

The Influence of Main Workload, Family Size, Age and Education on Productivity Through Take Home Pay

Sri Astuty¹, Muh Jamil², Abdul Hakim³

Universitas Negeri Makassar^{1,2,3}

Email: sriedede98@gmail.com

Abstract. Working as a lecturer means a lot to women themselves, it can have a positive impact such as self-esteem, being more independent and able to support their life. There are several reasons that encourage someone to work as a lecturer, including getting a salary, and choosing a job with a certain level of education, flexible working time compared to other jobs. This study aims to examine the direct and indirect effects of main workload, family size, age, and education level on productivity through take home pay. The method used in achieving the research objectives is based on the characteristics of the population. The total population is 580, so a sample of 100 lecturers was drawn. Sampling at each university based on the level of further education. Sampling was done using a cluster method and stratified random sampling. In this study, estimating the amount of direct and indirect effects will be carried out by linear regression analysis in a simultaneous model (Structural Equation Model, SEM) using the AMOS program.

Keywords: Main workload, family size, age, education, take home pay and productivity

PENDAHULUAN

Bekerja sebagai seorang Dosen sangat berarti bagi wanita itu sendiri, hal itu dapat memberikan dampak yang positif seperti timbulnya harga diri, lebih mandiri dan dapat menunjang kehidupannya. Di sisi lain, dampak negatif dari pekerjaan dapat berupa penyakit yang timbul akibat melakukan pekerjaan, kecelakaan dan gangguan- gangguan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerjanya. Pekerja perempuan dalam fungsi sebagai ibu ataupun sebagai sosok perempuan yang tidak atau belum menikah, bekerja di luar rumah memerlukan energi yang lebih besar bila dibandingkan dengan perempuan dalam peran kodratnya saja.

Perguruan Tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan tertinggi, merupakan salah tempat terbaik bagi wanita Indonesia dalam mengembangkan dirinya baik secara keilmuan tanpa melupakan keluarganya. Pilihan pada sektor pendidikan ini karena banyak wanita tidak dapat meninggalkan terlalu lama anak-anaknya dirumah, walaupun adanya pengasuh bagi buah hati mereka. Hal ini terjadi karena adanya tanggungjawab dan pengabdian sebagai seorang ibu dan istri untuk rumah tangganya, walaupun berpendidikan tinggi. Keterlibatan wanita di lapangan

kerja sering kali menimbulkan kontroversi. Pertama berkaitan dengan perbedaan persepsi tentang fungsi wanita. Tidak sedikit masyarakat yang berpendapat bahwa fungsi wanita adalah sebagai ibu rumah tangga. Kedua berkaitan dengan hak-hak wanita dalam dunia kerja. Pekerja wanita sering dipandang berada pada posisi marginal, dibanding dengan kesejahteraan yang diterima laki-laki.

Dalam kehidupan universitas, ada tiga tugas utama (tridharma) yang harus dijalankan oleh perguruan tinggi, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan pada masyarakat. Ketiga tugas ini dibebankan pada setiap dosen. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas. Dalam menjalankan tugasnya, seringkali pekerjaan harus dilakukan dosen di luar jam kerja. Ini berarti, pekerjaan seorang dosen merupakan pekerjaan yang kompleks.

Mempelajari peranan wanita, pada dasarnya menganalisis dua peran wanita. Pertama, peran wanita dalam status atau posisi sebagai ibu rumah tangga yang melakukan pekerjaan yang secara tidak langsung menghasilkan pendapatan, tetapi memungkinkan anggota rumah tangga yang lain melakukan pekerjaan mencari nafkah. Kedua, peranan wanita pada posisi sebagai pencari nafkah (tambahan atau pokok) dalam hal ini wanita melakukan pekerjaan produktif yang langsung menghasilkan pendapatan.

Sehingga topik ini dipilih sebagai sebuah tema yang penting untuk dilakukan studi secara mendalam. Diperlukan sebuah studi untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi produktivitas dosen wanita perguruan tinggi negeri.

Teori *Human Capital*

Dalam teori *Human Capital*, dikemukakan suatu pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital atau barang modal sebagaimana barang-barang modal lainnya. *Human capital* dapat didefinisikan sebagai jumlah total dari pengetahuan, skill, dan kecerdasan rakyat dari suatu negara yang diperoleh melalui pendidikan dan merupakan kekuatan utama bagi pertumbuhan ekonomi. Menurut Lamba (2011), *human capital* lebih banyak menekankan pada pentingnya pengetahuan dan skill yang diinvestasikan pada manusia, pengetahuan dan skill tersebut nantinya akan dapat meningkatkan *competitive advantage* dimana manusia itu bekerja.

