

# PENDAPATAN PEKERJA WANITA PADA INDUSTRI PENGOLAHAN SKALA BESAR

Gunawan Wibisono  
Sukamdi\*

## Abstract

*Labor income is a very important issue in the process of industrialization in developing countries. Most strikes and labor conflicts in the last three years were based on workers' desire to increase income. Regarding the fact that most laborers have poor education one common means of increasing income is by lengthening work hours. The results of this study tend to prove this statement. However, this strategy has only increased total income, not real income. Income per hour does not change, and even decreases. It means that extending working hours has only increased self-exploitation. In addition, this result has an important implication on the analysis of labor utilization. Laborers who are fully utilized do not always have a higher income than those underemployed. Therefore underemployment by working hours does not represent the real labor force problem.*

## Pendahuluan

Tidak bisa disangkal lagi bahwa upah merupakan faktor penting dalam kehidupan pekerja. Upah yang tidak memadai akan memunculkan dampak yang cukup banyak, baik yang menyangkut kesejahteraan buruh maupun kelangsungan perusahaan. Hal itu ditunjukkan oleh kenyataan bahwa sebagian besar sengketa buruh dan majikan yang terjadi selama ini

berpangkal pada upah yang terlalu rendah.

Dalam skala makro studi mengenai upah juga cukup menarik dengan memperhatikan bahwa kontribusi industri skala besar dalam pertumbuhan ekonomi sangat signifikan. Akan tetapi, apakah hal itu juga dibarengi dengan pembagian keuntungan yang memadai kepada pekerja? Apabila

---

\* Gunawan Wibisono, S.Si. adalah alumni Fakultas Geografi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.  
Drs. Sukamdi, M.Sc. adalah staf peneliti Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gadjah Mada dan staf pengajar Fakultas Geografi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

tidak, berarti bahwa industrialisasi hanya menguntungkan dalam ekonomi secara makro, tetapi tidak pada skala mikro.

Dari sisi pekerja, upah merupakan salah satu unsur kesejahteraan materiil yang perlu diperjuangkan, meskipun ketika berbicara mengenai kesejahteraan, upah "hanya" merupakan salah satu unsur saja. Ketika tuntutan kenaikan upah harus berhadapan dengan "aturan" yang ada, pekerja akan mencari strategi lain. Salah satu dan sering dilakukan adalah dengan memperpanjang jam kerja, misalnya dengan lembur. Secara nominal strategi tersebut memang telah mampu menaikkan upah, tetapi secara riil seringkali tidak berarti apa-apa. Hal itu misalnya dapat dilihat dari rata-rata upah menurut satuan waktu tertentu, misalnya per jam. Dengan demikian, dalam analisis pemanfaatan pekerja sering ditemui bahwa di sektor industri, berdasarkan kriteria jam kerja, pekerja telah dimanfaatkan sepenuhnya. Ironisnya hal itu tidak menggambarkan pemanfaatan yang penuh jika dilihat dari upah yang diterima (lihat Kasto, dkk., 1993).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat variasi upah pekerja wanita pada industri skala besar. Industri skala besar dibagi menjadi 2 kelompok besar yaitu kelompok industri pakaian (kode KLUI 32) dan kelompok industri nonpakaian (selain kode KLUI 32). Pengambilan responden didasarkan atas tempat tinggal, bukan tempat kerja, dengan keuntungan dapat memperoleh variasi pekerja menurut industri. Penelitian ini dilakukan di Desa Leyangan, Kecamatan Ungaran, Kabupaten Semarang dengan

pertimbangan bahwa daerah tersebut merupakan pemusatan industri yang ditandai dengan keberadaan industri yang bervariasi menurut jenis dan kelompok. Desa penelitian mempunyai karakteristik yang sangat spesifik yaitu bahwa sebagian besar penduduknya bekerja di sektor industri. Secara relatif, dibandingkan dengan desa-desa lainnya di Kecamatan Ungaran, penduduk yang bekerja di sektor industri adalah paling besar.

Responden dalam penelitian adalah semua wanita yang bekerja di sektor industri pengolahan skala besar dan bertempat tinggal di desa penelitian. Pengumpulan data dilakukan pada akhir April sampai awal Mei 1994 dengan jumlah responden sebanyak 159 orang, 78 responden bekerja di kelompok industri pakaian dan 81 responden bekerja di kelompok industri nonpakaian.

### Industri Pakaian dan Nonpakaian

Proses industrialisasi di Indonesia dicerminkan oleh perbedaan daya serap terhadap tenaga kerja, tingkat teknologi, nilai *output*, dan nilai tambah yang mewarnai industri pengolahan (BPS, 1987: 3). Pada industri pengolahan skala besar antara kelompok industri pakaian dan kelompok industri nonpakaian terdapat indikasi adanya perbedaan sifat dan tingkat teknologi yang mempengaruhi perbedaan kemampuan dalam menyerap tenaga kerja.

