

**ANALISIS KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER
PADA SEKTOR JASA DI INDONESIA**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Anggita Setyaningrum
165020101111014**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2020**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

ANALISIS KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER PADA SEKTOR JASA DI INDONESIA

Yang disusun oleh :

Nama : Anggita Setyaningrum
NIM : 165020101111014
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Juli 2020

Malang, 10 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,



Shofwan, SE., M.Si.
NIP. 197305172003121002

Analisis Kesenjangan Upah Antar Gender Pada Sektor Jasa di Indonesia

Anggita Setyaningrum

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: itanggita@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis mengenai kesenjangan upah pada tenaga kerja perempuan maupun laki-laki pada sektor jasa di Indonesia, pada penelitian ini juga melihat apakah kesenjangan upah yang terjadi disebabkan oleh karakteristik pekerja ataukah disebabkan karena adanya diskriminasi yang dialami oleh pekerja. Alat analisis yang digunakan adalah dekomposisi Blinder-Oaxaca. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa terdapat kesenjangan upah sebesar 15% yang berarti tenaga kerja laki-laki pada sektor jasa mendapatkan upah 15% lebih tinggi dari tenaga kerja perempuan. Kesenjangan tersebut secara keseluruhan disebabkan oleh diskriminasi pada tenaga kerja perempuan, sedangkan secara karakteristik pekerja, tenaga kerja perempuan memiliki karakteristik lebih unggul dari tenaga kerja laki-laki. Variabel jam kerja memiliki nilai terbesar yang mampu memperluas kesenjangan upah, secara karakteristik pekerja perempuan pada variabel status pernikahan menikah dan pendidikan lebih unggul dari tenaga kerja laki-laki, namun terdapat diskriminasi yang memperluas kesenjangan upah. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh untuk memperkecil kesenjangan adalah variabel usia dan masa kerja.

Kata kunci: Kesenjangan upah, gender, dekomposisi blinder-oaxaca

A. PENDAHULUAN

Setiap negara di dunia pasti memiliki tujuan untuk mencapai kemakmuran bersama, tidak terkecuali bagi Indonesia bahkan tertuang dalam UUD 1945 bahwa cita-cita negara Indonesia adalah menjadi negara yang adil dan makmur. Gilarso (2014) mengungkapkan bahwa keadilan dan kemakmuran dapat diukur secara kuantitatif, adapun ukurannya berupa pendapatan nasional, pendapatan perkapita, distribusi pendapatan yang dilihat dari indeks gini tingkat kemiskinan dan garis kemiskinan, serta kesempatan kerja dan struktur produksi.

Pernyataan Gilarso tersebut memperlihatkan bahwa kemakmuran suatu negara dapat diraih melalui pendapatan yang diperoleh. Untuk itu kesemerataan pendapatan sangat penting untuk dapat mencapai kemakmuran, namun masih banyak terjadi ketimpangan pendapatan yang terjadi, salah satu ketimpangan yang terus menjadi masalah bukan hanya bagi Indonesia bahkan bagi hampir seluruh negara di dunia adalah mengenai ketimpangan pendapatan yang diterima oleh pegawai laki-laki dan perempuan.

Masalah mengenai ketimpangan pendapatan pada pegawai laki-laki dan perempuan ini tidak terlepas dari permasalahan kesenjangan antar gender, berdasarkan data dari *The Global Gender Gap Report* tahun 2013-2018, Indonesia selalu menduduki peringkat lebih dari 85 dunia dari total 149 negara, bahkan jika dibandingkan dengan negara-negara berkembang di Asia Tenggara seperti Laos, Thailand, Vietnam, Filipina posisi Indonesia masih berada jauh dibawah negara-negara tersebut. Data kesenjangan gender tersebut mengukur kesenjangan dengan empat kriteria utama yaitu ekonomi, politik, pendidikan dan kesehatan. Kriteria ekonomi menjadi kriteria yang menyumbang peranan terbesar rendahnya peringkat Indonesia pada *Global Gender Gap Index*. Kriteria ekonomi diukur berdasarkan rasio partisipasi angkatan tenaga kerja perempuan di atas laki-laki pada pekerjaan yang sama, perkiraan pendapatan perempuan yang lebih rendah dari laki-laki dan jabatan yang diampu pekerja wanita.