Human capital merupakan bagian dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang yang akan mendorong produktivitas kerja seseorang dan pada gilirannya akan menerima balas jasa berupa upah yang diasumsikan sama dengan nilai produktivitas marjinal (*Value marginal physical product of labor*, VMPP) seseorang. (Becker, 1993). Kemudian pengalaman kerja akan mendorong ke arah peningkatan penerimaan pendapatan (upah) di masa datang yang pada akhir bisa menurun atau menaikkan waktu luang. Semakin tinggi

produktivitas seseorang mengakibatkan terjadinya peningkatan dalam penghasilan (Williams, 2000)

Dalam teori penawaran tenaga kerja (*supply of labor*), dijelaskan Jam kerja dipengaruhi oleh kenaikan tingkat upah dan jumlah tanggungan keluarga. Jika upah atau gaji memiliki pengaruh positif dan atau negatif. Maka kenaikan tingkat upah naik menyebabkan jam kerja yang ditawarkan meningkat, sebaliknya pada saat tingkat upah naik justru jam kerja yang ditawarkan di pasar kerja menurun. Hal ini disebabkan karena kenaikan upah berarti bertambahnya pendapatan (*labor income*). Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan pertambahan jam kerja, jika *substitution effect* lebih dari *income effect*. Sebaliknya, kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan berkurangnya jam kerja, jika *substitution effect* kurang dari *income effect*. (Bellante, 1983; dan McConnell, 1986). Sedangkan pada permintaan tenaga kerja (*demand for labor*), Jam kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan masa kerja.

Kenaikan tingkat upah atau produktivitas menimbulkan 2 effect yaitu: (1) *Substitution effect*, pekerja mengkonsumsi waktu luangnya semakin sedikit dan akan memperpanjang jam kerjanya jika upah merupakan harga dari waktu luang yang menjadi mahal, (2) *Income effect*, bila tingkat upah naik maka pendapatan pekerja akan semakin meningkat termasuk waktu luang sehingga mereka akan bekerja lebih singkat dan menikmati waktu luang lebih banyak (Ehrenberg dan Smith, 1988).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini bersifat eksplanatif (*eksplanatory research*), yakni berusaha menjelaskan hubungan kausalitas (*causality relationship*) antara variabel produktivitas dosen wanita, beban kerja pokok, umur, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan take home pay.

Metode Analisis Data

Untuk menguji dan menganalisis dampak beban kerja pokok, umur, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas dosen melalui take home pay Perguruan Tinggi Dikota Makassar maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model simultan (*Structural Equation Model, SEM*) dengan *reduced form* sebagai berikut:

$$y_1 = f(x_1, x_2, x_3, x_4)$$

$$y_2 = f(y_1; x_1, x_2, x_3, x_4)$$

Untuk memudahkan penyajian pada *reduced form* nantinya, persamaan (3.1) sampai dengan (3.2) dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan estimasi regresi linear secara simultan sebagai berikut:

$$y_1 = \alpha_0 + \alpha_1 x_1 + \alpha_2 x_2 + \alpha_3 x_3 + \alpha_4 x_4 + \mu_1$$

$$y_2 = \beta_0 + \beta_1 y_1 + \beta_2 x_1 + \beta_3 x_2 + \beta_4 x_3 + \beta_5 x_4 + \mu_2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Pokok Terhadap Produktivitas Dosen Wanita

Pengaruh langsung beban kerja pokok terhadap produktivitas dosen wanita menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat 1 persen (nilai t sebesar 21.232 dan nilai koefisien 1.170). Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja pokok yang mengalami kenaikan sebesar 1 persen menyebabkan produktivitas mengalami peningkatan sebanyak 1.170 persen. Seorang dosen yang memiliki beban kerja pokok yang lebih dari 12 sks. Semakin meningkat beban kerja pokok menyebabkan produktivitas akan mengalami peningkatan.

Adapun pengaruh tidak langsung beban kerja pokok terhadap produktivitas dosen wanita melalui *take home pay* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat 1 persen antara beban kerja pokok dan *take home pay* (nilai t sebesar 4.469 dan nilai koefisien 0.401). Artinya, semakin tinggi *take home pay* seorang dosen maka akan mempengaruhi produktivitas dosen.

