

Upah Pekerja: Determinan dan Struktur

by Yunisvita Yunisvita

Submission date: 14-Feb-2021 07:40PM (UTC+0700)

Submission ID: 1509119101

File name: Upah_Pekerja_Determinan_dan_Struktur.pdf (362.91K)

Word count: 9095

Character count: 56933

BAB IV

UPAH PEKERJA: DETERMINAN DAN STRUKTUR

Oleh:

Yunisvita

1. Pendahuluan

Salah satu kegunaan dari ekonomi sumber daya manusia adalah untuk menilai bagaimana relevansi, signifikansi dan berbagai alasan ketika pekerja memperoleh upah yang berbeda. Misalkan Hamid memperoleh upah lebih rendah dari Aminah. Bisa jadi terdapat beberapa hal yang dianggap menjadi sebab yang memungkinkan hal itu terjadi. Aminah menempuh pendidikan lebih lama atau mempunyai ijazah dari sekolah yang prestisius. Aminah bekerja dimana permintaan atas jenis pekerjaannya sangat tinggi dan memiliki tanggung jawab yang berat. Aminah umurnya lebih tua atau sudah bekerja di perusahaannya tersebut lebih lama. Dia juga lebih tinggi motivasinya dan lebih efisien dalam bekerja. Hamid bekerja di wilayah yang mana upah rata-ratanya lebih rendah dan lain sebagainya.

Pada level teoritis, kita harus membuat spesifikasi dimana hipotesisnya digunakan untuk memutuskan setiap penjelasan yang diberikan atas perbedaan upah tersebut. Kerangka referensi yang diadopsi dalam analisis ekonomi adalah model persaingan sempurna. Ketika diaplikasikan dalam ekonomi sumber daya manusia, ia menjelaskan formasi upah melalui asumsi bahwa mereka mencocokkan seluruh penawaran pekerja dengan permintaan pekerja. Hipotesis yang

ada menyatakan bahwa tidak ada kekuatan pasar karena bebas masuk ke dalam pasar dan informasi adalah sempurna. Kerangka ini membawa pada kesimpulan positif tentang penentuan kompensasi untuk pekerja bahwa studi empiris menawarkan pada kita untuk setuju atau menolaknya. Jika kesimpulannya secara masif menolak, maka kita membutuhkan kerangka teoritis dimana persaingan adalah tidak sempurna.

Hipotesis persaingan sempurna menghasilkan teori yang sangat kaya tentang penentuan upah, dengan sejumlah implikasinya. Selama upah mencocokkan permintaan dan penawaran pekerja, mereka tergantung pada karakteristik pekerja dan karakteristik pekerjaan. Model persaingan sempurna membawa pada kesimpulan bahwa masing-masing pekerja mendapat upah yang sama dengan produktivitas marjinal pekerjaan. Produktivitas pekerjaan tergantung pada kemampuan pekerja dan atribut pekerjaan. Pendekatan ini menekankan bahwa pekerja dapat selalu mendapatkan pekerjaan jika mereka siap untuk menerima upah dan kondisi pekerjaan yang setara dengan kemampuannya, pada gilirannya hal ini mengimplikasikan bahwa pengangguran memilih untuk tidak bekerja karena mereka menilai pekerjaan yang ditawarkan tidak cukup menarik. Dengan kata lain, persaingan sempurna di pasar kerja membawa pada alokasi sumber daya yang efisien jika keputusan dari pihak-pihak ini tidak memerlukan eksternalitas. Dalam hubungan ini, kita akan melihat eksistensi norma sosial yang memerlukan eksternalitas, konsekuensinya adalah bahwa kesamaan upah dan produktivitas marjinal tidak memastikan alokasi sumber daya adalah optimal.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Teori Determinasi Upah

Mekanisme determinasi upah terkait dengan tingkat upah dan distribusi pendapatan tenaga kerja dalam PDB, jadi itu adalah masalah penting bagi pemerintah dan perusahaan. Meskipun teori ekonomi neoklasik menekankan bahwa upah di pasar persaingan sempurna ditentukan oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja dan oleh prinsip-prinsip maksimalisasi utilitas untuk individu dan maksimalisasi laba untuk perusahaan, jika tidak sesuai dengan tenaga kerja internal teori pasar dalam ekonomi kelembagaan, determinasi upah juga terkait dengan praktik internal perusahaan misalnya, sistem pembayaran dan pekerjaan di perusahaan (Ma, 2016).

Konsep upah telah dikembangkan dengan berbagai jenis teori. Pada konteks agregat, Keynes memperkenalkan upah sebagai salah satu ukuran kesejahteraan. Adam Smith mengemukakan bahwa kemakmuran bangsa-bangsa diperoleh ketika *full employment* tanpa campur tangan pemerintah. Ketika konsep upah ini dilihat secara mikro, menurut *life cycle income theory*, sejalan usia individu yang terus meningkat maka upah juga akan bertambah namun dengan pertambahan yang semakin menurun bahkan negatif.

Konsep lainnya menyebutkan bahwa upah adalah anggaran rumah tangga yang berasal dari waktu kerja dikalikan tarif upah ditambah dengan upah yang diterima di luar pekerjaan. Dengan demikian individu dapat memperoleh upah tidak selalu dari bekerja, namun upah yang pasti mudah diketahui adalah ketika pekerja menerima upah dari bekerja (Becker dalam Elfindri, 2014).

Secara sederhana upah adalah sejumlah pembayaran dari seseorang kepada orang lain atas jasa tertentu. Ekonom mendefinisikan upah sebagai harga beli dari tenaga kerja. Setelah beberapa tahun kemudian terdapat beberapa teori tentang apakah upah harus dibayarkan kepada pekerja. Pemikiran ini dimulai dari revolusi industri hingga masa yang lebih modern. Alasan dari beberapa teori ini didasarkan pada keadaan, masalah dan faktor yang berlaku pada saat itu.

Ada dua teori kunci yang menjelaskan mengapa upah adalah cara pekerja berada di suatu bidang pekerjaan tertentu. Pertama, Teori Penentuan Upah Tradisional; dan kedua adalah Teori Upah Negosiasi. Pada teori yang pertama, hukum penawaran dan permintaan menentukan upah. Hari kerja seorang programmer sangat pendek tetapi permintaannya sangat besar oleh karenanya mereka memperoleh upah yang lebih tinggi. Demikian juga dokter dan pengacara yang memiliki keahlian khusus yang dibutuhkan masyarakat sehingga memperoleh upah yang tinggi. Sedangkan pada teori kedua, Upah ditetapkan terutama sebagai hasil dari perundingan individu, perundingan bersama atau dengan peraturan publik atau Negara. Bagaimana upah ditentukan telah menjadi subjek dari beberapa teori upah. Elemen-elemen utama dalam teori-teori ini dapat dijelaskan berikut ini.

2.1.1 Teori Upah Subsisten

Teori upah subsisten dikenal juga dengan “Hukum Upah Besi”. Ini dinamakan oleh Ferdinand Lassale, seorang ekonom Jerman, pada

pertengahan abad sembilan belas. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh aliran Fisiokrat; Quesnay, dan kemudian dikembangkan oleh David Ricardo.

Menurut teori ini upah cenderung menjadi sama dengan tingkat subsisten. Hal ini akan memberikan pekerja hanya dengan kondisi yang paling sederhana. Jika upah meningkat di atas tingkat subsisten, ini membawa suatu kenaikan dalam populasi. Karena, naiknya kemakmuran akan menganjurkan orang untuk menikah dan meningkatkan populasi. Sehingga hal ini akan meningkatkan penawaran tenaga kerja. Naiknya persaingan di antara pekerja untuk bekerja menyebabkan upah turun lagi ke tingkat subsisten. Demikian juga jika upah turun di bawah tingkat subsisten, malnutrisi meningkatkan angka kematian. Orang-orang tidak tertarik untuk menikah, sehingga lebih sedikit anak-anak dilahirkan. Hal ini akan mengurangi penawaran tenaga kerja. Persaingan untuk bekerja menjadi berkurang dan upah cenderung naik ke tingkat subsisten. Akhirnya upah kembali ke tingkat subsisten. Itulah mengapa aliran ekonomi Fisiokrat menganggap teori upah ini sebagai hukum alami. Quesnay mengatakan: "Upah adalah tetap dan berkurang ke tingkat terendah melalui persaingan ekstrim diantara pekerja".

Teori ini bagaimanapun mengabaikan kerja keras orang-orang. Selain itu, apa yang dipertimbangkan sebagai variasi tingkat subsisten dari waktu ke waktu dan satu tempat ke tempat lain, bersifat relatif dan aplikasinya tidak dapat diseragamkan. Tidak selalu benar bahwa kenaikan upah membawa pada kenaikan populasi dan penawaran tenaga kerja sebagai contoh di Negara maju pekerja dengan

pendapatan lebih tinggi diikuti dengan standar hidup yang lebih tinggi dan cenderung mempunyai anak lebih sedikit. Ini juga dirasakan di Negara-negara Afrika dimana orang dengan pendapatan lebih rendah cenderung punya anak lebih banyak. Teori ini hanya melihat dari satu sisi saja yaitu penawaran tenaga kerja dan mengabaikan permintaan tenaga kerja. Kenaikan dalam tingkat minimum yang paling sederhana dapat membawa kenaikan dalam tabungan dan investasi sehingga meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja, kontras dengan teori ini. Kritik lainnya adalah bahwa teori ini tidak memperhitungkan pengaruh serikat perdagangan dalam penentuan upah.