Hal tersebut disebabkan oleh perbedaan keterlibatan pekerja dalam proses produksi, dicerminkan dengan (a) tingkat teknologi yang didekati dengan kemampuan penyerapan

tenaga kerja per perusahaan dan (b) produktivitas pekerja menurut kelompok industri. Indikator pertama merupakan cerminan dari rasio pekerja per perusahaan, yaitu perbandingan jumlah pekerja dengan perusahaan. Sektor industri pengolahan skala besar di kelompok industri pakaian (kode ISIC 32) menunjukkan peran yang besar dalam menyerap tenaga kerja, dengan rasio pekerja per perusahaan sebesar 231, atau hampir 1,5 kali kelompok industri nonpakaian pada tahun 1991 (rasio 166). Besar kecilnya rasio pekerja per perusahaan merupakan refleksi dari tingkat teknologi yang digunakan, semakin tinggi rasio semakin intensif tenaga kerja bukan intensif teknologi (BPS, 1987).

Indikator kedua adalah produktivitas pekerja, yaitu perbandingan nilai *output* suatu industri dengan jumlah pekerjanya. Pada kelompok industri nonpakaian produktivitas pekerja pada tahun 1991 sebesar 34,36 juta, sedangkan pada kelompok industri pakaian produktivitas pekerja 16,58 juta per pekerja. Semakin tinggi nilai produktivitasnya, maka suatu industri semakin padat modal (BPS: 1987). Ilustrasi ini menunjukkan bahwa

kelompok industri nonpakaian cenderung padat modal dengan teknologi relatif tinggi dan relatif lebih kecil keterlibatannya dalam proses produksi dibandingkan dengan pekerja kelompok industri pakaian.

Kelompok industri pakaian yang terdiri subsektor industri garmen, tekstil, dan kulit mencerminkan peranan manusia yang relatif lebih besar dalam proses produksi dibandingkan dengan kelompok industri nonpakaian. Perencanaan proses produksi pada kelompok industri pakaian mencirikan peningkatan produksi, diikuti oleh peningkatan produktivitas pekerja melalui peningkatan beban kerja per pekerja yaitu dengan menambah jam kerja per pekerja. Artinya, peningkatan produksi merupakan intensifikasi tenaga kerja disertai intensifikasi teknologi yang relatif kecil. Hal ini merupakan cerminan dari tingkat produktivitas yang lebih terkait dengan intensitas dan kecepatan kerja tiap pekerja (Yusuf, 1991: 5). Keterlibatan pekerja yang lebih besar dalam proses produksi tersebut mengakibatkan pemberlakuan sistem *shift* menjadi tidak luwes lagi. Mekanisme ini juga

Tabel 1.  
Rasio Pekerja Per Perusahaan dan Produktivitas Per Pekerja  
di Sektor Industri Pengolahan Skala Besar Tahun 1982 dan 1991

Kelompok industri	Jumlah industri		Jumlah pekerja		Rasio pekerja per industri		Produktivitas pekerja (juta)	
	1982	1991	1982	1991	1982	1991	1982	1991
Pakaian	2.086	3.935	286.442	997.161	128	231	4,28	16,55
Nonpakaian	5.932	12.559	800.575	2.086.806	135	166	10,35	34,36
Total	8.020	16.494	1.067.017	2.993.067	133	182	8,91	28,99

Sumber: Statistik Industri Tahun 1982 dan 1991, diolah kembali.

menyebabkan peningkatan produksi tidak menambah jumlah penyerapan, tetapi justru menahan permintaan akan tenaga kerja.

Sebaliknya, pada kelompok industri nonpakaian peningkatan produksi dicapai melalui intensifikasi teknologi, bukan dengan intensifikasi tenaga kerja. Semakin intensif teknologi, semakin berkurang keterlibatan pekerja di dalam proses produksi, dan pengaruh produktivitas pekerja pada intensitas dan kecepatan pekerja dalam proses produksi juga semakin berkurang. Mekanisme ini mengurangi secara relatif permintaan tenaga kerja, tetapi secara absolut mungkin masih besar.

#### **Karakteristik Pekerja Wanita**

Pada kelompok industri pakaian, subsektor industri tekstil mempunyai peranan penting dalam menyerap pekerja wanita yang diikuti oleh subsektor industri garmen. Pada kelompok industri nonpakaian, subsektor industri barang-barang dari plastik memegang peranan penting dalam menyerap tenaga kerja di daerah penelitian, diikuti oleh subsektor industri makanan.

Beberapa hal yang bisa dicatat berkaitan dengan karakteristik pekerja wanita di kelompok industri pakaian adalah: mempunyai rata-rata umur 27 tahun, berpendidikan rendah (82 persen berpendidikan SD ke bawah), dan sebagian besar berstatus belum kawin (75 persen). Ciri pekerja wanita di kelompok industri nonpakaian menunjukkan hal yang sama, yaitu berusia muda (rata-rata 24 tahun), sebagian besar berstatus belum kawin

(44,4 persen), dan berpendidikan SD ke bawah (81,5 persen). Ilustrasi tersebut menunjukkan pertumbuhan industri yang memanfaatkan problema struktural ketenagakerjaan, yaitu menampung angkatan kerja muda dari desa, belum kawin, dan berpendidikan serta berketerampilan rendah.

Dari seluruh pekerja wanita di daerah penelitian, 32 persen telah punya pengalaman bekerja; di antaranya 64 persen punya pengalaman kerja pertama kali di sektor nonpertanian. Dengan kata lain, mereka bukan "pelarian" dari sektor pertanian yang biasanya menjadi ciri dari pergeseran ketenagakerjaan di negara sedang berkembang.