Pengaruh *Family Size* Terhadap Produktivitas Dosen

Pengaruh langsung *family size* terhadap produktivitas dosen wanita menunjukkan pengaruh yang positif dan tidak signifikan (nilai t sebesar 0.512 dan nilai koefisien 0.004). Hal ini berarti semakin banyak *family size* menyebabkan produktivitas dosen wanita menurun. Hal ini berarti bahwa banyak *family size* menyebabkan dosen wanita akan mengurangi produktivitas di kampus dan meningkatkan waktu lebih banyak di rumah untuk mengurus keluarga.

Dengan adanya *family size* bagi seseorang dosen wanita akan menghabiskan waktunya lebih banyak di rumah. Hal ini menunjukkan bahwa waktu 24 jam dapat dibagi dua yakni waktu untuk bekerja dan waktu untuk kegiatan lainnya. Sehingga selisih waktu yang digunakan untuk bekerja yaitu untuk kegiatan lainnya dialokasikan untuk mengurus keluarga. Hal ini menunjukkan hubungan negatif antara *family size* dengan produktivitas.

Selain itu, pengaruh tidak langsung *family size* terhadap produktivitas melalui *take home pay* menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *family size* dan *take home pay* (nilai t sebesar -1.168 dan nilai koefisien -0.015). Artinya, peningkatan *family size* akan menurunkan *take home pay* dosen wanita.

Hal ini disebabkan penawaran tenaga kerja dosen wanita tidak hanya tergantung pendapatan dan waktu *leisure* saja, tetapi juga dipengaruhi oleh *non market activity* seperti mengasuh anak, memasak, mengurus suami, dan sebagainya. Dalam menentukan alokasi waktu masing-masing anggota rumah tangga didasarkan pada *utility* maksimum rumah tangga yang secara geometris terjadi pada saat kurva anggaran bersinggungan dengan kurva *utility*. Ini berarti bahwa dengan jumlah pendapatan tertentu keluarga mencapai kepuasan yang maksimum dari mengkonsumsi barang pilihannya.

Pengaruh Umur Terhadap Produktivitas Dosen Wanita

Pengaruh langsung umur terhadap produktivitas dosen wanita menunjukkan pengaruh tidak signifikan (nilai t sebesar 0,049 dan nilai koefisien 0,023). Hal ini menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh produktivitas dosen dalam hal umur yang berarti dimana berumur sedang (35– 60) tahun memiliki tingkat waktu luang yang lebih tinggi dibandingkan berumur muda (< 35). antara umur dan produktivitas. Hal ini berarti bahwa seorang dosen yang berumur antara (35 – 60) tahun merupakan usia yang produktif bagi seorang dosen maka jam kerja akan meningkat hal ini berdampak pada peningkatan tingkat upah (take home Pay). Karena tuntutan jabatan fungsional bahwa semakin tinggi jabatan fungsional seorang dosen maka beban tridarma perguruan tinggi semakin meningkat. Apalagi untuk seorang Profesor diharuskan menuliskan jurnal internasional yang bereputasi setiap tahun minimal 1 jurnal internasional yang bereputasi

Hal ini sejalan dengan temuan Bonin (2002), dengan menggunakan data *The Germany Socio-Economic Panel*, menemukan hal yang berbeda bahwa pada umur relatif muda hubungan umur dengan jam kerja adalah negatif, tetapi pada umur tertentu terjadi keadaan dimana semakin tinggi umur maka jam kerja semakin bertambah. Hal yang sama juga ditemukan oleh Lestari (1996) bahwa awalnya umur berhubungan negatif dengan jam kerja, kemudian berubah menjadi positif setelah mencapai titik balik minimum pada umur 46 tahun.

Adapun pengaruh tidak langsung umur terhadap produktivitas dosen wanita melalui take home pay menunjukkan pengaruh yang signifikan pada tingkat 1 persen (nilai t sebesar 6.251 dan nilai koefisien 0,020) antara umur dan produktivitas..Semakin berumur seorang dosen wanita maka waktu penawaran jam kerja akan bertambah sehingga take home pay akan bertambah hal ini disebabkan jumlah family size sudah pada berkeluarga. Hal ini berarti bahwa seorang dosen yang berumur antara (35 – 60) tahun merupakan usia yang produktif bagi seorang dosen maka jam kerja akan meningkat hal ini berdampak pada peningkatan tingkat upah (take home Pay) Artinya ada perbedaan take home pay dosen dalam hal umur yang melalui produktivitas bahwa jika berumur sedang (35- 60) tahun seorang dosen maka tingkat produktivitas semakin tinggi karena berada di umur yang produktif .