Struktur perekonomian di Indonesia sendiri terbagi menjadi tiga yaitu primer sekunder dan tersier atau disebut juga sebagai sektor jasa, berdasarkan data dari BPS, dari ketiga sektor tersebut hanya pada sektor jasa jumlah tenaga kerja perempuan mampu mendominasi, meskipun demikian justru perbedaan upah jelas terlihat pada sektor jasa bahkan pada sub sektor jasa kesehatan dan kegiatan sosial terdapat perbedaan upah sebesar Rp.1.000.000.

Permasalahan tersebut tentunya tidak terlepas dari fakta bahwa angka kesenjangan antar gender di Indonesia yang cukup besar, faktor ekonomi menjadi penyumbang terbesar yang mampu memperluas kesenjangan antar gender. Upah yang diterima oleh tenaga kerja perempuan dan laki-laki sering kali dibedakan, meskipun jika pada beberapa sektor pekerjaan tenaga kerja perempuan mendominasi ternyata tidak mampu membendung perbedaan upah yang diterima. Kesenjangan antar gender di Indonesia ini perlu dilihat lebih dalam agar dapat dijadikan sebagai pertimbangan guna menciptakan kesejahteraan terhadap laki-laki ataupun perempuan secara menyeluruh.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Di dalam tenaga kerja terdapat permintaan dan penawaran tenaga kerja, permintaan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan keuntungan dari kegiatan produksi tersebut, jika pengusaha terus mendapat keuntungan, akan menyebabkan permintaan tenaga kerja juga akan terus meningkat (Malik, 2017). Sedangkan penawaran tenaga kerja terkait bagaimana individu memanfaatkan waktu yang dimilikinya untuk mengkonsumsi waktu luangnya, hal ini disebut juga dengan teori alokasi waktu. Tenaga kerja tidak terlepas dari adanya diskriminasi, diskriminasi terhadap tenaga kerja dipengaruhi oleh selera perusahaan, Becker (1957) mengasumsikan terdapat dua tipe pekerja yaitu pekerja kulit putih dengan tingkat upah W_w dan pekerja kulit hitam dengan tingkat upah W_b , jika suatu perusahaan lebih tertarik dengan pekerja kulit putih, maka upah yang akan diterima oleh tenaga kerja berkulit hitam menjadi seolah-olah $W_b(1+d)$, notasi d adalah notasi yang melambangkan diskriminasi. Contohnya upah yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja yang berkulit hitam adalah Rp. 1.000.000 dengan $d=Rp.200.000$, hal ini menyebabkan seolah-olah perusahaan memberikan upah kepada pekerja berkulit hitam sebesar Rp.1.200.000 dan terlihat seperti setara dengan pekerja kulit putih padahal kenyataannya perusahaan hanya memberikan sebesar Rp.1.000.000.

Teori Pendapatan dan Upah

Upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Sukirno (1994), mengemukakan bahwa terdapat lima hal yang mampu mempengaruhi perbedaan upah yaitu corak pekerjaan, permintaan dan penawaran tenaga kerja yaitu ketika penawaran terhadap tenaga kerja tinggi maka akan menurunkan tingkat upah, sebaliknya jika permintaan terhadap tenaga kerja tinggi maka akan menaikkan tingkat upah, mobilitas tenaga kerja, pertimbangan bukan keuangan dan yang terakhir perbedaan kemampuan. Upah yang diterima oleh pekerja perempuan dan laki-laki terkadang juga berbeda, terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi upah yang diterima tenaga kerja laki-laki dan perempuan, yang pertama adalah tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan yang ditempuh akan membuat upah yang diterima semakin tinggi pula. Yang kedua adalah jam kerja, semakin lama jam kerja makin tinggi pula upah yang diterima, namun ketika jam kerja telah melebihi 45 jam dalam satu minggu akan menurunkan upah yang diterima (Bainar, 1998).

Gender

Gender merupakan sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 1996). Proses sosialisasi, penguatan dan konstruksi sosial, kultural, keagamaan dan proses kekuasaan negara yang cukup panjang menyebabkan terjadinya perbedaan antar gender, proses panjang tersebut lambat laun seolah-olah menjadi ketentuan Tuhan (Bainar, 1998). Konstruksi sosial dan ketidakadilan gender menjadi dua permasalahan terbesar mengenai gender. Konstruksi sosial sendiri seringkali dianggap sebagai kodrat, anggapan inilah yang mampu mempengaruhi keyakinan mengenai bagaimana seharusnya menjadi seorang laki-laki maupun perempuan baik dalam berpikir atau bertindak. Sedangkan ketidakadilan gender telah menciptakan suatu hubungan yang tidak adil yang mampu menindas dan membuat dominasi antara laki-laki dan perempuan. Adapun bentuk dari ketidakadilan tersebut seperti marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, *stereotyping* dan diskriminasi atau pembelaan negatif, kekerasan, pembagian kerja dan lain sebagainya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari *Indonesia Family Life Survey 5* (IFLS) tahun 2014. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang menggambarkan fenomena yang terjadi berupa deskripsi, adapun pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan pengukuran berupa angka.

