

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Identifikasi Masalah

Hingga saat ini Indonesia terus berupaya melakukan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, salah satunya dengan cara meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan juga pemerataan distribusi pendapatan secara adil antar generasi, jenis kelamin, ras dan wilayah. Sejatinya dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi maka akan meningkatkan kesempatan kerja, sehingga pendapatan masyarakat juga akan meningkat, namun meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja tidak selalu diikuti dengan pemerataan pendapatan di masyarakat, terutama antar gender.

Salah satu elemen penting dari agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan adalah kesetaraan gender. Namun, sejumlah masalah dan tantangan terus muncul dalam berbagai upaya saat ini untuk mencapai kesetaraan gender. Kesenjangan gender tetap menjadi tantangan utama di mana-mana, terutama dalam akses kerja layak dan upah yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan. Faktor-faktor seperti perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam penggunaan waktu di rumah, tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda, pembatasan sosial dan budaya, segregasi sektoral dan pekerjaan, migrasi laki-laki, serta akses terhadap input produktif semuanya menyebabkan disparitas dalam partisipasi pekerjaan yang layak (Arifin, 2020; Mehrotra & Sinha, 2017).

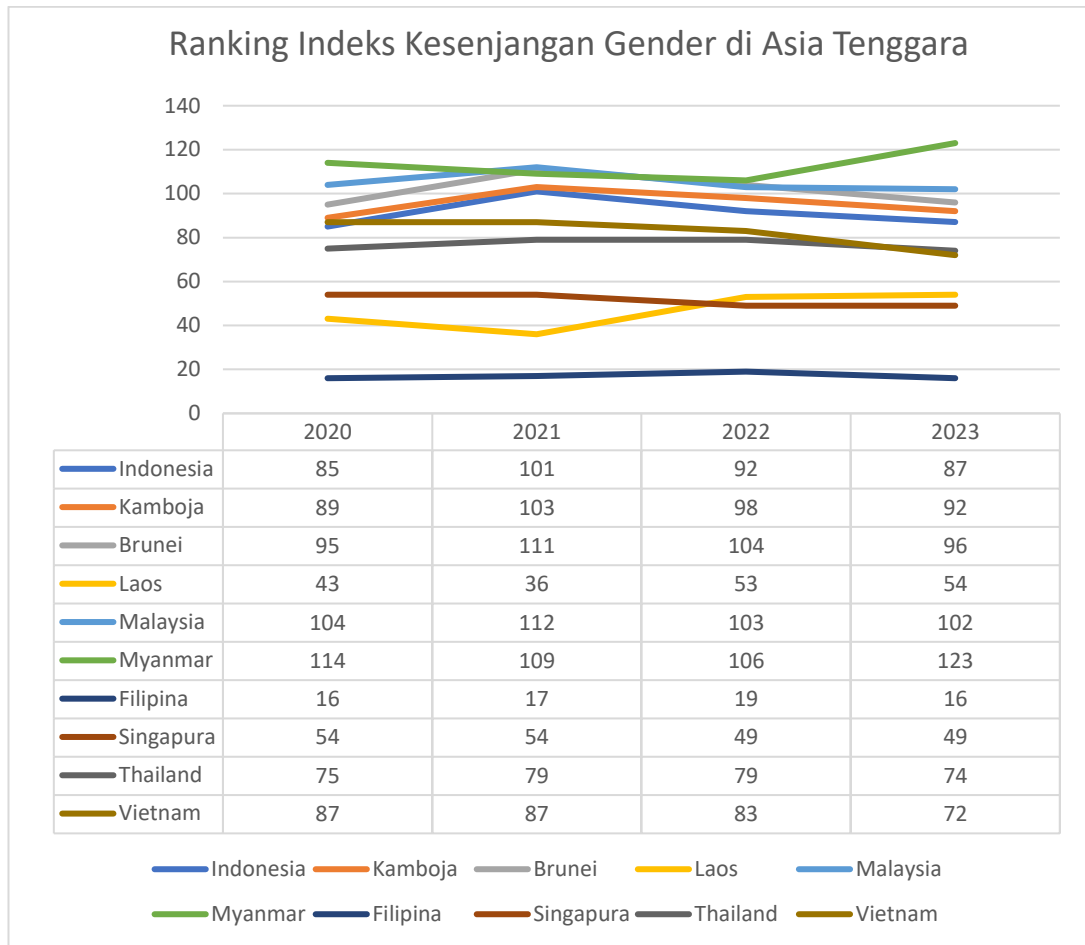
Di banyak negara termasuk Indonesia, kesetaraan gender menjadi salah satu tujuan pembangunan. Jika ada ketimpangan gender, maka pembangunan inklusif tidak dapat dicapai secara optimal, karena kondisi ideal dalam pembangunan manusia adalah kelompok laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama untuk berperan dan dapat memperoleh manfaat secara adil dan setara. Kesetaraan gender dalam pengertiannya mengacu pada keadaan di mana laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kewajiban yang setara, termasuk akses untuk berpartisipasi dalam berbagai aktivitas sosial mulai dari ekonomi, pendidikan, kesehatan serta bidang politik (Handayani, 2023).