2.1.2 Teori Dana Upah

Teori dana upah pertama kali dikenalkan dalam ilmu ekonomi oleh Adam Smith dan kemudian dikembangkan oleh J.S. Mill dalam bukunya "*Principles of Political Economy*" (1848). Mill memberikan definisi dari doktrin dana upah. Teori ini mencoba untuk menunjukkan bahwa upah yang berlaku pasti akan meningkat di atas tingkat subsisten. Menurut teori ini suatu dana modal harus diakumulasikan sebelum upah dapat dibagikan. Dana modal ini disebut dana upah di luar dari upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja. Dana ini selalu konstan dan upah ditentukan melalui pembagian dana ini dengan jumlah tenaga kerja. Dengan demikian, besarnya dana pada batas waktu tertentu membatasi jumlah total yang tersedia untuk upah. Besarnya dana ditentukan oleh akumulasi modal pada waktu yang lalu. Jadi, para majikan harus menaruh jumlah dana yang pasti untuk menjaga upah pekerja.

Berdasarkan teori ini upah tidaklah tetap, tetapi tergantung pada hubungan antara dana upah dan ukuran populasi. Suatu kenaikan dalam populasi menurunkan upah kecuali ini diiringi dengan kenaikan dalam akumulasi modal. Upah akan meningkat jika: (a) pertumbuhan populasi dibatasi; (b) Akumulasi modal diperluas.

Selama tabungan memerlukan waktu yang lama untuk meningkat, maka kenaikan dana upah lambat. Jadi, tenaga kerja harus mempunyai anak lebih sedikit untuk meningkatkan upah. Kemungkinan lain, upah dapat ditingkatkan melalui pengurangan profit. Tapi ini akan membawa pada penarikan kembali modal dari industri. Hal ini akan menyebabkan turunnya permintaan terhadap tenaga kerja. Konsekuensinya, upah akan turun ke tingkat semula. Sehingga, kenaikan upah adalah mungkin hanya melalui pengurangan jumlah pekerja.

Dana upah adalah kesanggupan perluasan atau pengetatan sepanjang waktu. Tapi, hanya pada saat tertentu jumlahnya tetap. Dengan demikian, jumlah total yang tersedia untuk pembayaran upah juga tetap. Formula tingkat upah menurut teori dana upah adalah:
Tingkat upah = Dana Upah / Jumlah Total Pekerja.

2.1.3 Teori Produktivitas Marjinal / Teori Upah Modern

Sebagai subjek dari analisisnya, teori ini mengasumsikan adanya persaingan sempurna, tidak ada kemajuan teknologi, tanpa ketidakpastian dan resiko. Dengan demikian sejumlah upah ditentukan oleh proses optimisasi produksi. Pada level mikroekonomi, perusahaan meminimumkan biaya produksi, juga menyetarakan

produktivitas marjinal fisik dari seluruh input. Oleh karena itu pula teori ini memunculkan proposisi bahwa tenaga kerja yang lebih produktif menerima upah yang lebih tinggi.

Menurut teori ini seorang pengusaha akan membayar upah pekerja dimana upah tersebut sama dengan penerimaan marjinal produk. Ketika pengusaha mempekerjakan seorang tenaga kerja, berapa banyak ia membayarnya tergantung pada tambahan yang pekerja sumbangkan pada penerimaan total perusahaan. Jika tambahan dari seorang tenaga kerja adalah Rp 1.000.000, tingkat upah sama dengan Rp 1.000.000, pengusaha tidak akan membayarnya lebih dari penghasilan yang disumbangkan tenaga kerja pada produksi total.

Tujuan perusahaan sudah diketahui bersama adalah memaksimalkan keuntungan. Jika produksi dari tenaga kerja lebih tinggi daripada jumlah yang dibayarkannya, maka employer akan mempekerjakan lebih banyak lagi tenaga kerja. Sejalan dengan menggunakan lebih banyak tenaga kerja maka produksi neto akan mulai menurun. Ini bukan karena tenaga kerja yang ditambah bermutu lebih rendah dari sebelumnya tapi karena berlakunya hukum hasil yang semakin berkurang. Ketika produk neto dari tenaga kerja menjadi sama dengan yang dibayarkan untuknya, employer tidak melanjutkan menambah tenaga kerja. Tenaga kerja terakhir yang dianggapnya bermanfaat selama digunakan disebut unit marjinal. Tambahan neto atas penerimaan total perusahaan oleh tenaga kerja marjinal disebut produk neto marjinal. Tingkat upah yang dibayar kepada tenaga kerja sama dengan produk neto marjinal.

Para ekonom modern berpendapat bahwa sebagaimana harga komoditi ditentukan melalui interaksi yang dihadapi permintaan dan penawaran, maka tingkat upah juga dapat ditentukan dengan cara yang sama melalui analisis permintaan dan penawaran. Oleh karenanya teori ini disebut juga "*demand and supply of theory*".

a. Permintaan Tenaga kerja

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja (Kaufman and Hotchkiss, 2005). Faktor-faktor tersebut akan dijelaskan berikut ini: Pertama, Permintaan tenaga kerja adalah *Derived Demand*. Permintaan tenaga kerja bukan permintaan langsung. Ia diturunkan dari permintaan terhadap barang dan jasa. Jika permintaan barang di pasar adalah tinggi, maka permintaan terhadap tenaga kerja yang memproduksi barang tersebut juga akan tinggi. Dalam kasus permintaan terhadap komoditi adalah sedikit maka permintaan terhadap tenaga kerja juga akan rendah. Kedua, Elastisitas permintaan terhadap barang. Jika permintaan terhadap barang adalah inelastis, maka permintaan terhadap tenaga kerja yang menghasilkan barang tersebut juga akan inelastis. Permintaan tenaga kerja akan elastis jika substitusi dari barang itu tersedia dengan harga lebih murah di pasar, atau permintaan terhadap barang yang diproduksinya elastis. Ketiga, Proporsi biaya tenaga kerja terhadap biaya total. Jika upah pekerja hanya proporsi kecil dalam biaya total dari barang tersebut, maka kemudian permintaan tenaga kerja cenderung menjadi inelastis. Pada industri yang padat modal, diremehkan saja kenaikan dalam upah pekerja yang hanya berdampak kecil terhadap biaya

produksi. Sehingga kenaikan upah tidak akan mengurangi permintaan terhadap tenaga kerja. Keempat, Ketersediaan pengganti tenaga kerja. Jika pengganti tenaga kerja yang menghasilkan produk tertentu adalah mudah didapat di pasar, maka permintaan tenaga kerja akan menjadi elastis.

b. Penawaran Tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah jam kerja yang ditawarkan angkatan kerja di pasar faktor. Untuk seluruh perekonomian hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah tingkat upah, jumlah populasi, komposisi umur, ketersediaan pendidikan dan pelatihan, periode lamanya pelatihan, ketentuan dari kesempatan wanita untuk bekerja, program jaminan sosial dan lain-lain.

Pada suatu industri penawaran tenaga kerja kurang elastis dalam jangka pendek. Penawaran tenaga kerja disini tergantung pada ketersediaan pekerja di lokasi dan area terdekat serta kemauan pekerja untuk bekerja lembur. Dalam jangka panjang, penawaran tenaga kerja industri lebih elastis. Tenaga kerja dapat ditarik melalui tawaran upah yang lebih tinggi, penyediaan fasilitas pelatihan, membuat kondisi bekerja yang nyaman, dan lain-lain. Jadi, penawaran tenaga kerja bagi industri adalah berbentuk menaik ke atas dari kiri ke kanan.

2.1.4 Teori Keunggulan Komparatif

Meskipun teori keunggulan komparatif adalah umum dalam teori perdagangan internasional, teori ini telah digunakan dalam ekonomi tenaga kerja sejak Roy (1951), dan Champemowne, D. G. (1953).

Berbeda dengan teori produktivitas marjinal, teori ini mengasumsikan tenaga kerja yang heterogen dalam hal kemampuan dan keberadaan berbagai pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang berbeda. Koeksistensi dua situasi ini, seperti yang dipelajari oleh Champemowne, dapat menghasilkan distribusi pembayaran upah yang miring. Dengan kata lain, sejumlah kecil pekerja dapat menerima tingkat upah yang relatif tinggi, sementara jumlah yang lebih besar menerima tingkat upah yang relatif rendah. Masalah ini telah diselidiki oleh banyak peneliti. Dalam makalah mereka, Heckman dan Sedlacek (1985), dengan model Roy yang dimodifikasi, memperkirakan pentingnya bias agregasi dalam tingkat upah riil agregat yang terukur dan mengevaluasi kontribusi seleksi mandiri terhadap ketidaksetaraan dalam tingkat upah kayu gelondongan. Mereka menemukan bahwa *self selection* mengurangi ketimpangan upah agregat hingga lebih dari 10 persen di pasar tenaga kerja AS. Teulings (1995) menemukan hasil yang konsisten dengan teori ini untuk ekonomi Belanda. Dia menyatakan bahwa perbedaan upah terutama disebabkan oleh perbedaan keterampilan di ekor kiri distribusi dan perbedaan antara pekerjaan di ekor kanan.