Metode Analisis Data

Untuk mengukur besaran kesenjangan upah yang ada dan melihat apakah yang mempengaruhi kesenjangan upah tersebut, penelitian ini menggunakan metode analisis dekomposisi Blinder-Oaxaca Dalam menggunakan model dekomposisi Blinder-Oaxaca, terlebih dahulu harus melakukan estimasi terhadap model regresi secara terpisah. Oaxaca (1973) menggunakan koefisien D menjadi koefisien dari diskriminasi untuk mengukur diskriminasi

$$D = \frac{\frac{W_m}{W_f} - (W_m/W_f)^0}{(W_m/W_f)^0} \quad (1)$$

W_m / W_f sendiri merupakan hubungan antara upah tenaga kerja laki-laki dan perempuan dan $(W_m/W_f)^0$ merupakan rasio diskriminasi dari tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Jika pada perusahaan tidak melakukan diskriminasi pada pasar tenaga kerja mengikuti prinsip meminimalkan biaya, Oaxaca mengemukakan :

$$\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0 = \frac{PM_m}{PM_f} \quad (2)$$

$PM_m PM_f$ pada (2) merupakan produk marjinal dari tenaga kerja laki-laki dan perempuan, hal ini sama dengan asumsi dari neoklasik dimana upah seseorang setara dengan produktifitas marjinalnya. Blinder (1973) membuat model estimasi untuk menghitung dekomposisi, adapun bentuk dari estimasi dari Blinder adalah :

$$y^L = a_0^L + \sum_{i=1}^n a_i^L X_i^L + \varepsilon^L \quad (3)$$

$$y^P = a_0^P + \sum_{i=1}^n a_i^P X_i^P + \varepsilon^P \quad (4)$$

L dalam (3.2) dan (3.3) adalah upah yang di terima oleh laki-laki, sedangkan P adalah upah yang diterima oleh perempuan. Blinder (1973) menunjukkan perbedaan rata-rata dari logaritma upah ataupun pendapatan dapat dikomposisi sebagai berikut :

$$\overline{y^L} - \overline{y^P} = (a_0^L + a_0^P) + \sum_{i=1}^n a_i^L (\overline{X_i^L} - \overline{X_i^P}) + \sum_{i=1}^n \overline{X_i^P} (a_i^L - a_i^P) \quad (5)$$

Garis yang terdapat diatas variabel atau bar merupakan perbedaan rata-rata dari logaritma penghasilan yang dapat dilakukan dekomposisi seperti di bawah ini:

R (*Raw Differential*) =

$$a_0^L + \sum_{i=1}^n a_i^L X_i^L - (a_0^P + \sum_{i=1}^n a_i^P X_i^P) = E + C + U \quad (6)$$

E Merupakan porsi diferensial yang disebabkan oleh perbedaan unexplained

$$E = \sum_{i=1}^n a_i^L (\overline{X_i^L} - \overline{X_i^P}) \quad (7)$$

C merupakan porsi diferensial yang disebabkan oleh perbedaan koefisien

$$C = \sum_{i=1}^n \overline{X_i^P} (a_i^L - a_i^P) \quad (8)$$

U merupakan *unexplained portion of the differential*

$$[a_0^L - a_0^P] \quad (9)$$

D merupakan bagian dari differensial yang disebabkan oleh diskriminasi

$$D = C+U \quad (10)$$

Model dekomposisi tersebut dapat secara ringkas dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Log } w = u_1 x_1 + u_2 x_2 + u_3 x_3 + u_4 x_4 + u_5 x_5$$

Dimana :

- Log w = Upah
- u_1, u_2, \dots, u_5 = Koefisien Dekomposisi
- x_1 = Usia
- x_2 = Status Pernikahan (Menikah)
- x_3 = Pendidikan
- x_4 = Jam Kerja
- x_5 = Masa Kerja

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kesenjangan Upah Antar Gender Pada Sektor Jasa di Indonesia

Tabel 1 memperlihatkan hasil analisis menggunakan Dekomposisi Blinder-Oaxaca dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat kesenjangan pendapatan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, hasil analisis menunjukkan kesenjangan upah menurut *gender* pada sektor jasa adalah sebesar 0,1583626. Hal ini berarti, tenaga kerja laki-laki pada sektor jasa mendapatkan upah 15,84% lebih tinggi dari tenaga kerja perempuan.