Hal ini sesuai dengan temuan Addison (1989) menggunakan data *Current Population Survey (CPS)*, 1984 menemukan kecenderungan bahwa pada umur muda (15-35) terjadi kenaikan upah/pendapatan searah dengan kenaikan umur sehingga waktu luangnya akan berkurang karena digunakan untuk bekerja, tetapi setelah mencapai umur (36-65) tahun upah/pendapatan relatif mengalami penurunan seiring kenaikan umur pekerja sehingga karena penurunan jam kerja otomatis waktu luang akan bertambah. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Hellerstain; 1999) menggunakan data *Census of Population U.S.* tentang pekerja, 1990 menemukan bahwa ada perbedaan upah dan pendapatan (*wage and salaries*) antara pekerja yang berumur masing-masing (35-54) tahun dan yang berumur 55 tahun ke atas terhadap pekerja yang berusia lebih muda (15-34) tahun. Nampak bahwa

semakin tinggi umur semakin tinggi pendapatan pekerja, namun pada umur tua 55 tahun ke atas pendapatan mulai menurun sedikit lebih rendah dari pekerja yang berumur (35-54) tahun tetapi masih lebih tinggi daripada pekerja yang berumur (15-34) tahun.

Perbedaan Pendidikan Terhadap Produktivitas Dosen Wanita

Ada perbedaan secara langsung pendidikan terhadap produktivitas dosen wanita menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan (nilai t sebesar 1.048 dan nilai koefisien 0.031). Hal ini menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan tingkat pendidikan dosen terhadap produktivitas dosen wanita.

Hasil temuan ini sejalan Teori human capital menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja, penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin dimana tingkat produktivitas perempuan yang berpotensi lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki (Anker dan Hein, 1986). Hal ini dapat dilihat dari perbedaan jenis pekerjaan yang spesifik dalam gender, adalah selain kekuatan fisik, juga perbedaan dalam human capital antara laki-laki dan perempuan. Singkatnya, Anker dan Hein (1986) menyatakan bahwa perempuan adalah kurang produktif dari pada laki-laki karena mereka memiliki tingkat rata-rata human capital lebih rendah.

Adapun perbedaan tidak langsung pendidikan terhadap produktivitas dosen melalui take home pay menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh tersebut berasal dari hubungan yang signifikan (nilai t sebesar 2.017 dan nilai koefisien 0.105) antara pendidikan dan take home pay. Artinya ada perbedaan produktivitas dosen dalam hal pendidikan yang melalui take home pay.

Hal ini mengindikasikan bahwa dosen memiliki tingkat pendidikan tinggi sehingga produktivitas kerja juga tinggi. Hal ini sesuai dengan teori *Human capital merupakan bagian* dari pendidikan (diproksi dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*)) yang dimiliki seseorang yang akan mendorong produktivitas kerja seseorang dan pada gilirannya akan menerima balas jasa berupa upah yang diasumsikan sama dengan nilai produktivitas marginal (*Value marginal physical product of labor, VMPP*) seseorang.

Pengaruh Take Home Pay Terhadap Produktivitas Dosen

Pengaruh langsung produktivitas terhadap take home pay dosen menunjukkan pengaruh yang positif dan tidak signifikan (nilai t sebesar 1.423 dan nilai koefisien 0,080). Hal ini berarti semakin tinggi produktivitas yang mengalami kenaikan sebesar 1 persen menyebabkan take home pay dosen akan mengalami peningkatan Artinya tinggi produktivitas yang dimiliki oleh seorang berpengaruh terhadap take home pay dosen

Anderson; (1983), Ehrenberg (1983), Bach; (1987) dan McConnell;(1999) mengemukakan bahwa ada perbedaan pendapatan masing-masing berdasarkan lama pendidikan formal dan pengalaman kerja serta keduanya memiliki hubungan positif, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan, kecenderungannya semakin tinggi pendapatan yang diperoleh.