Pada umumnya, alasan yang mendasari bekerja pada pekerja wanita (72,3 persen) adalah karena alasan ekonomi, terutama yang berstatus kawin. Sebagian besar (94,3 persen) mengatakan bahwa keputusan untuk bekerja di sektor industri adalah atas inisiatif sendiri. Hal ini merupakan indikasi kuatnya pengaruh pemusatan industri terhadap sikap angkatan kerja baru untuk masuk dalam sektor industri. Industri bahkan telah dijadikan tumpuan hidup sanpai tua oleh sebagian pekerja (44,5 persen). Sektor di luar industri telah kehilangan daya tarik di tempat-tempat yang memang industri bisa berkembang secara baik. Dengan memperhatikan bahwa sebenarnya justru daerah di luar desa yang mempunyai perkembangan industri cukup pesat, maka pengaruh perkembangan industri secara regional menjadi cukup besar dalam membentuk persepsi dan perilaku penduduk di bidang ketenagakerjaan.

Karakteristik lain dari pekerja wanita adalah bahwa 98,7 persen merupakan pekerja rendah atau operator tanpa keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian, sebenarnya pekerja wanita hanya terserap pada pekerjaan "kasar" di sektor industri. Risiko yang harus mereka hadapi adalah upah yang rendah.

Besarnya daya serap pada bagian ini disebabkan oleh sifat pekerjaan di tingkat bawah yaitu tahap awal, proses, dan akhir ternyata memang luwes dan dapat dikerjakan oleh berbagai tingkat pendidikan. Oleh karena itu, adanya pemecahan proses kerja pada bagian tersebut telah mengakibatkan hilangnya pengaruh tingkat pendidikan. Ini dibuktikan dengan tidak adanya perbedaan antara jenis pekerjaan dengan ijasah yang dipakai.

Dikaitkan dengan jam kerja, dengan memperhitungkan lembur tambah jam dan lembur saat libur, maka pekerja wanita di daerah penelitian seluruhnya dimanfaatkan penuh. Pada kelompok industri pakaian rata-rata jam kerjanya yaitu 52,036 jam per minggu atau 8,76 jam per hari, sedangkan di kelompok industri nonpakaian rata-rata jam kerjanya adalah 49,173 jam per minggu atau 8,22 jam per hari. Rata-rata jam kerja paling lama terdapat di subsektor industri garmen. Pekerja wanita di kelompok industri pakaian cenderung memperpanjang jam kerja dengan lembur tambahan pada hari kerja. Akan tetapi, pada kelompok industri nonpakaian, lembur cenderung dilakukan pada saat libur. Mekanisme memperpanjang jam kerja pada kelompok industri nonpakaian terjadi akibat perbedaan pengurangan jumlah

tenaga kerja antar-*shift*. Sementara itu pekerja wanita di kelompok industri pakaian yang berumur tua dan berstatus belum kawin cenderung mempunyai jam kerja yang lebih panjang. Kecenderungan ini hanya terjadi pada pekerja wanita di kelompok industri pakaian.

Hak-hak pekerja yang meliputi hak cuti dan hak berserikat menunjukkan gambaran yang menggembirakan. Hal itu ditunjukkan oleh besarnya persentase pekerja wanita yang menyatakan mendapat hak cuti bulanan dan mendapat cuti tahunan. Pada skala yang sempit ada kecenderungan munculnya kebebasan berserikat. Hal itu ditunjukkan dengan besarnya (89,9 persen) pekerja wanita di daerah penelitian yang menyatakan telah menjadi anggota SPSI. Dengan masuk sebagai anggota SPSI, paling tidak pekerja wanita mempunyai wadah untuk berorganisasi, yang diharapkan dapat berfungsi sebagai institusi yang memperjuangkan nasib pekerja. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa indikasi ini sangat lemah karena hal itu tidak akan berjalan sebagaimana mestinya ketika SPSI tidak berfungsi. Bahkan kondisi ini justru akan menjadi buruk apabila terjadi kasus ketika SPSI berpihak kepada pengusaha. Paling tidak, masuknya tenaga kerja ke dalam wadah SPSI merupakan salah satu langkah pertama yang baik sebelum disusul oleh langkah lain untuk memfungsikan SPSI sebagaimana mestinya.

Berkaitan dengan fasilitas keselamatan kerja, dari seluruh responden, hanya 43,4 persen memakai alat keselamatan kerja yang meliputi

kaos tangan, masker, dan rompi (skoret). Terlepas dari kemungkinan pekerja yang justru merasa tidak enak bekerja dengan fasilitas pekerja tersebut, gambaran ini menunjukkan masih kurangnya keberadaan fasilitas keselamatan kerja di sektor industri pengolahan, yang dimungkinkan banyak menimbulkan pengaruh kesehatan pekerja dalam jangka panjang.