Dari data dalam penelitian, jumlah tenaga kerja perempuan pada sektor jasa memang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Hal ini sejalan dengan teori upah yang menyebutkan bahwa permintaan dan penawaran terhadap tenaga kerja akan mempengaruhi upah yang diterimanya. Sehingga karena jumlah tenaga kerja yang ditawarkan perempuan lebih tinggi inilah yang ternyata mampu membuat upah yang diterima pekerja perempuan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 1 : Hasil Analisis Dekomposisi Blinder Oaxaca

Dekomposisi	Koefisien
Total Kesenjangan Upah	0,1583626
Persentase Total Kesenjangan Upah (%)	100
<i>Explained</i>	-0,023819
Persentase <i>Explained</i> (%)	-15
<i>Unexplained</i>	0,1821816
Persentase <i>Unexplained</i> (%)	115

Sumber : Penulis, 2020

Analisis Dekomposisi Blinder-Oaxaca ini juga menguraikan penyebab adanya perbedaan upah berdasarkan variabel yang dianalisis atau dapat disebut juga dengan modal manusia (*explained*) dan diskriminasi (*unexplained*). Dari total kesenjangan sebesar 0,1583626 tersebut -0,023819 dijelaskan oleh variabel yang dianalisis (*explained*) atau -15% dari total persentase kesenjangan upah, sedangkan persentase diskriminasi (*unexplained*) mencapai angka 0,1821816 atau 115% dari total persentase kesenjangan upah.

Tabel 2 di bawah ini menjelaskan kesenjangan upah berdasarkan variabel yang dianalisis (*explained*) secara terperinci. Tanda negatif dalam hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerja perempuan lebih tinggi dalam variabel tersebut dibandingkan dengan karakteristik pekerja laki-laki. Sebaliknya jika koefisien bernilai positif berarti karakteristik pekerja laki-laki lebih tinggi jika dibandingkan dengan karakteristik pekerja perempuan.

Tabel 2 Hasil Analisis Dekomposisi Blinder Oaxaca (Explained)

Dekomposisi	Explained
Usia	-0,0024151
Menikah	-0,0217056
Pendidikan	-0,0005365
SD	0,0002539
SMP	0,0007823
SMA	-0,0000107
Perguruan Tinggi	-0,0015620
Jam Kerja Perminggu	0,0008827
Masa Kerja	-0,0000444
Total	-0,023819

Sumber : Penulis, 2020

Dari hasil tersebut terlihat bahwa hampir semua variabel memiliki hasil negatif, hanya variabel jam kerja perminggu yang memiliki nilai positif yang berarti secara karakteristik pekerja perempuan telah mampu berkembang sehingga dapat hampir menyamakan kedudukannya dengan tenaga kerja laki-laki. Bahkan karakteristik dari tenaga kerja perempuan ini mampu memperkecil kesenjangan upah. Variabel yang mampu memperkecil kesenjangan upah adalah variabel menikah, usia, pendidikan, dan masa kerja. Sedangkan variabel yang mampu memperluas kesenjangan jika dilihat secara karakteristik adalah variabel jam kerja.

Tabel 3 dibawah ini menunjukkan kesenjangan upah berdasarkan diskriminasi (*unexplained*). Variabel yang memiliki nilai negatif berarti bahwa variabel terkait mampu memberikan kontribusi untuk menyetarakan dalam hal menyamakan kedudukan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan pada sektor jasa. Sedangkan variabel yang memiliki nilai positif berarti variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap diskriminasi upah pada sektor jasa di Indonesia.