2.1.5 Teori Perbedaan Kompensasi (*Compensation Wage Differentials*)

Teori ini didasarkan pada karakteristik pekerjaan yang tidak menguntungkan, tidak diinginkan, dan tidak menyenangkan. Meskipun teorinya berabad-abad yang lalu, pengujian statistik harus menunggu sampai teknologi untuk pengumpulan dan perhitungan data

meningkat, pertama kali dimodelkan oleh Friedman dan Kuznets (1954). Rosen (1986) banyak membahas teori ini. Beberapa pekerjaan sulit dilakukan secara fisik, berbahaya, kotor, berisik, atau di lingkungan yang sangat dingin atau panas. Karena "teori ini menganggap kasus di mana selera dan kepuasan pekerja berbeda" (Tachibanaki, 1996), sedikit pekerja yang menganggap kondisi kerja yang tidak menyenangkan ini menarik. Mereka yang bekerja di pekerjaan yang dievaluasi negatif ini kemungkinan akan dikompensasi dengan upah yang lebih tinggi; jika tidak, mungkin sulit bagi pemberi kerja untuk menarik pekerja. Karena rasanya berbeda, perbedaan upah yang kecil biasanya cukup untuk menarik pekerja ke pekerjaan. Harga yang dibayarkan oleh pemberi kerja untuk membujuk pekerja agar tahan dengan kondisi mengambil bentuk upah premi. Premium ini melakukan fungsi yang berguna dalam mengalokasikan sumber daya tenaga kerja untuk tugas-tugas yang produktif, namun tidak diinginkan. Seperti yang dinyatakan Rosen (1986) bahwa upah aktual yang dibayarkan adalah jumlah dari dua transaksi yang berbeda secara konseptual, satu untuk layanan tenaga kerja dan karakteristik pekerja, dan satu lagi untuk atribut pekerjaan.

2.1.5.1 Kondisi Kerja yang Berat: Risiko Kecelakaan Kerja atau Kematian

Tidak mengherankan, risiko terluka atau sekarat di tempat kerja memiliki efek negatif pada supply tenaga kerja. Laju kerja, kemungkinan cedera dan kematian, dan ketidaknyamanan tugas merupakan elemen yang relevan dari fungsi supply tenaga kerja.

Tingkat upah mewujudkan harga tersirat yang ditentukan oleh karakteristik pekerjaan ini - harga yang disebut sebagai perbedaan upah kompensasi. Dalam teori neoklasik, telah diperdebatkan bahwa pasar akan memberikan kompensasi kepada pekerja di pekerjaan berbahaya dengan upah lebih tinggi daripada yang mereka terima di pekerjaan yang aman. Beberapa asumsi digarisbawahi (Leigh, 1989): (1) pekerja dengan keterampilan yang sama akan mencari pekerjaan di pasar tenaga kerja yang sama; (2) pekerja lebih suka upah yang lebih tinggi daripada upah yang lebih rendah; (3) pekerja menghindari risiko; (4) perusahaan menawarkan berbagai kombinasi upah dan risiko; (5) pekerja memiliki mobilitas atau opsi keluar; (6) pekerja memiliki informasi yang cukup tentang pekerjaan mana yang berbahaya atau aman; (7) pekerja itu rasional. Berdasarkan asumsi-asumsi ini, tingkat upah baru akan ditentukan dengan memasukkan bagian implisit yang relevan dengan kondisi kerja yang memberatkan. Hubungan antara upah dan kondisi ini telah menjadi subjek banyak makalah ekonomi dan psikologis. Risiko yang umumnya dipertimbangkan dalam analisis ekonomi adalah merokok, kanker, kecelakaan kendaraan bermotor (Jones-Lee, 1976; Viscusi, Magat, dan Huber, 1987), kecelakaan rumah, keracunan (Viscusi, Magat, dan Huber, 1987), kebakaran, kecelakaan penerbangan (Jones-Lee, 1976). Meskipun studi empiris telah membuktikan hubungan positif antara risiko kematian dan tingkat upah, Leigh (1989) berpendapat bahwa pasar tenaga kerja tidak menghasilkan kompensasi upah untuk pekerjaan berbahaya.

2.1.5.2 Komposisi Paket Gaji: Liburan, Pensiun, dan Manfaat Lainnya
Kompensasi terdiri dari upah atau gaji dan tunjangan. Manfaat berupa pensiun, asuransi kesehatan, liburan dan liburan dibayar, dan manfaat serupa lainnya. Tunjangan sangat bervariasi bahkan di antara pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang sama dan membayar tingkat upah yang sama. Meskipun upah uang yang dibayarkan kepada pekerja mungkin sama untuk majikan, beberapa majikan membayar tunjangan selain upah. Sebenarnya pekerja lebih suka pekerjaan yang membayar manfaat. Untuk menarik jumlah atau kualitas tenaga kerja tertentu, pengusaha yang tidak membayar tunjangan atau melakukan pembayaran tunjangan kurang dari upah pengusaha lain harus memberi kompensasi kepada pekerja atas selisihnya. Karena pengusaha menganggap "satu juta rupiah sebagai satu juta rupiah," maka mereka peduli tentang kompensasi total karena memengaruhi total biaya produksi dan keuntungan. Ada beberapa alasan mengapa majikan harus membelanjakan satu satuan mata uang untuk tunjangan daripada upah. Salah satu alasan paling penting adalah bahwa uang yang dimasukkan ke dalam pensiun dan layanan kesehatan tidak dikenakan pajak (Woodbury dan Huang, 1991). Kemungkinan lain adalah bahwa tunjangan dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan dapat menautkan pekerja ke perusahaan, yang mengurangi biaya pemulihan. Argumen semacam itu menyatakan hubungan terbalik antara tingkat upah dan biaya manfaat bagi pemberi kerja.

2.1.5.3 Lokasi Pekerjaan: Perbedaan Upah Regional yang Terkait dengan Iklim, Kejahatan, Polusi, dan Keramaian

Lokasi adalah sumber perbedaan upah yang lain. Daerah yang sangat panas atau dingin, memiliki tingkat kejahatan yang tinggi atau masalah polusi, berada di daerah pedesaan, atau ramai mungkin menarik pasokan pekerja yang lebih kecil dalam pekerjaan tertentu daripada daerah yang tidak memiliki masalah ini. Preferensi pekerja untuk fasilitas lokal dibandingkan dengan ketidaksetujuan lokasi menciptakan perbedaan upah. Karakteristik seperti tingkat kejahatan, polusi, angin, atau kurangnya sinar matahari dapat dipandang sebagai kekecewaan oleh sebagian besar pekerja. Jika pekerjaan itu terletak di daerah-daerah di mana kekecewaan sangat besar, majikan terpaksa membayar premi untuk menarik tenaga kerja yang dibutuhkan. Kompensasi karena ketidaksetujuan lokasi hanya mungkin terjadi jika relokasi pekerjaan tidak dimungkinkan. Universitas atau tambang, misalnya, tidak dapat dipindahkan. Migrasi antar daerah tidak dapat menghilangkan kebutuhan akan perbedaan upah, karena perpindahan tenaga kerja tidak dapat mempengaruhi karakteristik daerah. Gleen, Berger, dan Hoehn (1988) menunjukkan bahwa rata-rata, pekerja bersedia membayar untuk hidup dan bekerja di lingkungan yang kurang tercemar. Dia juga menyatakan bahwa lokasi-lokasi dengan sinar matahari lebih banyak dan visibilitas yang lebih baik menurunkan tingkat upah rata-rata masing-masing sebesar 7 persen dan 1 persen. Kelembaban, kecepatan angin, kejahatan, dan situs Superfund yang terletak di county meningkatkan upah rata-rata masing-masing sebesar 7 persen, 14 persen, 6 persen, dan 16 persen.

Selain yang telah dijelaskan, teori-teori ini juga berhubungan dengan keamanan kerja, prospek kenaikan upah; pelatihan di tempat kerja dan persyaratan sekolah; dan tingkat kontrol atas langkah kerja.

2.1.6 Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*)

Teori modal manusia adalah teori penentuan upah atau penilaian yang paling populer dan berpengaruh. Meskipun berakar pada karya-karya Adam Smith, Gary Becker di bagian akhir abad ini membentuknya dengan cara yang lebih canggih. Tidak hanya upah, tetapi juga aspek ekonomi tenaga kerja lainnya seperti pekerjaan dan mobilitas tenaga kerja tunduk pada teori ini. Ini menunjukkan bahwa modal manusia, baik pendidikan formal maupun pelatihan kerja, berperan besar dalam perbedaan upah. Pekerja yang menerima lebih banyak pendidikan formal dapat menerima upah yang lebih tinggi. Ada dua aspek dasar dari teori modal manusia: investasi dalam modal manusia (*Investment in Human Capital*) dan pelatihan di tempat kerja (*On-The-Job Training*).

2.1.6.1 *Investment in Human Capital*

Keputusan investasi pada dasarnya didasarkan pada perbandingan pengeluaran saat ini untuk investasi dan nilai sekarang dari kemungkinan masa depan dari itu. Subjek untuk investasi dapat menjadi objek fisik, serta manusia melalui pendidikan formal. Dengan berinvestasi di sumber daya manusia, diharapkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dan karenanya penilaian di masa depan akan ditingkatkan. Semakin banyak sekolah meningkatkan penilaian karena

pengusaha percaya seseorang dengan lebih banyak sekolah lebih produktif dan bahwa karyawan dengan lebih banyak pendidikan dapat dilatih dengan lebih mudah (Thurow, 1975). Setelah investasi dalam sumber daya manusia dianggap sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas, alat ini berfungsi sebagai alat penyortir, yang membantu perusahaan menentukan pekerja mana yang akan lebih produktif dalam pekerjaan. Arah ini dalam teori modal manusia yang disebut model pensinyalan dikembangkan oleh Spence (1973) dan terutama menekankan informasi yang tidak pasti yang dimiliki pengusaha tentang karyawan potensial.

2.1.6.2 *On-The-Job Training*

Beberapa keterampilan yang dapat dipasarkan dapat diperoleh melalui pelatihan di tempat kerja. Pelatihan semacam itu dapat bersifat formal dan informal. Pelatihan formal terdiri dari program pelatihan dan program magang. Namun, pelatihan sambil bekerja seringkali sangat informal. Pelatihan informal berasal terutama dari kegiatan sehari-hari seperti mengamati pekerja terampil atau berpengalaman, percakapan antara pekerja, atau penggantian sementara untuk istirahat. Karena itu, sulit untuk mendeteksi dan mengukurnya. Tapi tetap saja, seperti pendidikan formal, itu tergantung pada biaya dan manfaat. Keputusan diperlukan untuk dibuat melalui nilai sekarang dan kerangka tingkat pengembalian internal.