### Upah

Upah dapat berbeda menurut beberapa faktor. Pertama, faktor dari pasar kerja, yang pada dasarnya berbeda satu sama lain (*segmented labour market*). Dalam hal ini perbedaan upah bisa terjadi karena perbedaan tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Kedua, tingkat upah berbeda menurut persentase biaya pekerja terhadap biaya keseluruhan. Artinya semakin kecil biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Ketiga, perbedaan upah terjadi karena perbedaan produksi dari keuntungan perusahaan terhadap penjualan. Artinya semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolut dari laba, semakin tinggi upah. Keempat, perbedaan upah karena berbeda industri. Kelima, perbedaan upah karena perbedaan skala perusahaan. Keenam, perbedaan upah tergantung perbedaan tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan. Ketujuh, perbedaan upah karena perbedaan kekuatan serikat pekerja. Kedelapan, perbedaan upah terjadi karena perbedaan risiko atau kemungkinan kecelakaan kerja. Kesembilan,

perbedaan upah karena perbedaan lingkungan. Kesepuluh, perbedaan upah karena perbedaan sektor industri. Kesebelas, perbedaan upah terjadi karena campur tangan pemerintah (Kusumanegara, 1994). Pada kelompok industri yang berbeda, sebagian faktor-faktor tersebut di atas terkait dengan ada tidaknya perbedaan upah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah yang diterima pekerja wanita di Desa Leyangan, Kecamatan Ungaran berkisar antara Rp 38.000,00 sampai Rp 118.000,00, dengan rata-rata upah Rp 68.031,00 per bulan. Dengan asumsi rata-rata hari kerja satu bulan 24 hari maka rata-rata upah per hari sekitar 2.835 rupiah atau 17.007 rupiah tiap minggu.

Rata-rata upah tersebut sepintas berada di atas KFM Jawa Tengah tahun 1989 bulan Juli sampai Desember, yaitu sebesar Rp 61.762,00 per bulan untuk pekerja lajang dan Rp 141.928,00 untuk pekerja dengan satu istri dan dua anak. Dengan dasar angka KFM untuk pekerja lajang maka terdapat 32 persen pekerja wanita yang upahnya di bawah KFM. Sementara itu, bila digunakan pembandingan KFM untuk seorang pekerja dengan suami dan dua anak maka semua pekerja menerima upah di bawah KFM.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 139/Men/1993 tentang peningkatan upah minimum pada 3 sektor dan 27 subsektor di Jawa Tengah menunjukkan bahwa upah minimum mulai 1 April 1993 di subsektor industri konveksi sebesar Rp 2.100,00 per hari dan Rp 2.150,00 per hari untuk subsektor industri makanan. Berdasarkan UMR subsektor industri konveksi, berarti 12,8 persen pekerja wanita pada

kelompok industri pakaian menerima upah di bawah UMR. Berdasarkan UMR subsektor industri makanan, maka terdapat 23,5 persen pekerja wanita di kelompok industri nonpakaian yang menerima upah di bawah UMR.

Dikaitkan dengan UMR (Upah Minimum Regional) Jawa Tengah yang berlaku mulai 1 April 1994 (Rp 2.700,00 per hari), secara absolut terlihat bahwa upah pekerja wanita di sektor industri pengolahan skala besar di daerah penelitian lebih tinggi. Masalahnya adalah UMR merupakan akumulasi gaji pokok dengan tunjangan tetap. Upah rata-rata yang diterima pekerja wanita di sektor industri pengolahan skala besar di daerah penelitian adalah upah yang dibawa pulang, yang dimungkinkan ada banyak elemen tunjangan tidak tetap. Jadi upah pekerja wanita di sektor industri pengolahan skala besar masih jauh dari pencapaian UMR yang baru. Tingkat upah yang lebih rendah dari UMR per 1 April 1994 terutamanya jelas terlihat pada kenyataan bahwa 43,4 persen pekerja yang menerima upah kurang dari 64 ribu rupiah per bulan.

Gambaran tersebut tidak jauh berbeda dengan kelompok industri nonpakaian yang upah rata-rata per bulannya 64.654 rupiah. Dengan dasar angka KFM untuk pekerja lajang maka terdapat 38,3 persen pekerja wanita yang menerima upah di bawah KFM. Pada kelompok industri pakaian rata-rata upah pekerja wanita sebesar 71.538 rupiah per bulan. Dengan dasar angka KFM untuk pekerja lajang, maka 25,6 persen pekerja wanita menerima upah di bawah KFM.

Secara keseluruhan rata-rata upah di kelompok industri pakaian lebih tinggi daripada di kelompok industri nonpakaian. Akan tetapi, perbedaan tersebut kecil, rata-rata di kelompok industri pakaian 71.538 rupiah dan rata-rata di kelompok industri nonpakaian 64.654 rupiah.

Hasil analisis data (uji statistik) menunjukkan bahwa walaupun ada perbedaan jam kerja di kelompok industri pakaian dan kelompok industri nonpakaian, jam kerja pekerja wanita di kelompok industri pakaian lebih lama. Hal itu ternyata tidak menyebabkan adanya perbedaan upah yang nyata antara pekerja wanita pada kedua kelompok industri tersebut. Tidak adanya perbedaan upah pada kelompok industri pengolahan skala besar merupakan indikasi bahwa strategi pekerja wanita di kelompok industri pakaian untuk membebaskan diri dari ketentuan upah yang rendah dengan menambah jam kerja belum secara tegas membedakan tingkat upah dengan pekerja wanita di kelompok industri nonpakaian. Hal ini juga mengisyaratkan beberapa hal. Pertama, pekerja wanita di kelompok industri pakaian berawal (*base*) dari upah yang relatif lebih rendah sehingga dengan menambah jam kerja barulah bergerak seimbang atau sedikit melebihi upah pekerja pada kelompok industri nonpakaian. Kedua, walaupun tiap kelompok industri masing-masing mencirikan kontribusi pekerja yang berbeda, tingkat upah yang terjadi tidak berbeda secara tegas. Hal ini disebabkan pemberlakuan upah minimum yang mempertimbangkan letak geografis sehingga menyebabkan tingkat upah yang terjadi tidak terlalu

jauh berbeda dalam skala regional. Ketiga, secara normatif maksud dari pengaturan ketentuan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman agar pemilik modal tidak sewenang-wenang membayar upah para buruhnya. Dalam praktiknya ketentuan upah minimum justru merupakan legitimasi pemilik modal untuk tidak beranjak terlalu jauh dari tingkat upah minimum dalam memberikan upah kepada buruhnya.