Tabel 3 Hasil Analisis Dekomposisi Blinder Oaxaca (Unexplained)

Dekomposisi	Unexplained
Usia	-0,246119
Menikah	0,2478865
Pendidikan	0,2624527
SD	0,1038004
SMP	0,1697092
SMA	0,0322905
Perguruan Tinggi	-0,0433474
Jam Kerja Perminggu	0,4382546
Masa Kerja	-0,0580576
Cons	-0,4622357
Total	0,1821816

Sumber : Penulis, 2020

Dari hasil tersebut terlihat hampir seluruh variabel bernilai positif, hal ini berarti terjadi diskriminasi terjadi pada tenaga kerja perempuan pada sektor jasa, yang akhirnya mampu menyumbang peranan besar memperluas kesenjangan upah yang diterima tenaga kerja perempuan. Sejalan dengan teori Becker mengenai diskriminasi pada pasar tenaga kerja meskipun berada dalam tingkatan yang sama, selera perusahaanlah yang akhirnya mempengaruhi upah yang akan diberikan kepada pekerjanya dalam hal ini berarti perusahaan pada sektor jasa lebih menyukai tenaga kerja laki-laki dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan, hal ini yang mempengaruhi upah yang diberikan oleh perusahaan, diskriminasi membuat upah yang diberikan kepada tenaga kerja laki-laki dan perempuan seperti terlihat sama, namun kenyataannya perusahaan memberikan upah yang lebih rendah kepada tenaga kerja perempuan.

Variabel terbesar yang menyumbang adanya diskriminasi adalah variabel jam kerja perminggu, variabel pendidikan, menikah pada variabel pendidikan dan menikah meskipun secara karakteristik tenaga kerja perempuan lebih unggul dibanding dengan tenaga kerja laki-laki, namun ternyata hal ini tidak mampu menutupi diskriminasi yang terjadi pada tenaga kerja perempuan sehingga diskriminasi yang terjadi variabel pendidikan ini mampu memperluas kesenjangan upah. Variabel yang mampu memperkecil kesenjangan upah adalah variabel usia dan masa kerja, sejalan dengan karakteristik tenaga perempuan yang lebih unggul dari tenaga kerja laki-laki pada variabel

usia dan masa kerja, ternyata pada variabel usia dan masa kerja juga tidak terdapat diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan sehingga mampu memperkecil kesenjangan upah.

Usia

Meningkatnya usia akan selalu diiringi dengan meningkatnya pula kebutuhan dan beban hidup, sehingga hal ini akan mendorong seseorang untuk meningkatkan produktifitasnya agar dapat meningkatkan pendapatannya guna memenuhi kebutuhan hidup. Dalam penelitian ini rata-rata usia tenaga kerja wanita adalah 41 tahun, sedangkan laki-laki 36 tahun, yang berarti secara karakter usia tenaga kerja perempuan dapat mempersempit kesenjangan upah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2012) yang menyatakan bahwa usia seseorang berpengaruh terhadap pendapatan yang diterima, pada usia 40-50 tahun merupakan puncak usia produktif seseorang sehingga bertambahnya usia tenaga kerja dalam kurun usia tersebut akan meningkatkan upah yang diterimanya. Karna usia tenaga kerja perempuan yang lebih tua dibandingkan dengan laki-laki inilah menyebabkan tidak ada diskriminasi secara usia pada tenaga kerja perempuan, sehingga hal ini dapat memperkecil kesenjangan upah yang diterima oleh perempuan.

Menikah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik tenaga kerja perempuan lebih baik dari tenaga kerja laki-laki, zaman yang terus berkembang membuat semakin banyak perempuan tetap memilih bekerja meskipun sudah menikah dan memiliki anak dimana sebelumnya perempuan akan cenderung akan meninggalkan pekerjaannya ketika sudah menikah. Secara karakteristik perempuan yang sudah menikah ternyata mampu memperkecil kesenjangan upah yang diterima pekerja perempuan.

Meskipun secara karakteristik perempuan yang sudah menikah lebih unggul dibandingkan dengan laki-laki, namun diskriminasi pada perempuan yang menikah masih terjadi pada sektor jasa di Indonesia. Perempuan yang sudah menikah dan bekerja seringkali dianggap hanya membantu suami untuk menambah pendapatan keluarga. Beberapa pengaturan pemerintah mengenai pengupahan di Indonesia juga masih mendiskriminasi tenaga kerja perempuan, pengaturan tersebut seperti Surat Edaran Menaker No. SE/07/1990 pada pengaturan tersebut menetapkan mengenai tunjangan yang diberikan kepada pekerja, tunjangan tersebut hanya diberikan kepada istri dan anak sedangkan perempuan yang telah menikah dan bekerja tidak berhak atas tunjangan suami dan anak. Diskriminasi terhadap perempuan menikah ini mampu memperlebar kesenjangan upah yang diterima perempuan pada sektor jasa. Tanpa adanya diskriminasi, perempuan yang telah menikah akan mampu mengungguli laki-laki yang telah menikah.