Tahun 2006 Indeks Kesenjangan Gender Global dibuat oleh Forum Ekonomi Dunia untuk mengukur kemajuan menuju kesetaraan gender di empat bidang: ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan kepemimpinan politik. Tujuan dari laporan ini adalah untuk memberikan tolok ukur tahunan yang konsisten untuk menilai kemajuan dari waktu ke waktu. Dalam laporan ini, data yang tersedia digunakan untuk mengevaluasi perbedaan gender di bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan, dan politik.

Berdasarkan laporan World Economic Forum (2023), skor kesenjangan gender secara global untuk 146 negara berada pada angka 68,4%. Ini meningkat 0,3 poin persentase dibandingkan dengan edisi sebelumnya, dengan sampel konstan 145 negara yang dimasukkan pada tahun 2022, poin naik dari 68,1% menjadi 68,4%. Dari 145 negara yang terlibat dalam edisi 2022 dan 2023, 42 negara mengalami peningkatan skor paritas gender setidaknya sebesar 1 poin persentase dari edisi sebelumnya, dan 40 negara lainnya mengalami peningkatan kurang dari 1 poin persentase, kemajuan ini lebih luas daripada tahun sebelumnya.

Laporan dari World Economic Forum juga menyatakan bahwa indeks kesenjangan gender di Asia Tenggara menunjukkan sejumlah besar perbedaan kesenjangan gender. Gambar 1.1 memperlihatkan bagaimana kondisi kesenjangan gender di Asia Tenggara dari tahun 2020 hingga 2023. Tahun 2023 Filipina menduduki peringkat ke-16 di dunia dengan indeks kesenjangan gender sebesar 0,791. Singapura, Laos, dan Vietnam juga menunjukkan kemajuan dengan indeks masing-masing 0,739, 0,733, dan 0,711.

Gambar 1.1 Ranking Indeks Kesenjangan Gender di Asia Tenggara



Sumber: World Economic Forum, 2023

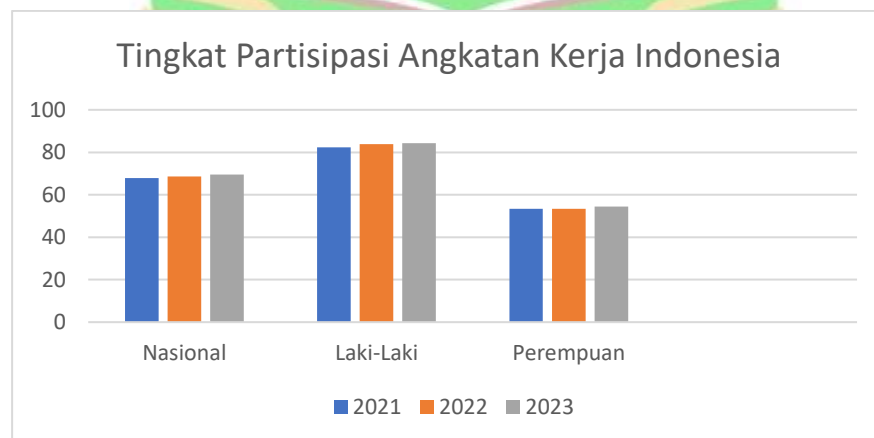
Di Tahun 2023 Indonesia berada di urutan ke-87 dari 146 negara, mempertahankan skor 69,7 persen sama dengan tahun sebelumnya, menggambarkan tingkat kesenjangan gender yang masih tinggi. Komponen penyusun indeks tersebut masih mencapai tingkat pencapaian yang cukup rendah; salah satu contohnya adalah skor paritas 66,6 persen pada partisipasi dan peluang ekonomi. Dibuktikan dengan tingkat partisipasi perempuan di pasar kerja Indonesia di tahun 2023 adalah 54,42%, sementara laki-laki mencapai 84,26%. Selain akibat budaya patriarki, diskriminasi setelah perempuan masuk ke pasar kerja juga dapat menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi mereka.

Diskriminasi pada tenaga kerja dapat berdampak pada kemampuan pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan menerima upah. Untuk kemudahan analisis, faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan upah dibagi menjadi dua kategori

utama, kategori pertama mencakup faktor-faktor yang dapat diukur atau dijelaskan, seperti perbedaan karakteristik pekerja, karakteristik pasar, dan sumber daya manusia, atau kekayaan. Kategori kedua adalah karakteristik yang tidak dapat dijelaskan, disebut juga diskriminasi. Faktor-faktor ini saling berkaitan satu sama lain, kompleks, dan cenderung berubah seiring berjalannya waktu. Bahkan pekerja dengan keterampilan yang sama yang dipekerjakan pada posisi yang sama namun hanya karena ras, jenis kelamin, asal negara, orientasi seksual, atau karakteristik lainnya yang tampaknya tidak penting, bisa berdampak pada perbedaan upah dan kesempatan kerja. Meskipun perbedaan pendapatan tahunan ini sebagian disebabkan oleh perbedaan pasokan tenaga kerja, perbedaan pencapaian pendidikan juga akan menyebabkan perbedaan pendapatan yang signifikan, dan perbedaan modal manusia yang diamati adalah faktor utama yang menyebabkan perbedaan pendapatan ini (Borjas, 2013).