Dari ilustrasi tersebut, lebih bijaksana bila upah minimum juga memasukkan pendekatan sektoral, jenis perusahaan, dan skala perusahaan. Upah minimum tanpa memperhatikan unsur sektoral dimungkinkan membuat ketimpangan antarsektoral sehingga dalam jangka panjang dapat merugikan prestasi sektoral sendiri. Akhirnya, upah minimum per sektoral, per skala perusahaan, dan per regional akan lebih menjamin produktivitas sektoral.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah

Pada sektor industri pengolahan skala besar dimungkinkan umur berkaitan dengan kemampuan fisik pekerja dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sifatnya monoton. Lebih lanjut, umur juga berkaitan dengan proses pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pekerja. Selanjutnya hal itu akan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja dan upah nominal yang diperoleh.

Secara keseluruhan Tabel 2 memperlihatkan bahwa rata-rata upah secara berangsur-angsur naik bersama-

an dengan kenaikan umur dan mencapai puncaknya setelah umur 35 tahun. Diperkirakan setelah itu rata-rata upah akan turun bersamaan dengan kenaikan umur.

**Tabel 2**  
Rata-Rata Upah menurut Umur Pekerja Wanita di Sektor Industri Pengolahan Skala Besar di Desa Leyangan

Umur	Rata-rata Upah par bulan (x1.000)		
	Pakaian	Nonpakaian	Total
< 20	55,68	61,94	63,25
21 - 25	87,57	86,11	86,93
26 - 30	72,47	69,68	71,08
31 - 35	73,17	60,63	68,15
35 +	89,68	54,00	81,00
Rata-rata Upah	71,54	54,85	68,03
	n=78	n=81	n=159

Sumber: Survei Profil Pokarja Wanita di Sektor Industri 1994

Terdapat dua puncak rata-rata upah relatif tinggi yaitu pada kelompok umur 26-30 dan 35+. Puncak pertama disebabkan rata-rata upah tertinggi di kelompok industri nonpakaian berada pada kelompok umur tersebut. Puncak kedua disebabkan rata-rata upah tertinggi di kelompok industri pakaian berada di kelompok umur tersebut. Ilustrasi adanya perbedaan upah tertinggi menurut kelompok umur merupakan indikasi adanya perbedaan kontribusi yang harus diberikan untuk mencapai upah dan produktivitas yang tinggi. Pada kelompok industri pakaian pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap upah, tetapi pada nonpakaian yang berpengaruh adalah daya tahan fisik.

Penjelasan kualitatif adanya hubungan umur dengan upah tersebut

ada tiga hal. Pertama, dengan asumsi bahwa semakin tua umur yang berhubungan dengan semakin lama masa kerjanya, maka semakin tua umur cenderung mempunyai pengalaman yang banyak dalam proses kerja. Akibatnya, cenderung lebih mampu meningkatkan produktivitas. Kedua, semakin tua umur maka semakin mampu beradaptasi dengan pekerjaan, terutama yang berkaitan dengan proses kerja. Hal ini didasarkan bahwa semakin tua umur dan semakin lama bekerja, maka semakin lama proses latihan didapat sambil bekerja. Ketiga, semakin tua umur semakin cenderung besar tunjangan masa kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.

Temuan ini relevan dengan hasil penelitian yang lebih luas. Ananta, dkk. (1986) menyebutkan bahwa hubungan umur dan upah berbentuk parabolis. Sementara itu, Tarmizi (1992) menyebutkan bahwa tambahan usia pada mulanya akan meningkatkan penghasilan dan pada usia tertentu upah secara absolut menurun dengan meningkatnya usia.

Akan tetapi, apakah ilustrasi adanya kenaikan rata-rata upah bersamaan dengan kenaikan umur yang terjadi pada seluruh pekerja juga terjadi di kelompok industri yang berbeda, serta bagaimanakah variasi dan besar hubungannya. Hal ini perlu dilihat lebih jauh berdasarkan kelompok industri yang berbeda, dalam hal ini kelompok industri pakaian dan nonpakaian.

Faktor lain yang mempengaruhi upah, yang penting ditelaah lebih lanjut yaitu jam kerja. Pada penelitian ini, jumlah jam kerja adalah total jam kerja

normal, termasuk istirahat per minggu dan penambahan jam kerja melalui dua cara, yaitu lembur saat libur dan lembur tambah jam yang terdiri atas lembur wajib dan lembur tambahan.