Pendidikan

Secara karakteristik, tenaga kerja perempuan telah mampu memiliki kualitas pendidikan yang lebih baik, pendidikan perempuan yang terus meningkat ini terjadi karena peningkatan investasi dalam *human capital* dimana *human capital* ini merupakan faktor yang mampu memperkecil kesenjangan upah. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh oleh pekerja, akan semakin tinggi pula upah yang akan diterimanya sehingga hal ini akan memperkecil kesenjangan upah yang diterima.

Sayangnya, dari hasil penelitian ditemukan bahwa diskriminasi terhadap pendidikan tenaga kerja perempuan masih terjadi pada sektor jasa, upah yang diterima tenaga kerja perempuan lebih rendah dari laki-laki pada tingkatan pendidikan yang sama. Pada sektor jasa, bukan hanya pendidikan yang dibutuhkan namun ketrampilan seseorang pekerja sangat diperhitungkan. Meskipun, secara karakter pendidikan perempuan mampu mengungguli laki-laki, namun ketrampilan inilah yang juga yang mampu menentukan upah yang diterima pekerja.

Jam Kerja Perminggu

Dilihat dari karakteristik pekerjaannya, jam kerja laki-laki dalam satu minggu lebih panjang dari perempuan. Pekerja laki-laki rata-rata bekerja 43 jam dalam satu minggu, sedangkan perempuan hanya 38 jam dalam seminggu. Jam kerja perempuan yang lebih rendah ini dapat terjadi karena perempuan harus membagi waktunya bukan hanya untuk bekerja sebagai pekerja, namun juga membagi waktunya untuk mengurus rumah tangga, baik menyelesaikan pekerjaan rumah, mengurus anak dan suami. Sebaliknya, laki-laki hanya membagi waktunya untuk bekerja di pekerjaannya. Hal inilah yang membuat secara karakteristik tenaga kerja laki-laki lebih unggul dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan, sehingga jam kerja ini mampu memperlebar kesenjangan upah bagi tenaga kerja perempuan.

Jam kerja tenaga kerja perempuan juga mengalami diskriminasi, perempuan dengan jam kerja yang sama dengan laki-laki diberikan upah yang lebih rendah. Berdasarkan hasil penelitian, baik secara karakteristik dan diskriminasi variabel jam kerja memiliki hasil yang tertinggi, hal ini berarti

jam kerja menjadi variabel yang memiliki nilai terbesar yang mampu memperluas kesenjangan upah yang diterima oleh perempuan.

Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik masa kerja perempuan lebih baik dari laki-laki, hal ini sejalan dengan data penelitian yang menunjukkan bahwa masa kerja perempuan pada sektor jasa lebih lama dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Tingkatan ataupun senioritas seorang pekerja dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi upah yang didapat pekerja, yang artinya semakin lama seorang pekerja bekerja di suatu perusahaan tersebut, maka akan semakin tinggi pula upah yang akan diberikan oleh perusahaan. Diskriminasi terhadap pekerja perempuan juga tidak terjadi dalam masa kerja yang ditempuh, sehingga secara keseluruhan masa kerja tenaga perempuan mampu memperkecil kesenjangan upah yang diterima tenaga kerja perempuan pada sektor jasa.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1. Upah laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan upah perempuan pada sektor jasa. Hal ini terjadi karena penawaran tenaga kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, dan diskriminasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja perempuan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki rata-rata usia 41 tahun sedangkan laki-laki 36 tahun, usia tenaga kerja perempuan tersebut merupakan puncak usia produktif sehingga mampu mendorong peningkatan upah yang diterima pekerja perempuan, hal inilah yang mampu memperkecil kesenjangan upah yang diterima tenaga kerja perempuan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik tenaga kerja perempuan yang telah menikah lebih baik dari tenaga kerja laki-laki, sehingga membuat perempuan yang menikah lebih unggul dibandingkan dengan laki-laki yang telah menikah. Namun, diskriminasi pada perempuan menikah masih terjadi sehingga hal ini mampu menyumbang kesenjangan upah.
4. Kualitas pendidikan tenaga kerja perempuan pada sektor jasa yang telah meningkat membuat secara karakteristik tenaga kerja perempuan lebih unggul dari tenaga kerja laki-laki, namun terdapat diskriminasi terhadap pendidikan tenaga kerja perempuan mampu menyumbang kesenjangan upah.
5. Perempuan memiliki rata-rata jam kerja lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki, karena perempuan harus membagi waktunya untuk mengurus rumah tangga. Jam kerja perempuan juga ikut mengalami diskriminasi, hal inilah yang akhirnya menyumbang kesenjangan upah yang diterima oleh pekerja perempuan.
6. Masa kerja perempuan yang lebih lama dibandingkan dengan laki-laki membuat secara karakter, perempuan mampu lebih unggul dibandingkan dengan laki-laki. Pengupahan pada perusahaan yang cenderung meningkat secara berkala juga mampu membuat variabel masa kerja ini memperkecil kesenjangan upah.