2.1.7 Teori Kesesuaian Pekerjaan (*Job-Matching Theory*)

Teori kesesuaian pekerjaan (*Job-Matching Theory*) secara resmi dikembangkan oleh Jovanovic (1979). Teori ini berpendapat bahwa ada korelasi positif antara upah dan masa kerja dan hubungan negatif antara upah dan turnover. Karena pekerja berbeda dalam kesesuaiannya dengan perusahaan yang berbeda, hanya pekerja yang cocok dengan pekerjaan yang terus dipekerjakan atau menerima upah yang lebih tinggi. Jika pekerja dan pekerjaan tidak cocok dengan baik, pekerja itu akan menganggur (baik secara sukarela atau tidak sukarela) atau menerima upah yang lebih rendah. Liu (1986) menyatakan bahwa pencocokan pekerjaan muncul sebagai akibat dari informasi yang tidak lengkap dan heterogenitas di pasar tenaga kerja. Telah diperdebatkan bahwa suatu perusahaan menawarkan upah yang lebih tinggi seiring dengan meningkatnya masa kerja, di atas atau di atas upah pasar. Seperti yang dapat diperhatikan dari argumen ini, ada kesamaan antara teori kesesuaian pekerjaan dan teori *human capital*. Namun, Tachibanaki (1996) mengklaim bahwa teori kesesuaian pekerjaan tidak bertentangan dengan teori *human capital*. Dia menyatakan bahwa jalur pertumbuhan upah cenderung positif bagi karyawan yang tinggal dengan majikan saat ini, berdasarkan teori *human capital*, seperti suatu akumulasi modal manusia perusahaan spesifik. Di sisi lain, Garen (1988) berpendapat bahwa teori kesesuaian pekerjaan muncul sebagai alternatif untuk teori *human capital* berdasarkan hubungan upah-tenure dan upah-*turnover*.

2.1.8 *Wage Deferral / Deferred Compensation*

Teori ini muncul karena fitur mahal dari pemantauan kinerja pekerja. Seperti yang dikemukakan Alchian dan Demsetz (1972), jika produktivitas pekerja tidak tergantung satu sama lain dan output dari masing-masing pekerja mudah dipantau, sistem upah per satuan (pembayaran per potong) menginduksi tingkat usaha yang efisien oleh pekerja. Namun, output tidak dapat dimonitor dengan mudah jika proses produksi melibatkan "produksi tim." Maka output pekerja tidak dapat digunakan sebagai dasar hadiah atau pembayaran. Untuk menghindari kelalaian, satu kebijakan yang dapat diterapkan perusahaan adalah membayar upah yang lebih rendah untuk pekerja yang masa kerjanya relatif pendek dan upah yang lebih tinggi untuk pekerja yang masa kerjanya relatif lama. Dalam kasus pekerja yang lebih muda, sebagian dari pembayarannya ditangguhkan. Untuk bagian yang ditangguhkan, obligasi diterbitkan (Lazear, 1979). Pekerja kehilangan nilai ikatan jika dia diberhentikan karena melanggar ketentuan kontrak. Jika nilai kerugian ini cukup tinggi di setiap titik waktu, pekerja akan dihalangi untuk melalaikannya. Oleh karena itu, seorang pekerja akan dibayar kurang dari produk marjinalnya selama fase awal pekerjaannya, dan lebih banyak lagi nanti.

Seperti pembayaran dalam bentuk barang, skema kompensasi yang ditangguhkan bersifat membatasi tetapi menikmati keuntungan pajak melebihi pembayaran tunai saat ini. Di kasus pensiun, misalnya, pemberi kerja saat ini berkontribusi pada dana pensiun, tetapi karyawan tidak mendapatkan akses ke dana ini sampai mereka

pensiun. Namun, baik kontribusi dana pensiun dilakukan atas nama karyawan oleh pengusaha atau bunga yang bertambah ketika dana ini diinvestasikan adalah subjek pada pajak pendapatan pribadi. Hanya ketika manfaat pensiun diterima maka ex pekerja membayar pajak (Ehrenberg, Ronald G., & Smith, Robert S, 2012).

Kami mencirikan kontrak yang optimal dalam pengaturan di mana kepala sekolah mengamati sinyal informatif dari waktu ke waktu tentang tindakan satu kali agen. Jika keduanya merupakan kontrak netral-risiko, fitur-fitur yang relevan dari setiap proses sinyal dapat diwakili oleh proses keinformatifan deterministik yang meningkat dari waktu ke waktu. Durasi pembayaran memperdagangkan keuntungan dalam keinformatifan dengan biaya yang dihasilkan dari kebutuhan likuiditas agen. Durasi lebih pendek jika opsi di luar agen lebih tinggi, tetapi mungkin non-monotonik dalam tingkat upaya yang diterapkan. Kami mengevaluasi efek dari proposal regulasi yang mengamankan penangguhan pembayaran bonus dan penggunaan klausul clawback

2.1.9 Teori Upah Efisiensi

Perusahaan mungkin merasa tidak menguntungkan untuk memotong upah di hadapan pengangguran tidak sukarela. Ini dijelaskan oleh hubungan antara upah dan produktivitas, yang merupakan subjek untuk teori upah efisiensi. Menurut teori ini, produktivitas tenaga kerja adalah fungsi dari upah riil yang dibayarkan oleh suatu perusahaan. Teori ini mengusulkan bahwa semakin tinggi tingkat upah pemberi kerja, semakin tinggi tingkat upaya karyawannya. Ini

menyiratkan bahwa menaikkan tingkat upah pekerja memungkinkan mereka untuk meningkatkan produktivitas, karena pekerja melakukan upaya besar untuk menanggapi insentif tinggi yang diberikan oleh perusahaan. Karena laba terlibat, perusahaan dapat membahayakan produktivitas dengan memotong upah. Seperti Yellen (1984) menyatakan, teori upah efisiensi menjelaskan lima fenomena pasar tenaga kerja. Ini adalah: 1) Pengangguran tidak sukarela, 2) Kekakuan upah riil, 3) pasar ganda, 4) Adanya distribusi upah untuk pekerja yang homogen, 5) Diskriminasi di antara kelompok yang berbeda secara pengamatan. Yellen membahas empat dasar ekonomi mikro untuk teori upah efisiensi. Ini adalah model melalaikan, model turnover tenaga kerja, model seleksi yang merugikan, dan model sosiologis.

Teori neoklasik memperlakukan tenaga kerja sebagai input yang dipekerjakan dengan cara yang sama tetapi pekerja, tidak seperti modal, dapat memilih tingkat usaha dan pilihan tersebut memiliki efek penting ketika informasi tidak sempurna. Fitur utama dalam upah efisiensi: perusahaan secara sepihak menetapkan upah, dan memilih untuk tidak memotong upah ke tingkat kliring pasar, karena efek merugikan yang akan ditimbulkan pada upaya pekerja, motivasi, perekrutan, retensi, dan akhirnya pada keuntungan perusahaan.

Beberapa mekanisme pengupahan efisiensi telah dikemukakan dalam literatur:

- Upah yang lebih tinggi membantu mengurangi kelalaian ketika upaya tidak dilakukan dengan sempurna (Shapiro dan Stiglitz, 1984);

- Upah yang lebih tinggi meningkatkan semangat dan upaya pekerja (Akerlof, 1982);
- Upah yang lebih tinggi mengurangi pekerja berhenti dan biaya perputaran tenaga kerja (Salop, 1979);
- Upah yang lebih tinggi menarik lebih banyak pelamar dan meningkatkan perekrutan (Weiss, 1980).

2.2 Upah Pekerja

Struktur pengupahan adalah serangkaian harga yang ditentukan untuk keterampilan pasar kerja dan imbalan untuk pekerjaan di sektor-sektor tertentu. Struktur pengupahan umumnya adalah tingkat atau hierarki pekerjaan dan kisaran upah. Ini dapat berarti cara upah total pekerja atau kelompok pekerja dikomposisikan; misalnya termasuk elemen seperti tarif dasar, bonus piecework dan bentuk bonus lainnya, lembur, dan lain-lain.

Studi tentang struktur upah sama tuanya dengan profesi ekonomi. Adam Smith memberikan analisis yang komprehensif dan elegan tentang faktor-faktor penentu perbedaan upah di antara individu dan pekerjaan. Smith menekankan bahwa perbedaan upah ditentukan oleh faktor kompetitif (kompensasi perbedaan untuk perbedaan dalam biaya pelatihan, probabilitas keberhasilan, kemantapan kerja, dan fasilitas tempat kerja lainnya), perbedaan kemampuan bawaan individu (yang ia rasa relatif tidak penting), dan kelembagaan (non-kompetitif), faktor-faktor yang timbul dari "hukum Eropa" yang mengatur upah, mobilitas tenaga kerja terbatas, dan memfasilitasi penciptaan hambatan untuk masuk. Smith mencatat

bahwa pergeseran permintaan lintas pekerjaan dan ruang dapat menghasilkan perbedaan upah sementara, tetapi respons supply yang sangat elastis akan cenderung menyamakan keuntungan dan kerugian dari lapangan kerja yang berbeda dalam jangka panjang tanpa adanya hambatan regulasi untuk masuk. Ketegangan yang ditemukan dalam analisis Smith antara peran faktor-faktor penawaran dan permintaan dan orang-orang dari kekuatan kelembagaan dalam mempengaruhi upah tetap sampai hari ini menjadi tema utama penelitian tentang struktur upah.