Tabel 3 menunjukkan bahwa di kelompok industri pakaian ada kecenderungan bahwa semakin tinggi jam kerja maka semakin tinggi tingkat upah. Ilustrasi tersebut diperkuat dengan rata-rata upah yang meningkat bersamaan dengan kenaikan jam kerja, walaupun tidak terlalu ekstrim. Secara garis besar pola yang terjadi adalah rata-rata upah meningkat bersamaan dengan kenaikan umur, kemudian turun sangat sedikit dan meningkat agak tajam. Adanya penurunan rata-rata upah antara kelompok jam kerja 49-50 dan 51-52 diperkirakan terjadi karena adanya pengaruh lama kerja yang mempengaruhi upah di kelompok industri pakaian karena rata-rata kelompok jam kerja 49-50 di industri pakaian tertinggi, yang diindikasikan oleh adanya pengaruh lama kerja.

**Tabel 3.**  
**Rata-Rata Upah menurut Jam Kerja Pekerja Wanita di Sektor Industri Pengolahan Skala Besar di Desa Leyangan**

Jam Kerja	Rata-rata Upah per bulan (x1.000)		
	Pakaian	Nonpakaian	Total
< 48	65,53	58,73	61,81
49 - 50	80,50	68,00	71,41
51 - 52	74,67	70,22	71,33
52 +	75,57	73,93	75,03
Rata-rata Upah	71,54	64,65	68,03
	n=78	n=81	n=159

Sumber: Survei Profil Pekerja Wanita di Sektor Industri 1994

Bagi pekerja, meningkatkan atau minimal mempertahankan jam kerja merupakan hal yang penting untuk mendapatkan upah yang memadai sehingga pekerja berusaha menambah atau minimal memenuhi jam kerja dengan mengisi lembur tambah jam dan lembur saat libur. Ketidakhadiran dan keterlambatan sangat mempengaruhi upah yang diterima karena mengakibatkan pengurangan komponen upah. Menurut Yusuf dan Kurniawan (1992: 48), jam lembur merupakan mekanisme penting yang menyebabkan seorang pekerja bisa memperoleh upah tinggi dan membebaskan diri dari ketentuan nasib sebagai pekerja yang berpendidikan rendah dan status sosial yang rendah pula. Kasto dkk. (1993: 42) mengungkapkan bahwa yang berlatar belakang pendidikan rendah cenderung memperoleh pekerjaan yang berpendapatan rendah sehingga diperlukan kompensasi untuk memperoleh upah yang tinggi. Salah satu cara adalah dengan bekerja lebih lama atau menambah jam kerja.

Memperpanjang jam kerja bagi pekerja merupakan strategi untuk meningkatkan tingkat upah yang rendah. Haryadi, dkk. (1994) mengungkapkan bahwa salah satu cara untuk tetap dapat bertahan hidup di industri adalah dengan jalan pemerasan diri (*self exploitation*) yaitu menjalani proses produksi melebihi waktu kerja normal. Hal tersebut terjadi karena industri yang tumbuh di Indonesia ditandai dengan struktur tenaga kerja yang menempatkan kontrol dan pengendalian buruh secara ketat melalui manipulasi proses kerja dan nilai budaya dalam rangka

menpertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas tertentu.

Lebih jauh dalam penelitian ini diungkap bahwa terdapat kecenderungan perbedaan dalam mekanisme memperpanjang jam kerja di antara kelompok industri pakaian dan kelompok industri nonpakaian. Pada kelompok industri pakaian pekerja wanita yang menyatakan lembur tambah jam sebesar 59 persen, di kelompok industri nonpakaian sebesar 43 persen. Pekerja wanita di kelompok industri pakaian yang menyatakan lembur saat libur sebesar 20,5 persen, sedangkan di kelompok industri nonpakaian sebesar 42 persen. Ilustrasi ini mengindikasikan bahwa pekerja di kelompok industri pakaian cenderung memperpanjang jam kerja dengan cara lembur tambah jam, tetapi di kelompok industri nonpakaian cenderung lembur saat libur.

Lebih lanjut, berdasarkan Tabel 3 dan diperkuat oleh uji statistik, terdapat perbedaan kenaikan rata-rata upah bersamaan dengan kenaikan jam kerja antara kelompok industri pakaian dan nonpakaian. Kenaikan upah pada kelompok industri nonpakaian terlihat lebih ekstrim daripada kelompok industri pakaian.

Hal tersebut dimungkinkan adanya pengaruh lama kerja terhadap upah, yang mengganggu pengaruh secara langsung jam kerja terhadap upah. Gambaran ini terlihat pada kelompok industri pakaian, rata-rata upah tertinggi dicapai oleh kelompok jam kerja 49-50 jam per minggu karena pekerja wanita mempunyai masa kerja lebih lama; walaupun tidak menambah jam kerja, upah bisa akan naik karena ada pengaruh tunjangan lama kerja.

Di sisi lain hal tersebut diperkirakan karena kelompok nonpakaian merupakan industri yang relatif padat modal dan berteknologi tinggi. Pada industri padat modal produktivitas dan nilai tambahnya cenderung tinggi, tetapi kurang mampu berperan dalam penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan statistik industri (1992) dalam skala nasional, produktivitas tiap pekerja di kelompok industri nonpakaian lebih dari 2 kali lipat dibandingkan dengan kelompok industri pakaian sehingga setiap penambahan jam kerja oleh pekerja di kelompok industri nonpakaian lebih besar peningkatan produktivitasnya dibandingkan dengan kelompok industri pakaian.