Saran

1. Tingginya ketimpangan upah yang diterima oleh tenaga kerja perempuan menunjukkan bahwa ternyata peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah belum mampu mengatasi ketimpangan ini, perusahaan masih membedakan antara tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki meskipun pada beberapa aspek kualitas perempuan lebih baik dibandingkan dengan laki-laki. Untuk itu pemerintah perlu melakukan intervensi terhadap perusahaan secara langsung, intervensi tersebut dapat berupa menetapkan kesepakatan atau perjanjian mengenai perlakuan yang setara terhadap tenaga kerja, adapun tujuannya adalah untuk mempromosikan kesetaraan perlakuan baik bagi tenaga kerja laki-laki maupun perempuan, sehingga melalui kesepakatan tersebut perusahaan bertanggung jawab penuh untuk mewujudkan perlakuan setara di perusahaan.
2. Sektor jasa menjadi sektor yang didominasi oleh tenaga kerja perempuan penawaran tenaga kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki pada sektor jasa, jika disikapi dengan baik kondisi ini mampu membawa dampak baik bagi tenaga kerja perempuan, karena secara karakteristik perempuan lebih unggul dibanding dengan laki-laki. Untuk itu, pemerintah perlu menciptakan lapangan pekerjaan baru yang ramah terhadap perempuan, tidak perlu memprioritaskan jam kerja yang tinggi namun lebih memprioritaskan kemampuan dan kreativitas seseorang. Melalui hal ini diharapkan tenaga

kerja perempuan mampu bersaing secara adil dan dapat meningkatkan upahnya agar dapat menyetarakan kedudukannya dengan tenaga kerja laki-laki.

3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel pelatihan kerja, karena peneliti menganggap variabel ini berpotensi memperkecil kesenjangan upah dan mampu meningkatkan modal manusia yang dimiliki oleh tenaga kerja perempuan. Variabel ini tidak peneliti masukkan dalam penelitian ini karena terdapat keterbatasan waktu dan biaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada Asosiasi Dosen Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya yang memungkinkan jurnal ini bisa diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2015. *Potret Ketimpangan Gender Dalam Ekonomi*. Diakses pada 20 November 2019. Dari <https://www.bps.go.id>
- Bainar. 1998. *Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemodernan*. Jakarta: PT Pustaka Cisendo.
- Becker, Garry. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago : University of Chicago.
- Blinder, A. S. 1973. *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. *Jurnal : Human Resources* 19: 408-428.
- Budiman, Arief. 1985. *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Chi, Wei dan Bo Li. 2014. *Trends in China's Gender Employment and Pay Gap: Estimating Gender Pay Gaps With Employment Selection*. *Journal of Comparative Economics* 42 (2014) 708-725.
- Dewi, Martini, Putu. 2012. *Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga*. *Jurnal: Ekonomi Kuantitatif Terapan* Vol.5 No.2 Tahun 2012 Universitas Udayana.
- Djojohadikusumo, Sumitro. 1990. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Jakarta : LP3ES.
- Edytus, Adisu. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Fakih, Mansour. 1996. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faqih, Ahmad. 2002. *Kependudukan – Teori, Fakta dan Masalah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Firdaus. 2011. *Diskriminasi Upah Pekerja Berdasarkan Gender di Kabupaten Banyuwangi (Analisis Data Sakernas 2009)*. *Jurnal: Kajian Ekonomi* Vol.10, No 2 (2011) Universitas Sriwijaya.
- Gianawati, Dyah, Nur. 2013. *Strategi Bertahan Hidup Buruh Tani Perempuan*. Yogyakarta: Pandiva.
- Gilarso. 2014. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Gusnia, Henni. 2014. Kesenjangan Upah Antar Jender di Indonesia : *Glass Ceiling* atau *Sticky Floor*. *Jurnal Kependudukan Indonesia* Vol. 9, No.2, Desember 2014, 83-96.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran.
- Irianto, Sulistyowati. 2006. *Perempuan dan Hukum*. Yogyakarta: Yayasan Obor.
- Jackson, Mark ; Bellante, Don. 1983. *Labor Economics, Choice in Labor Markets Second Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Jann, Ben. 2008. *The Blinder-Oaxaca Decomposition For Linear Regression Models*. *Jurnal : The Stata Journal* 8. Number 4, pp. 453-479.
- Kaur, Amrit. 2002. *Kaum Perempuan dan Ketidakadilan Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2014. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2014*. Kemenpppa, Jakarta.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2015. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2015*. Kemenpppa, Jakarta.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2016. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2016*. Kemenpppa, Jakarta.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2015. *Profil Perempuan di Indonesia 2015*. Kemenpppa, Jakarta.
- Kurniawan, Paulus. 2017. *Smart Leadership*. Jakarta: Andy.
- Lahulima, Sudiarti, Achi. 2007. *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan*. Yogyakarta: Yayasan Obor Indonesia.