Uji Hubungan Kausalitas (Hubungan Fungsional)

Tabel 1. Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung Antar Variabel Berdasarkan Model SEM

NO	Hubungan Fungsional		Estimasi Parameter		t- statistic	Probability
	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Simbol	Koefisien Regresi		
1	Beban Kerja Pokok (X ₁)	1. Take Home Pay (Y ₁)	+ α_1	0.401	4.469	0,000 ***
		2. Produktivitas. (Y ₂)	+ β_2	1.170	21.232	0,000 ***
2	Family Size (X ₂)	1. Take Home Pay . (Y ₁)	α_2	-0.015	-1.168	0,243 ^{ns}
		2. Produktivitas (Y ₂)	+ β_3	0.004	0.512	.0,609 ^{ns}
2	Umur (X ₃)	1. Take Home Pay (Y ₁)	+ α_3	0,020	6.251	0,000 ***
		2. Produktivitas (Y ₂)	+ β_4	0,023	0,049	0.961 ^{ns}
3.	Pendidikan (X ₄)	1. Take Home Pay (Y ₁)	α_4	0.105	2.017	0,044 *
		2. Produktivitas (Y ₂)	β_5	0.031	1.048	0,295 ^{ns}
4	Take Home Pay (Y ₁)	1. Produktivitas. (Y ₂)	+ β_1	0,080	1.423	0,155 ^{ns}

Sumber Data Olahan Primer 2020

KESIMPULAN

1. Peningkatan produktivitas dipengaruhi beban kerja pokok secara langsung dan jika melalui take home pay, maka pengaruh beban kerja pokok secara tidak langsung mengalami peningkatan.
2. Peningkatan produktivitas dipengaruhi family size secara langsung dan jika melalui take home pay, maka pengaruh family size secara tidak langsung mengalami penurunan.
3. Peningkatan produktivitas dipengaruhi umur secara langsung dan jika melalui take home pay maka pengaruh umur secara tidak langsung mengalami peningkatan.
4. Tidak ada perbedaan pendidikan terhadap produktivitas dosen secara langsung sedang jika melalui take home pay menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam hal pendidikan.
5. Peningkatan take home pay dipengaruhi secara langsung produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- BurdaM, Hamermesh DS, Weil P. 2007. Total work, gender and social norms. NBER Work. Pap. 13000
- Becker, Gary S. (1965): "A theory of Allocation of Time", *The Economic Journal*, Vol. 75, No. 299. (Sep., 1965), pp. 493-517.
- 1976. *The Allocation of Time and Goods Over Time, in The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: The University Chicago Press.
- 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Havard University Press
- 1985. "Human Capital, Efforts, and the Sexual Division of Labor." *Journal of Labor Economics* 3(1): 33-58.
- Becker, G., and H.G. Lewis. 1973. "On the Interaction between the Quantity and Quality of Children." *Journal of Political Economy* 84 (2, pt. 2): S279-S288.
- Becker, G, 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd Ed, Universitas of Chicago, Chicago.
- Becker, Michael, Dwayne Benjamin and Shuchita Stanger, 1999. The Hings and Lows of the Minimum Wage Effect: A Time Series Cross-Section Study of the Canadian Law. *Journal Labor Economics*, Vol. 17: 318-350.
- Chen, Yining; Ashok Gupta and Leon Hoshower. 2006. Factors That Motivate Business Faculty to Conduct Research: An Expectancy Theory Analysis. *Journal of Education for Business*. March-April 2006.
- Clemena, Rose Marie dan Acosta, Sherlyne. 2003. Developing Research Culture in Phillippine Higher Education Institutions: Perspectives of University Faculty. OER Research Collection.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1988. *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*, 3rd Edition, USA
- Euwals, Rob and Van Soest, A., 1999a. Desired and Actual Labor Supply of Unmerried Men and Women in the Netherlands; *Jounal Labor Economics*, Vol. 6 :1 (95-118).
- Hu, Q and Gill, T.G. 2000. Is Faculty Research Productivity: Influential Factors and Implications. *Information Resources Management Journal*. Vol. 13, No. 2 April-June, 15-25
- Klevmarken, N.Anders, 2004. Estimates of a Labour Supply Function Using Alternative Measures of Hours of Work. *Journal Institute for The Study of Labor*.
- McConnell, Campbell R. and Stanley L. Brue. 1999. *Contemporary Labor Economics*, First Edition, Mc Graw-Hill International Editions, Singapore.