Hubungan antara upah dan lama kerja di kelompok industri pakaian dan nonpakaian menunjukkan korelasi positif yang nyata. Semakin lama masa kerja, semakin tinggi upahnya.

Pada Tabel 4 terlihat secara garis besar pola yang terjadi untuk keseluruhan pekerja, upah rata-rata pekerja wanita semakin naik bersamaan dengan semakin lamanya masa kerja. Pola ini terjadi tidak terlalu ekstrim, artinya ada saat ketika rata-rata upah itu turun, yaitu pada kelompok lama kerja antara 4,5-6 tahun. Turunnya rata-rata upah tersebut disebabkan oleh rendahnya rata-rata upah kelompok industri nonpakaian pada kelompok lama kerja tersebut. Diduga turunnya rata-rata upah tersebut karena bekerjanya faktor-faktor pengaruh upah lam yang mempengaruhi hubungan langsung lama kerja dengan upah.

Faktor yang melatarbelakangi hubungan lama kerja dan upah adalah lama kerja yang berkaitan dengan

**Tabel 4**  
Rata-Rata Upah menurut Lama Kerja Pekerja Wanita di Sektor Industri Pengolahan Skala Besar di Desa Leyangan

Lama Kerja (bulan)	Rata-rata Upah per bulan (x1.000)		
	Pakaian	Nonpakaian	Total
< 18	57,42	61,48	60,16
19 - 36	67,41	62,24	54,15
37 - 54	69,96	72,87	71,47
55 - 72	76,96	54,00	69,62
73 - 90	76,00	70,75	74,38
91 +	78,23	75,50	77,72
Rata-rata Upah	71,54	54,65	68,03
	n=78	n=81	n=159

Sumber: Survei Profil Pekerja Wanita di Sektor Industri 1994.

proses pelatihan sambil kerja, proses adaptasi terhadap proses kerja. Semakin lama bekerja, maka dimungkinkan semakin besar kesempatan untuk proses adaptasi dan pelatihan yang berkaitan dengan proses kerja. Pada gilirannya, hal itu akan mempengaruhi tingkat produktivitas. Semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja, semakin besar pula tingkat upah yang diterimanya. Di sisi lain, semakin lama masa kerja, semakin dewasa umurnya sehingga cenderung berstatus telah kawin. Pada umumnya, yang berstatus telah kawin memiliki motivasi dan orientasi terhadap ekonomi rumah tangga yang lebih tinggi. Implikasinya adalah mereka lebih berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja untuk meningkatkan pendapatannya.

Lebih lanjut, terdapat kecenderungan munculnya perbedaan kenaikan rata-rata upah bersamaan dengan kenaikan lama kerja antara kelompok

industri pakaian dan nonpakaian. Kenaikan upah pada kelompok industri pakaian terlihat lebih ekstrim daripada kelompok industri nonpakaian. Pola yang berbeda terjadi di kelompok industri nonpakaian. Rata-rata upah cenderung terlihat mencapai puncak setelah pekerja bekerja dengan masa kerja 3 tahun dan kemudian turun, walaupun sebenarnya terlihat pada kelompok lama kerja di atas 8 tahun. Tampaknya pada lama kerja 3 tahun tersebut produktivitas justru sedang mencapai puncaknya, setelah itu turun karena berbagai faktor antara lain jam kerja, daya tahan fisik, dan psikologis.

Ada tiga mekanisme yang menyebabkan perbedaan keeratan hubungan lama kerja dengan tingkat upah. Pertama, rata-rata masa kerja pekerja wanita pada kelompok industri pakaian lebih lama daripada nonpakaian. Dampaknya, semakin lama masa kerja, mereka semakin terampil dan cepat dalam proses kerja karena penyempurnaan keterampilan dan kecepatan proses kerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Hal ini didasari oleh peningkatan produksi di kelompok industri pakaian, diikuti oleh intensifikasi tenaga kerja dengan penambahan beban kerja tiap pekerja yang berkaitan dengan kecepatan dan intensitas pekerja dalam proses produksi.

Kedua, semakin lama masa kerja, semakin mudah pekerja wanita untuk mengatur waktu bekerja dan menjalankan tugas rumah tangga. Dampaknya, mereka semakin punya kesempatan untuk lembur tambah jam dan lembur saat libur.

Ketiga, pekerja wanita yang berstatus kawin lebih mempunyai orientasi dan motivasi untuk meningkatkan pendapatan karena cenderung juga ikut memikul tanggung jawab ekonomi keluarga. Pada kelompok industri pakaian sebanyak 74,4 persen pekerja wanita berstatus kawin, sedangkan pada kelompok industri nonpakaian hanya 54,3 persen. Hal itu secara tidak langsung mencerminkan bahwa di kelompok industri pakaian terdapat motivasi bekerja yang lebih tinggi sehingga tingkat produktivitasnya pun cenderung lebih tinggi. Selanjutnya, hal ini menyebabkan relatif lebih tingginya tingkat upah. Keadaan itu dimungkinkan lagi dengan relatif lebih terbukanya kesempatan untuk menambah jam kerja di kelompok industri pakaian, yang untuk meningkatkan produksinya lebih menggunakan intensif tenaga kerja.

Di samping itu, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin besar tunjangan masa kerjanya dalam mekanisme pengaturan gaji, yang selalu diperhitungkan setiap tahun. Keadaan ini didasarkan pada adanya kenaikan progresif dalam persentase kenaikan tunjangan masa kerja sehubungan dengan lama masa kerjanya.