- Ma'arif, Sayi'i. 2003. *Pembangunan Dalam Prespektif Gender*. Malang: UMM Press.
- Malik, Nazarudin. 2017. *Ekonomi Internasional*. Malang: UMM Press.
- Mardiana. 2015. *Kesenjangan Penghasilan Antar Gender di Indonesia Tahun 2013 Dengan Metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca*. Jurnal Aplikasi Statistika dan Komputas Statistik Vol.7, No.1, Juni 2015, BPS Jakarta.
- Mukhtar. 2019. *Database Kebutuhan Pelatihan Kerja di Sulawesi Tenggara*. Yogyakarta : Deepublish.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Oaxaca, Ronald. 1973. *Male-Female Eage Differentials in Urban Labor Market*. Jurnal : International Economic Review 14 : 693-709.
- Rukajat, Ajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sedijoprpto, Endang. 1982. *Tenaga Kerja Wanita Indonesia*. Jakarta : Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Sholeh, Maimun. 2007. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Volume 4 No. 1 Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. 1987. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Semarang: PT. Gunung Agung.
- Simanjuntak, Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siska, Yuliana. 2018. *Geografi Sejarah Indonesia*. Yogyakarta: Garudhawaca
- Sodijoprpto, Endang. 1982. *Tenaga Kerja Wanita Indonesia*. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Soetrisno. 1984. *Kapita Selekta Ekonomi Indonesia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Strokes, Jane. 2006. *How To Do Media and Cultural Studies*. Yogyakarta: PT. Bentang Pustaka.
- Sukarniati, Lestari. 2019. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sukirno, Sadono. 1994. *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Depok : PT Raja Grafindo Perkasa.
- Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : PT. Prenada Media Grup.
- Pirmana, Viktor. 2006. *Earning Differential Between Male-Female In Indonesia: Evidence From Sakernas Data*. Jurnal: tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran, Bandung.
- Tarmizi, Nurlina. 2009. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Utaminingsih, Aliflulahtin. 2017. *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- World Economic Forum. 2012. *The Global Gender Gap Report 2012*. World Economic Forum, California.
- World Economic Forum. 2013. *The Global Gender Gap Report 2013*. World Economic Forum, California.
- World Economic Forum. 2014. *The Global Gender Gap Report 2014*. World Economic Forum, California.
- World Economic Forum. 2015. *The Global Gender Gap Report 2015*. World Economic Forum, California.
- World Economic Forum. 2016. *The Global Gender Gap Report 2016*. World Economic Forum, California.
- World Economic Forum. 2017. *The Global Gender Gap Report 2017*. World Economic Forum, California.
- World Economic Forum. 2018. *The Global Gender Gap Report 2018*. World Economic Forum, California.
- Yuliani, Irma. 2019. *Pengaruh Belanja dan Investasi Terhadap Kemandirian dan Perumbuhan Ekonomi Daerah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