Revolusi modal manusia tahun 1960-an dan 1970-an dan meningkatnya ketersediaan dataset mikro besar dengan informasi pendapatan dan karakteristik individu menggeser penekanan pada perbedaan upah berdasarkan pendidikan dan usia (atau pengalaman potensial). Model modal manusia dari pendapatan siklus hidup yang timbul dari investasi pendidikan dan pelatihan di tempat kerja (Becker, 1993; Mincer, 1958) memberikan penjelasan yang koheren tentang fitur kualitatif yang relatif abadi dari struktur upah yang telah ditemukan di hampir setiap negara, penghasilan yang lebih tinggi untuk pekerja yang lebih berpendidikan dan profil pendapatan usia yang miring dan cekung. Tetapi dimensi kuantitatif struktur upah memang berbeda secara substansial dari waktu ke waktu (juga lintas negara dan bahkan wilayah). Tinbergen (1974) berspekulasi bahwa evolusi teknologi cenderung meningkatkan permintaan akan tenaga kerja yang lebih terdidik dan mencirikan evolusi struktur upah sebagai "ras antara pengembangan teknologi dan akses ke pendidikan.

Distribusi upah dapat didekomposisi menjadi perbedaan upah antar kelompok (biasanya ditentukan oleh kategori keterampilan atau demografi) dan dalam penyebaran upah kelompok (ketidaksetaraan upah residual). Pendekatan dasar menghubungkan perubahan upah dan pekerjaan relatif di antara kelompok-kelompok demografi dan keterampilan yang berbeda dengan perubahan kekuatan pasar penawaran dan permintaan dan ke lembaga pasar tenaga kerja (misal, Serikat pekerja dan upah minimum yang diamanatkan pemerintah). Pergerakan ketimpangan dalam kelompok juga dapat mencerminkan kekuatan pasar yang mengubah pengembalian atas keterampilan (yang tidak terukur) atau secara langsung dihasilkan dari perubahan lembaga penetapan upah yang dapat berfungsi untuk "membakukan" upah dalam pekerjaan dan lintas perusahaan dan / atau industri.

Penjelasan supply-demand-institusi (SDI) untuk perubahan struktur upah memiliki tiga bagian (Freeman dan Katz, 1994). Pertama adalah bahwa kelompok-kelompok demografi dan keterampilan yang berbeda dianggap sebagai pengganti yang tidak sempurna dalam produksi. Dengan demikian, pergeseran dalam penawaran dan permintaan akan keterampilan tenaga kerja dapat mengubah hasil upah dan pekerjaan. Sumber potensial penting dari pergeseran dalam permintaan relatif di antara kelompok-kelompok keterampilan termasuk perubahan teknologi yang bias keterampilan, perubahan tidak netral dalam harga input atau pasokan lainnya (misalnya, saling melengkapi keterampilan-modal), pergeseran pasar produk, dan kekuatan globalisasi (perdagangan dan outsourcing). Sumber dari pergeseran penawaran relatif termasuk variasi dalam

ukuran kohort, perubahan akses ke pendidikan dan insentif untuk investasi pendidikan, dan imigrasi.

Bagian kedua adalah bahwa permintaan yang mendasari dan guncangan penawaran mungkin memiliki efek yang berbeda pada upah relatif dan pekerjaan tergantung pada perbedaan dalam penetapan upah dan lembaga pasar tenaga kerja lainnya. Semakin kuat peran lembaga penetapan upah dan semakin lemah responsifnya institusi terhadap perubahan kekuatan pasar, semakin besar dampaknya pada pekerjaan dan bukan pada upah. Peraturan yang mengatur perekrutan dan pemberhentian serta perbedaan dalam lembaga pendidikan dan pelatihan juga dapat mempengaruhi bagaimana struktur upah menanggapi perubahan pasar.

Ketiga, perubahan kelembagaan itu sendiri, seperti deregulasi pasar produk dan perubahan dalam tingkat serikat pekerja atau tingkat sentralisasi perundingan bersama, juga dapat mengubah struktur upah. Masalah utama dalam menilai dampak kekuatan kelembagaan terhadap perubahan dalam struktur upah adalah menentukan sejauh mana perubahan institusional merupakan perkembangan "eksogen" (seperti perubahan dalam iklim politik) atau sebagian besar mencerminkan respons terhadap perubahan penawaran dan permintaan (Katz dan Autor, 1999).

2.2.1 Struktur Upah

Karena perempuan cenderung terkonsentrasi di bagian bawah distribusi upah, struktur upah laki-laki yang lebih padat mengurangi kesenjangan upah gender, seperti yang ditunjukkan oleh Blau dan

Kahn (2017). Salah satu contoh mencolok dari mekanisme ini diberikan oleh Blau dan Kahn (2011), yang membandingkan Swedia dan Amerika Serikat. Rasio pendapatan gender (d disesuaikan untuk jam) masing-masing adalah 77,3 persen dan 65,4 persen, dan peringkat rata-rata perempuan dalam distribusi upah laki-laki adalah 28,2 di Swedia dan 32,3 di Amerika Serikat; posisi perempuan yang kurang menguntungkan dalam hierarki upah di Swedia menghasilkan kesenjangan upah yang lebih rendah daripada di Amerika Serikat karena distribusi upah lebih terkompresi di Swedia. Kompresi struktur upah itu sendiri pada dasarnya tergantung pada perbedaan lembaga penetapan upah: pengaturan upah yang sangat tersentralisasi dan berserikat mengurangi penyebaran upah dan memiliki efek positif pada pekerja bergaji rendah, yang sebagian besar adalah perempuan; sama halnya, keberadaan upah minimum meningkatkan upah relatif perempuan dengan membatasi tingkat serendah mungkin (pada lembaga pasar tenaga kerja dan penyebaran upah (Salverda dan Checchi, 2014).

2.2.2 Peran Struktur Upah

Studi oleh Juhn et al. (1991) tentang tren kesenjangan upah ras dari waktu ke waktu di AS telah menyoroti faktor tambahan, struktur upah keseluruhan, yang juga relevan untuk menganalisis kesenjangan upah gender. Struktur pengupahan adalah serangkaian harga yang ditentukan untuk keterampilan pasar kerja dan imbalan untuk pekerjaan di sektor-sektor tertentu. Karena laki-laki dan perempuan cenderung memiliki tingkat kualifikasi pasar tenaga kerja yang

berbeda (terutama pengalaman kerja) dan dipekerjakan di berbagai pekerjaan dan industri, pengembalian keterampilan dan besarnya premi untuk pekerjaan di sektor-sektor yang didominasi laki-laki dapat berdampak pada kesenjangan upah gender. Semuanya sama, semakin besar pengembalian ke keterampilan seperti pengalaman dan semakin besar imbalan untuk pekerjaan di sebagian besar pekerjaan laki-laki dan industri, semakin besar akan kesenjangan gender (Blau, 2015).

Pada titik waktu dalam ekonomi tertentu akan ada distribusi tingkat upah (kompensasi total rata-rata per jam) di semua anggota populasi yang aktif secara ekonomi. Distribusi upah ini disebut sebagai struktur upah ekonomi. Nilai dari tingkat upah setiap anggota angkatan kerja akan bergantung secara sistematis pada serangkaian karakteristik yang dapat diamati dari orang tersebut serta pada karakteristik lain yang tidak diamati. Hubungan antara upah dan karakteristik pekerja serta distribusi karakteristik pekerja menentukan struktur upah suatu perekonomian. Upah rata-rata seseorang dengan karakteristik tertentu relatif terhadap upah seseorang dengan karakteristik berbeda (misalnya, upah pekerja di Jakarta relatif terhadap pekerja lain di Palembang), semua karakteristik yang diamati dan tidak teramati tetap konstan (*ceteris paribus*), disebut diferensial upah.

Keputusan struktur upah berkaitan dengan menentukan tingkat upah untuk pekerjaan, dan dalam beberapa kasus, pekerja. Ini menggabungkan pasar eksternal dengan nilai relatif yang dimiliki berbagai pekerjaan terhadap organisasi. Nilai organisasi dari suatu

pekerjaan ditentukan melalui evaluasi pekerjaan, yang pada gilirannya bergantung pada analisis pekerjaan untuk memberikan informasi yang diperlukan untuk evaluasi. Nilai-nilai organisasi dan pasar pekerjaan diintegrasikan melalui pengembangan struktur upah, yang mendefinisikan tingkat atau tingkatan pekerjaan, dan menetapkan tingkat upah untuk nilai-nilai tersebut dengan mengacu pada harga pasar.

Struktur upah mewakili hubungan upah dari semua jenis. Analisis perbedaan upah dalam bentuk apa pun (geografis, industri, komunitas, atau pekerjaan) berkaitan dengan masalah struktur upah. Tetapi karena fokus utama kami adalah keputusan gaji dalam organisasi, perhatian kami adalah perbedaan gaji di antara pekerjaan. Bahkan, menentukan struktur gaji suatu organisasi dapat secara bermanfaat digambarkan sebagai meletakkan tanda dolar pada pekerjaan. Keputusan tentang hubungan upah di antara pekerjaan dalam suatu organisasi sebagian besar berada dalam kendali pengambil keputusan organisasi. Keputusan tingkat upah biasanya lebih dipengaruhi oleh kekuatan dari luar organisasi daripada keputusan struktur upah.

2.2.3 Penentuan Struktur Upah

Adam Smith menjelaskan perbedaan upah pekerjaan dalam hal: (1) kesulitan, (2) kesulitan mempelajari pekerjaan, (3) stabilitas pekerjaan, (4) tanggung jawab pekerjaan, dan (5) peluang untuk sukses atau gagal dalam pekerjaan. Ini adalah teori struktur upah. Tapi

standar nilainya sama-sama berguna dalam menjelaskan kompleksitas keputusan struktur upah.

