilcim, M.O. (2003). Wage Differences by Gender, Wage and Self Employment in Urban Turkey. *Journal of Economic Cooperation* 24, pp.1-24.
- Priyono Budi Santoso, M. T. (2020). Review Literatur: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi. *JOURNAL OF INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR) Volume 1*, 276-285.
- Priyono, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Surabaya: Zifatma Publisher.
- Putri, S. N., & Ariusni, A. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN, JUMLAH JAM KERJA, UMUR TERHADAP UPAH TENAGA KERJA DISABILITAS DI SUMATERA BARAT. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(3), 863–876.
- Putri, Y., & Triani, M. (2019). Analisis Pasar Tenaga Kerja Sektor Industri Terhadap Tingkat Upah Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(2), 487–496.

- Putri, A. S., Munir, A., & Abdullah, S. (2022). Analysis of the gender wage gap in Maluku Province using Blinder-Oaxaca decomposition. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 8(4), 625-633. doi: <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i4.148>
- Saifuddin Yunus, P. (2014). *Sumber Daya Manusia Modal Pembangunan*. Jakarta: Unimal Press.
- Salsabila, Z., Perawita, A., Sitepu, S., & Putri, D. (2024). Kesenjangan Gender di Dunia Kerja Berdasarkan Perspektif Hukum. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 487-492.
- Simanjuntak, P.J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siwi, T. P. (2021). Pengaruh Human Capital, Asal Tenaga Kerja, Gender, Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Di Provinsi Sumatra Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 10.02.2021*, 97-106.
- Susanto, N. I., Engka, D. S. M., & Lopian, A. L. C. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Pada Industri Agribisnis Di Kecamatan Tumpaan Kabupaten Minahasa Selatan (Studi Kasus Di Pt. Tropica Coco Prima). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1152-1161.
- Tran, T. Q., Pham, H. H., Vo, H. T., Luu, H. T., & Nguyen, H. M. (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.
- Umah, I. (2020). *UPAH TENAGA KERJA WANITA DALAM INDUSTRI PARIWISATA HOTEL DI KOTA BLITAR*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wardana, R. I., & Magriasti, L. (2024). Analisis Ekonomi Politik dan Gender: Studi Kasus Peran Perempuan dalam Pembangunan Ekonomi di Indonesia. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 3(1), 40-46. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v3i1.1381>
- Widiastuti, A. (2018). Pengaruh Pendidikan, Jumlah Jam Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Lanjut Usia di Indonesia. *Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta*.
- Yuniarti, P. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pedagang di pasar tradisional cinere depok. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 165-170.

Zulfah, E. (2016). Ketimpangan Pendidikan Di Wilayah Urban Dan Rural Provinsi Banten Tahun 2011-2014 (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).