### Kesimpulan

Walaupun pekerja wanita pada kelompok industri pakaian bekerja lebih lama daripada pekerja wanita kelompok industri nonpakaian, ternyata tidak terdapat perbedaan upah secara tegas antara keduanya. Hal ini mengindikasikan bahwa strategi

pekerja wanita untuk melepaskan diri dari ketentuan upah yang rendah dengan memperpanjang jam kerja belum sepenuhnya berhasil. Dengan cara mengeksploitasi diri, mereka berusaha untuk lepas dari persoalan upah yang melilit kehidupan ekonomi pekerja wanita. Akan tetapi, tetap saja persoalan itu tidak dapat dipecahkan. Secara sepintas dengan memperpanjang jam kerja, pendapatan secara total akan naik. Apabila dilihat per unit waktu, misalnya jam kerja, akan terlihat bahwa rata-rata upah tetap berjalan di tempat. Hal ini membawa implikasi penting khususnya dalam analisis ketenagakerjaan. Ketika seseorang menganalisis pemanfaatan pekerja menurut jam kerja, maka kesimpulan yang akan diperoleh adalah bahwa pekerja wanita telah dimanfaatkan secara penuh. Akan tetapi, hal itu bukan berarti telah terjadi optimalisasi sumber daya manusia karena jam kerja yang panjang ternyata diikuti oleh upah yang rendah. Apabila pemanfaatan pekerja wanita dianalisis menurut upah, hasilnya akan bertentangan dengan apabila dianalisis dengan menggunakan jam kerja sebagai ukuran.

Dikaitkan dengan UMR, maka gambaran tersebut mengisyaratkan bahwa upah minimum ternyata dijadikan legitimasi pemilik modal untuk tidak beranjak terlalu jauh dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Dengan demikian, telah terjadi

pemanfaatan etos kerja yang tinggi dari pekerja demi keuntungan pemilik modal. Akhirnya, ilustrasi tersebut semakin mempertegas pendapat bahwa masalah upah tidak akan cepat terselesaikan bila hanya diserahkan pada mekanisme pasar.

Ternyata pada kelompok industri yang berbeda, faktor-faktor yang mempengaruhi upah yaitu jam kerja, lama kerja, dan umur mempunyai pola hubungan dan keeratan hubungan yang berbeda terhadap upah. Di kelompok industri pakaian, upah dengan umur menunjukkan hubungan positif yang bermakna, tetapi tidak bermakna di kelompok industri nonpakaian. Hubungan jam kerja dan upah menunjukkan perbedaan keeratan hubungan. Terdapat hubungan positif yang bermakna antara jam kerja dan upah pada kedua kelompok industri. Kecenderungan hubungan tersebut lebih ekstrim di kelompok industri nonpakaian daripada industri pakaian. Hubungan positif yang bermakna juga terjadi antara lama kerja dan upah di kedua kelompok industri. Kecenderungan hubungan tersebut lebih ekstrim di kelompok industri pakaian daripada nonpakaian. Tidak adanya perbedaan upah antara kelompok industri pakaian dan nonpakaian dimungkinkan juga terkait dengan ada tidaknya perbedaan pola dan keeratan faktor-faktor yang mempengaruhi upah tersebut pada kelompok industri yang berbeda.

## Daftar Pustaka

- Ananta, Aris, Secha Alatas, dan Sri Hatmadji. 1986. Hubungan penghasilan dan jam kerja: studi kasus Kodya Bogor. Jakarta: Kerjasama Kantor Menteri Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup dengan Lembaga Demografi FE UI.
- Biro Pusat Statistik. 1983. *Statistik industri*. Jakarta.
- . 1987. *Analisa perbandingan industri besar/menengah, kecil dan rumah tangga*. Jakarta.
- . 1993. *Statistik industri*. Jakarta.
- Haryadi, Dedi, Indrasari Tjandraningsih, Indraswari, dan Juni Thainrin. 1994. *Tinjauan kebijakan pengupahan buruh di Indonesia*. Bandung: Yayasan Akatiga.
- Kasto, Sukamdi, dan Sudarsono, KM. 1993. *Pemanfaatan pekerja sektor industri dan pengaruhnya terhadap keadaan sosial ekonomi keluarga di Kecamatan Klepu, Kabupaten Semarang, Propinsi Jawa Tengah*. Yogyakarta: Fakultas Geografi, Universitas Gadjah Mada.
- Kusumanegara, A.S. 1994. "Masalah pengupahan dan pemogokan", *Kompas*, Sabtu 5 Februari.
- Latief, Abdul. 1994. "Industri manufaktur menekan upah buruh", *Kompas*, 21 Oktober.
- Tarmizi, Nurlina. 1991. "Dampak mutu modal manusia terhadap penghasilan: kasus pekerja migran di Propinsi Sumatra Selatan", *Warta Demografi*, 21(3): 12-13.
- Yusuf, Verdy. 1991. Pembentukan angkatan kerja industri garmen untuk ekspor; pengalaman dari Bandung-Jawa Barat. Bandung: PSP-IPB, ISS, PPLH-ITB.
- Yusuf, Verdy dan Kurniawan. 1992. "Tingkat hidup buruh dan tukang becak: kaitan ke desa", *Prisma*, 21(1): 43-59.