Smith kemudian menjelaskan dua konsep nilai yang berbeda. (1) *Market Value*. Nilai pasar suatu barang adalah harga yang dibawanya ke pasar di mana permintaan dan penawaran sama. (2) *Use Value*. Nilai penggunaan adalah nilai yang diantisipasi oleh pembeli atau penjual perorangan melalui penggunaan barang. Nilai penggunaan jelas bervariasi di antara individu dan dari waktu ke waktu.

Dua konsep nilai ini dan konsep pasar tenaga kerja internal bergabung untuk menjelaskan perbedaan penting di antara pengusaha dalam keputusan struktur upah. Organisasi dengan pasar tenaga kerja internal yang relatif terbuka (organisasi di mana sebagian besar pekerjaan diisi dari luar) memanfaatkan banyak nilai pasar. Mereka juga menggunakan banyak survei upah dan gaji dalam keputusan struktur upah. Sebaliknya, organisasi dengan pasar tenaga kerja internal yang relatif tertutup (sebagian besar pekerjaan diisi dari dalam) menekankan nilai guna. Analisis mereka tentang nilai pekerjaan lebih bergantung pada persepsi anggota organisasi tentang nilai relatif pekerjaan yang diterima melalui evaluasi pekerjaan.

Beberapa faktor penentu struktur upah lain yang berasal dari analisis ekonomi dapat dicatat. Persyaratan pelatihan pekerjaan dalam hal panjang, kesulitan, dan apakah pelatihan diberikan oleh masyarakat, pengusaha, atau individu merupakan faktor utama dalam analisis modal manusia dan dengan demikian nilai pekerjaan. Interaksi persyaratan kemampuan dengan persyaratan pelatihan dapat

menghasilkan nilai pekerjaan yang berbeda tergantung pada kelangkaan kemampuan yang dibutuhkan dan jumlah orang yang mencoba membuatnya dalam pekerjaan dan gagal.

Selera dan preferensi karyawan adalah faktor ekonomi lainnya. Orang berbeda dalam pekerjaan yang mereka sukai dan tidak sukai. Dengan cara yang sama, pekerjaan memiliki banyak keuntungan dan kerugian non-moneter. Ekspektasi pekerja akan pendapatan masa depan sangat memengaruhi pilihan pekerjaan dan oleh karena itu pasokan tenaga kerja. Sayangnya, informasi pasar kerja jauh dari sempurna, dan respons terhadap kekurangan pasar tenaga kerja cenderung lebih cepat daripada respons terhadap kelebihan pasokan.

Industri yang bertentangan dengan kerajinan serikat pekerja juga telah ditunjukkan oleh analisis ekonomi untuk memengaruhi struktur upah. Serikat pekerja industri, dengan proporsi anggota semi-padat yang besar, cenderung mendukung peningkatan absolut. Meskipun organisasi besar di mana karyawan diwakili oleh serikat industri mungkin memiliki struktur upah yang sangat berbeda, mereka kurang memperhatikan perbedaan persentase daripada mereka di hadapan serikat pekerja.

Penentu ekonomi lain adalah diskriminasi. Meskipun perbedaan upah berdasarkan jenis kelamin atau ras adalah melanggar hukum, mereka tetap ada. Sejauh mana perbedaan tersebut didasarkan pada perbedaan produktivitas atau mewakili diskriminasi adalah masalah struktur upah. pengembangan struktur upah adalah hasil dari sejumlah pengaruh. Faktor-faktor ini bervariasi dari faktor-faktor di mana manajemen memiliki kontrol yang besar terhadap faktor-faktor

di mana manajemen harus responsif. Mengingat beragamnya pengaruh, juga tidak mungkin organisasi akan selalu dapat mengembangkan struktur yang optimal dan bahwa struktur saat ini akan perlu beradaptasi di masa depan.

Sementara ekonomi pasar tenaga kerja adalah pertimbangan utama, itu bukan satu-satunya penentu untuk mempengaruhi desain struktur upah. Sebagian besar organisasi juga harus mempertimbangkan rasio biaya tenaga kerja, persaingan pasar produk, dan tuntutan serikat pekerja, ketika menentukan struktur upah mereka. Selain itu, banyak pasar tenaga kerja adalah abstraksi yang tidak cocok dengan pekerjaan organisasi atau kemampuan membayar upah.

2.3 Situasi Pengupahan Di Indonesia

⁴ Upah masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Keadaan pasar kerja yang dualistik dengan kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah di satu sisi menyebabkan upah menjadi isu sentral dalam bidang ketenagakerjaan. Kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun. Belum mencangkup mereka yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan berkeluarga. Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan SB/SP untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas; bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib (tidak ada sanksi formal bagi yang

belum menerapkannya). Sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama sekali di sector industri padat karya.

2.3.1 ⁸Regulasi Pengupahan

Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain; DPR dan pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistem dan mekanisme pengupahan di pasar kerja. Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu: (1) Regulasi terkait mekanisme penetapan upah; (2) Regulasi terkait perlindungan upah.

1. ¹Mekanisme Penetapan Upah

¹Untuk memenuhi penghasilan yang layak bagi buruh/pekerja dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistematika sebagai berikut; a) Penetapan upah minimum di tingkat provinsi dan kabupaten/kota (Pasal 88); b) Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91); c) Penerapan struktur dan skala upah (pasal 92 ayat 1); d) Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

9 (a) Upah Minimum

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1(satu) tahun. Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dsbnya.

Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang yang diatur tersendiri dalam peraturan menteri tenaga kerja tentang Komponen kebutuhan hidup pekerja lajang, yaitu ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak. Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum. Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.

1
Komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen dengan rincian sebagai berikut;: (1) Makanan dan

minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen; (2) Sandang terdiri dari 13 (tigabelas) komponen; (3) Perumahan terdiri dari 26 (duapuluh enam) komponen; (4) Pendidikan terdiri dari 2 (dua) komponen; (5) Kesehatan terdiri dari 5 (lima) komponen; (6) Transportasi 1 (satu) komponen; (7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen.

1 (b) Kesepakatan Upah (Perundingan Upah)

Penetapan melalui kesepakatan ini biasanya dilakukan bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebagaimana diatur dalam ketentuan. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Kesepakatan tertulis yang dimaksud merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha terkait syarat dan kondisi kerja termasuk di dalamnya besarnya upah. Bentuk kesepakatan tertulis antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (buruh dan pengusaha), yang dalam berbentuk tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;

f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;

Perundingan secara kolektif di mungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai lebih dari 50% (50% + 1) atau SB/SP mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan.

1 (c) Penerapan struktur dan skala upah

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi salah satu mekanisme penetapan upah diatas upah minimum. Dalam menyusun struktur skala upah, pengusaha harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Penyusunan tersebut dilaksanakan melalui analisis jabatan, uraian jabatan dan evaluasi jabatan.

7 (d) Peninjauan Upah Secara Berkala

Peninjauan upah secara berkala perlu dilakukan perusahaan di samping mempertahankan daya beli dari upah yang di terima karyawannya, disamping itu juga untuk menjaga mutu SDM-nya agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Peninjauan secara berkala dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan.

2. ⁶ Kebijakan Perlindungan Upah

Selain kebijakan pengupahan yang mengatur tentang mekanisme penentuan upah di pasar kerja, pemerintah juga menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh/pekerja. Kebijakan ini dilakukan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi : (a). upah minimum; (b). upah kerja lembur; (c). upah tidak masuk kerja karena berhalangan; (d). upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; (e). upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; (f). bentuk dan cara pembayaran upah; (g). denda dan potongan upah; (h). hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; (i). struktur dan skala pengupahan yang proporsional; (j). upah untuk pembayaran pesangon; dan (k). upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

¹ 2.3.2 Lima Faktor Pertimbangan Upah Minimum

Penetapan upah minimum di banyak negara tidak terlepas dari kebijakan ILO berkenaan upah minimum sebagaimana tercermin dalam sejumlah konvensi dan rekomendasi ILO. Satu konvensi yang terpenting berkenaan dengan upah minimum adalah Konvensi ILO No 131 yang secara khusus mengatur upah minimum di negara-negara berkembang.

² Pada pasal 3 dari konvensi tersebut mensyaratkan bahwa pihak yang berwenang dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur berikut ini: (a) kebutuhan dari

pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah secara umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan perlindungan social dan standar kehidupan relative dari kelompok sosial lainnya. (b) Faktor ekonomi, termasuk tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai dan menjaga tingkat pekerjaan yang tinggi. (the desirability of attaining and maintaining a high level of employment).

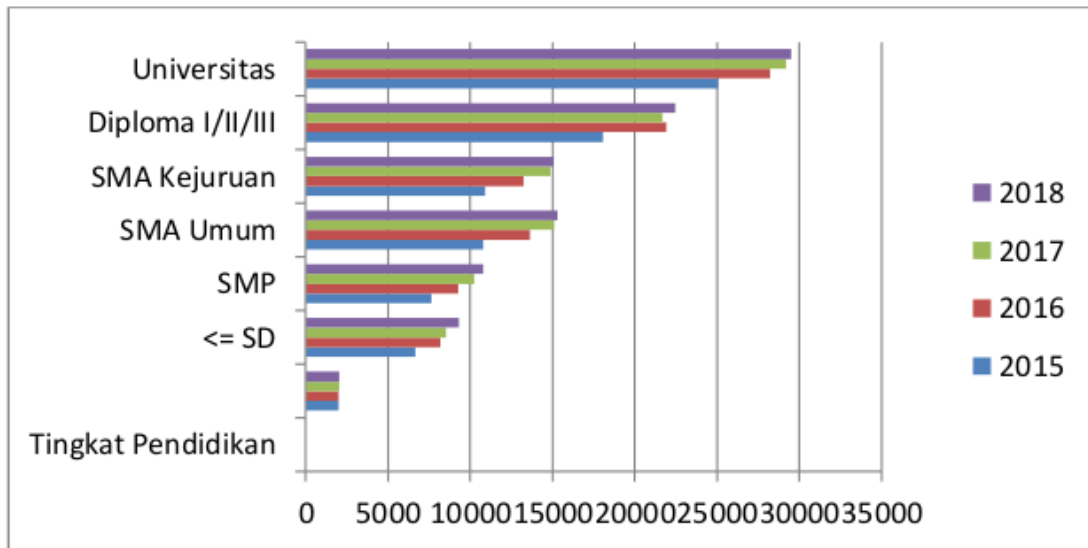
Sayangnya konvensi ini belum di ratifikasi oleh Indonesia hingga saat ini. Sehingga penetapan upah minimum yang dilakukan masih berbasis pada kebutuhan hidup lajang dan bukan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Namun demikian, secara umum kriteria yang digunakan dalam penetapan upah minimum sebagian besar di adopsi dari konvensi ILO 131 tentang upah minimum. Hal ini sebagaimana terlihat pada factor pertimbangan upah minimum di Indonesia yang di atur dalam Permenaker No.17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam permenaker No 13 Tahun 2012. Adapun faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum meliputi; a) Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL); b) Produktivitas makro; c) Pertumbuhan ekonomi; d) Kondisi pasar kerja; e) Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Dari kelima faktor di atas, KHL merupakan faktor dasar dalam penentuan upah minimum di mana nilai KHL diperoleh melalui survey harga. Faktor-faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha marginal lebih merupakan faktor penyalaras atas nilai upah minimum yang akan di tetapkan oleh Gubernur

2.4 Perkembangan Upah Pekerja di Indonesia Menurut Tingkat

Pendidikan, Gender Dan Okupasi

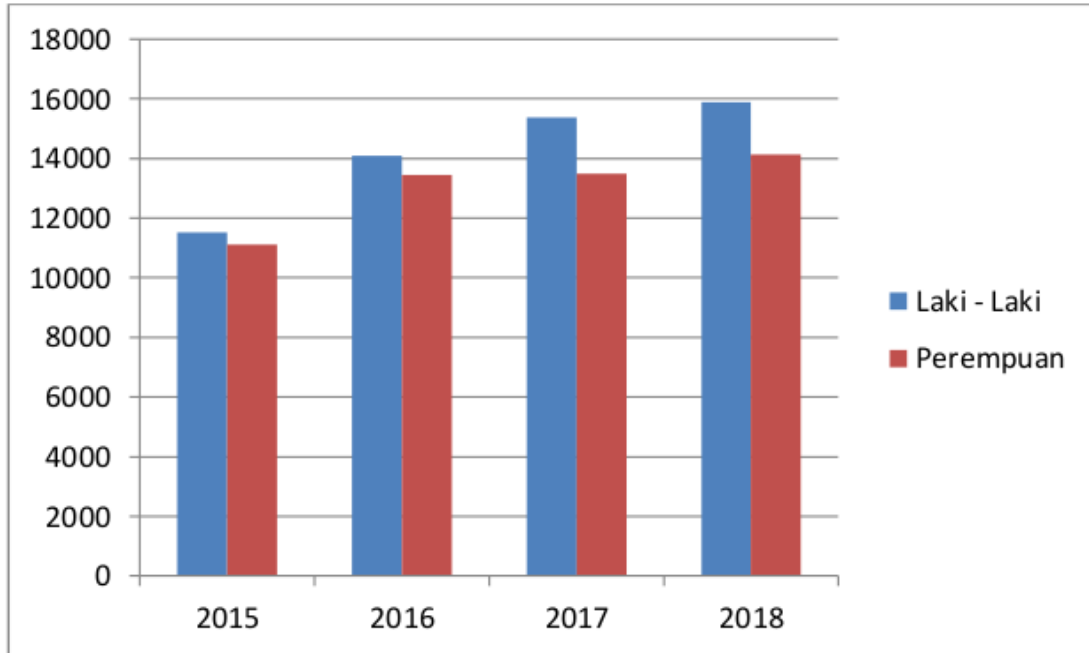
Berdasarkan tingkat pendidikan pekerja di Indonesia dalam periode 2015-2018 menunjukkan bahwa trend positif pada upah berlaku pada semua jenjang pendidikan. Kenaikan terbesar terjadi pada upah di tahun 2016 namun semakin berkurang kenaikannya sejalan waktu. Jika diamati antar jenjang pendidikan, upah pekerja SD berkisar antara 83,19 persen sampai dengan 88,57 persen dari upah pekerja berpendidikan SMP. Antara pekerja berpendidikan SMP dengan pekerja berpendidikan setingkat di atasnya upahnya adalah antara 67,89 persen sampai 70,83 persen. Upah pekerja SMA merupakan 59,61 persen sampai dengan 69,69 persen upah pekerja berpendidikan Diploma. Terakhir, bagian upah pekerja berpendidikan Diploma adalah 72,12 persen sampai dengan 77,61 persen dari upah pekerja berpendidikan tamat universitas. Dengan demikian antar jenjang pendidikan, upah pekerja SMA merupakan bagian paling kecil terhadap upah pekerja satu tingkat di atasnya, atau dengan kata lain deviasi perbedaan upah pekerja tersebut paling kecil. Perbedaan terbesar adalah antara upah pekerja SD dan SMP. Hal ini bermakna juga upah pekerja pada tingkat pendidikan paling rendah sangat minim dibandingkan upah pekerja berpendidikan lebih tinggi.



Gambar 4.1 Upah Rata-rata per Jam berdasarkan tingkat Pendidikan Pekerja

Sumber: BPS, Sakernas 2018

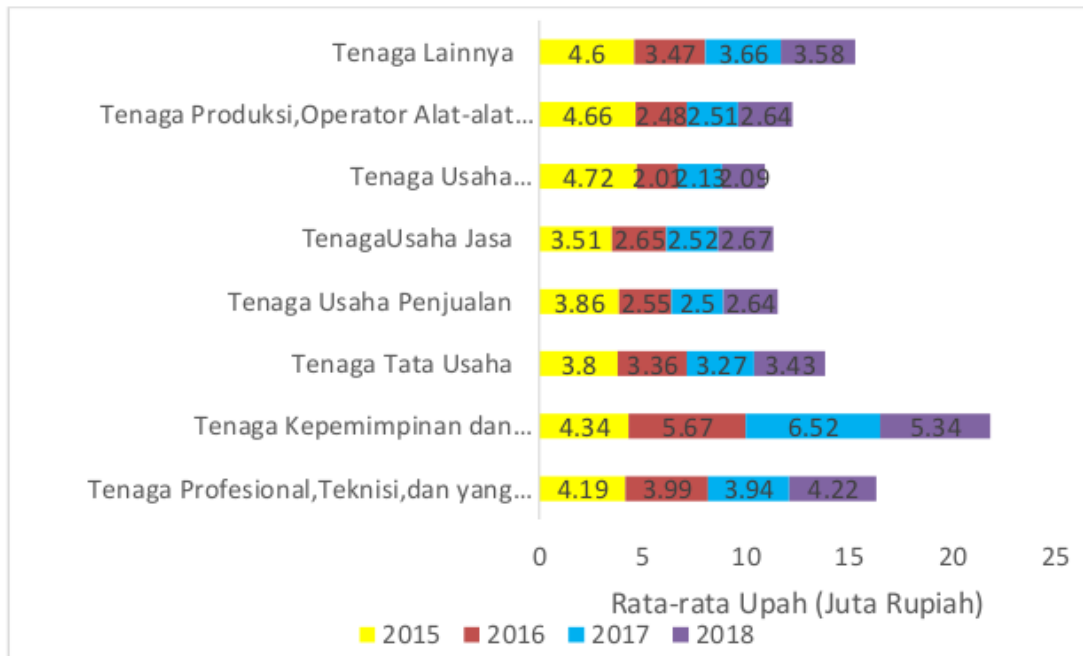
Bagian upah pekerja laki-laki terhadap perempuan pada tahun 2015 adalah 103,45 persen, meningkat menjadi 104,78 persen dan 114,03 persen pada tahun 2016 dan 2017, namun menurun sedikit menjadi 112,37 persen pada tahun 2018. Hal ini mengindikasikan bahwa upah pekerja laki-laki di Indonesia masih lebih tinggi dari pada upah pekerja perempuan.



Gambar 4.2 Upah Rata-rata per Jam berdasarkan Gender Pekerja

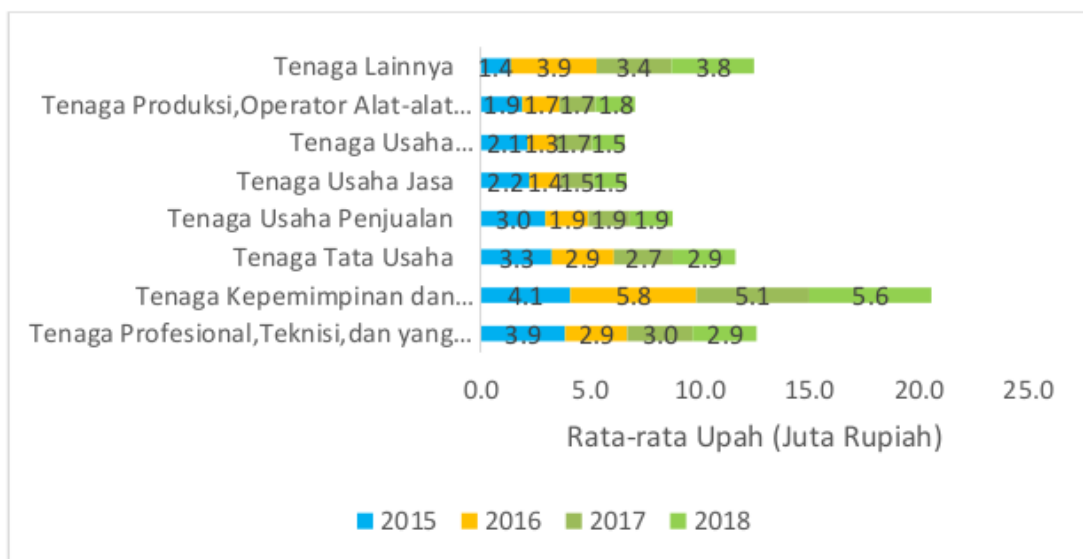
Sumber: BPS, Sakernas 2018

Fakta lain berkenaan dengan upah berdasarkan gender adalah adanya trend positif upah pekerja. Pada kelompok pekerja laki-laki kenaikan upah terjadi selama periode 2015 sampai dengan 2018, namun dengan kenaikan yang semakin mengecil, yaitu 22,48 persen menjadi 9,10 persen dan 3,29 persen. Hal yang sedikit berbeda pada kelompok pekerja perempuan, dimana besaran upah menunjukkan fluktuasi yaitu pada tahun 2017 kenaikan upah yang terjadi sangat kecil yaitu hanya 0,25 persen dibandingkan tahun sebelumnya.



Gambar 4.3 Rata-rata Upah Laki-laki Berdasarkan Jenis Pekerjaan Utama

Sumber: BPS, Sakernas 2018



Gambar 4.4 Rata-rata Upah Perempuan Berdasarkan Jenis Pekerjaan Utama

Sumber: BPS, Sakernas 2018

Pada Gambar 3 ditunjukkan bahwa jenis okupasi dengan kode 4 sampai 8 mengalami perubahan rata-rata upah pekerja laki-laki berslope negative. Penurunan terbesar terjadi pada okupasi tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan (kode 6). Selama periode 2015 -2018 penurunan yang sama terjadi pada okupasi tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar (kode 7). Pekerja laki-laki pada kedua okupasi ini mengalami penurunan upah sekitar separuh dari upah pada tahun 2015 yang berlangsung hingga 2018. Sementara itu trend menurun yang terjadi pada okupasi tenaga usaha jasa (kode 5); Tenaga usaha penjualan (kode 4) dan tenaga lainnya (kode 8) adalah sebesar 30 persen. Okupasi tenaga tata usaha adalah jenis pekerjaan yang memberikan upah rata-rata cenderung konstan pada periode tersebut. Sementara, okupasi tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan (kode 2) dan tenaga professional, teknisi dan sejenis (kode 1) menunjukkan trend positif secara umum. Pola perubahan upah pekerja laki-laki berdasarkan okupasi selama periode ini juga terjadi pada pekerja perempuan. Namun, pekerja perempuan secara nominal hanya menerima upah antara sepertiga sampai dua pertiga dari upah pekerja laki-laki (Gambar 4).

DAFTAR PUSTAKA

- Akerlof, G.A. 1982. Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *Quarterly Journal of Economics*. 97. 543-569.
<https://doi.org/10.2307/1885099>
- Alchian, Armen A. and Demsetz, Harold. 1972. Production, Information Costs, and Economic Organization. *American Economic Review*. 62 (5). 777-795.
- Becker, Gary Stanley. 1993. *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. The National Bureau of Economic Research. The University of Chicago Press.
- Blau FD, Kahn LM. 1992. The Gender Earnings Gap: Learning from international comparisons. *American Economic Review*. 82. (2).533–538.
- Blau FD, Kahn LM. 2017. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *J Econ Lit*. 55. (3). 789–865.
- Champernowne, D. G. 1953. A Model of Income Distribution. *The Economic Journal*. 63. (250). 318-351.
- Ehrenberg, Ronald G., & Smith, Robert S, 2012. *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy*. Eleventh ed. Pearson Education Inc.
- Elfindri. 2014. *Keajaiban Ekonomi dan Bisnis*. Penerbit Baduouse Media. Jakarta.

(<http://www.preservearticles.com/201106178068/modern-theory-of-wage-determination-explained.html> diakses tanggal 20 Januari 2014).

Freeman RB, Katz LF. 1994. *Rising Wage Inequality: The United States vs. Other Advanced Countries*. In: Freeman RB Working Under Different Rules. New York: Russell Sage Foundation. 29-62.

³ Friedman, M. and Kuznets, S. 1954. *Income from Independent Professional Practice*. NBER.

Garen, John E. 1988. *Empirical Studies of the Job Matching Hypothesis*. Ehrenberg,

Glenn, C Blomquist, Mark, C Berger & John P. Hoehn. 1988. New Estimates of Quality of Life in Urban Areas. *American Economic Review*. 78 (1). 89-107.

Heckman, James J., and Sedlacek, Guilherme. 1985. Heterogeneity, Aggregation, and Market Wage Functions: An Empirical Model of Self-Selection in the Labor Market. *Journal of Political Economy*. 93. (6). 1077-1125.

Hoffmann, Florian, Inderst, Roman, & Opp, Marcus. 2016. Only Time Will Tell: A Theory of Deferred Compensation and Its Regulation.

<http://faculty.haas.berkeley.edu/mopp/Research/timing.pdf>

diakses tgl 25 Nopember 2020.

³ Jones-Lee, Michael W. 1976. *The Value of Life: An Economic Analysis*. Chicago: U. of Chicago Press.

- Jovanovic, Boyan. 1979. Job Matching and The Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*. 87. 972-990.
- Juhn C, Murphy KM, Pierce B. 1991. Accounting for the slowdown in black–white wage convergence. In: Costas MH (ed) *Workers and their wages*. AEI Press, Washington, DC. 107–143.
- Kaufman, Bruce E and Julie L. Hotchkiss. 2005. *The Economics of Labor Markets*. South-Western Thomson.
- L. F. Katz and D. H. Autor. 1999. Changes In The Wage Structure and Earnings Inequality. *Handbook of Labor Economics*, Volume 3, Edited by O. Ashenfelter and D. Card.
- Lazear, E.1979. Why is There Mandatory Retirement?. *Journal of Political Economy*. 87.(6). 1261-1284.
- Leigh, Paul J. 1989. Compensating Wages for Job-Related Death: The Opposing Arguments. *Journal of Economic Issues*. 23.(3). 823-842.
- ³ Liu, Pak-Wai. 1986. Human Capital, Job Matching and Earnings Growth between Jobs: An Empirical Analysis. *Applied Economics*. 18.(10). 1135-1147.
- Ma, Xinxin. 2016. Change The Wage Structures in Chinese Public and Private Sectors: 1995 – 2007. *Management Studies*. 4 (6). 243-255.
- Miller, Ted and Guria Jagadish. 1991. *The Value of Statistical Life in New Zealand*. Report to the Ministry of Transport. Land Transport Division.
- Mincer. J. 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *The Journal of Political Economy*. 66. (4). 77-87.

- ³ Ronald G., ed. *Research in labor economics*. 9, *A Research Annual* Greenwich. Conn, and London: JAI Press. 187-224.
- ³ Rosen, Sherwin. The Theory of Equalizing Differences. Ashenfelter, O., and Layard, R., ed. 1986 *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North-Holland. 641- 692.
- Roy A. D. 1951. Some thoughts on the Distribution of Earnings. *Oxford Economic Paper*. 3. 135-146.
- Salop, Steven C. 1979. A Model of the Natural Rate of Unemployment. *American Economic Review*. 69. (1). 117-125.
- Salverda, W. and D. Checchi. 2014. Labour-Market Institutions and The Dispersion of Wage Earnings. In:*Handbook of Income Distribution 2B*. 1535–1727.
- Shapiro, Carl; Stiglitz, Joseph E. 1984. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*. 74. (3). 433-444.
- Spence, A. M. 1973. Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*. 87.(3). 355-374.
- ³ Tachibanaki, Toshiaki. 1996. *Wage Determination and Distribution in Japan*, Oxford: Clarendon Press, 1996.
- Teulings, Coen N. 1955. The Wage Distribution In a Model of The Assignment of Skills To Jobs. *Journal of Political Economy*. 103. (2). 280-315.
- Thurow, L. C. 1975. *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the US Economy*. New York: Basic Books.

Tinbergen, Jan. 1974. Substitution Of Graduate By Other Labour.
Kyklos. 27. (2) 217-226. <https://doi/epdf/10.1111/j.1467-6435.1974.tb01903.x>

³ Viscusi, W. Kip, Magat, Wesley A. and Huber, Joel. 1987. An Investigation of the Rationahty of Consumer Valuations of Multiple Health Risks. *Rand J. Economics.* 18. (4). 465-79.

Weiss, Andrew. 1980. Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages. *Journal of Political Economy.* 88. (3). 526-38.

Wood, Stuart. 1889. The Theory of Wages. *Publications of the American Economic Association.* 4.(1). 5-35.

³ Woodbury, Stephen A. and Huang, Wei-Jang. 1991. *The Tax Treatment of Fringe Benefits.* Kalamazoo, Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

(<http://www.economictheories.org>. diakses tgl 20 Januari 2014.

Woodbury, Stephen A., and Wei-Jang Huang. 1991. The Tax Treatment of Fringe Benefits. Kalamazoo, MI: W.E. *Upjohn Institute for Employment Research.*
<https://doi.org/10.17848/9780880996075>

Yellen, Janet L. 1984. Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review.* 74. (2). 200-205.

Upah Pekerja: Determinan dan Struktur

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	4%
2	id.wikipedia.org Internet Source	2%
3	www.coursehero.com Internet Source	2%
4	siboa.wordpress.com Internet Source	1%
5	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	www.ilo.org Internet Source	1%
8	id.123dok.com Internet Source	1%
9	ccpfeuii.files.wordpress.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%