Dari laporan data yang dirilis oleh BPS (Badan Pusat Statistik), tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki di Indonesia tahun 2021 sebesar 82,27% dan perempuan sebesar 53,34%. Tahun 2022, tingkat partisipasi laki-laki meningkat menjadi 83,87%, dan tingkat partisipasi perempuan juga meningkat menjadi 53,41%. Dan tahun 2023, tingkat partisipasi laki-laki bertambah menjadi 84,26%, dan perempuan meningkat sebesar 54,42%.

Gambar 1.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Indonesia Tahun 2021-2023



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Data secara keseluruhan menunjukkan bahwa dibanding perempuan, tingkat partisipasi laki-laki selalu lebih tinggi setiap tahun. Penelitian Nuraeni & Suryono (2021) menyatakan bahwa budaya serta norma yang masih berlaku di sebagian

masyarakat menjadi salah satu faktor penyebab dari rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia, dikatakan bahwa peran perempuan cenderung untuk mengurus rumah tangga, akibatnya kebanyakan perempuan menolak untuk masuk ke pasar kerja. Peran sebagai ibu, istri dan pengelola rumah tangga bagi sebagian masyarakat juga terlihat lebih tinggi daripada memiliki karir di luar rumah. Disamping itu, tingkat pendidikan juga keterampilan dari perempuan di Indonesia merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh pada tingkat partisipasi di pasar kerja, dan juga pernikahan dini masih sering terjadi.

Upah pekerja meningkat seiring dengan pendidikan yang ditamatkan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka kinerja atau produktivitas juga akan tinggi, dikarenakan rata-rata pekerja yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi maka cenderung memiliki pengetahuan ataupun wawasan yang lebih luas sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih besar tentang bagaimana meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 1.1 Rata-Rata Upah Buruh/Karyawan Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Pendidikan yang ditamatkan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
SD kebawah	2.303.412	1.360.349	2.026.197
SMP	2.564.210	1.775.168	2.341.855
SMA Umum	3.299.777	2.236.857	2.957.103
SMA Kejuruan	3.298.295	2.356.539	3.028.328
Diploma I/II/III	5.152.964	3.317.454	4.145.294
Universitas	5.823.909	3.788.849	4.780.244

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Data Sakernas tahun 2023 memperlihatkan buruh yang memiliki tingkat pendidikan universitas menerima upah 4,78 juta rupiah, sementara buruh yang memiliki tingkat pendidikan SD ke bawah menerima upah sebesar 2,03 juta rupiah. Ini menunjukkan bahwa buruh yang memiliki tingkat pendidikan universitas

mendapatkan upah 2,4 kali lipat lebih tinggi dibandingkan buruh dengan tingkat pendidikan SD ke bawah. Berdasarkan indeks pendidikan dan jenis kelamin, di setiap jenjang pendidikan yang ditamatkan upah buruh perempuan selalu lebih rendah dibanding upah buruh laki-laki. Buruh laki-laki dengan tingkat pendidikan universitas, memiliki upah 5,82 juta rupiah, namun perempuan dengan tingkat pendidikan yang sama memiliki upah 3,79 juta rupiah. Pada tingkat pendidikan SD ke bawah, laki-laki memiliki upah 2,30 juta rupiah, dan perempuan sebesar 1,36 juta rupiah. Dapat dilihat bahwa kesenjangan upah antar gender terbesar berdasarkan jenjang pendidikan yang ditamatkan ada di tingkat universitas, sebesar 2,04 juta rupiah. (Badan Pusat Statistik, 2023).

Lusiyanti (2020) dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa penyebab utama dari terjadinya kesenjangan upah gender di Indonesia adalah faktor diskriminasi, di tahun 2019 besarnya kesenjangan upah laki-laki dan perempuan 96,45 persen diakibatkan oleh faktor *unexplained*/diskriminasi, sementara faktor *explained* seperti jam kerja, pendidikan, jenis lapangan pekerjaan dan umur hanya sebesar 3,53 persen dari total kesenjangan upah yang terjadi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Perbedaan Tingkat Upah Antar Gender di Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Rendahnya penghasilan perempuan dibanding laki-laki di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh faktor modal manusia, seperti tingkat pendidikan, pengalaman dan kesehatan yang berbeda pada setiap individu, namun kesenjangan juga tidak terlepas karena adanya diskriminasi dalam pekerjaan, dan juga perempuan cenderung bekerja pada pekerjaan yang *low skill* sehingga upah yang diterimanya juga lebih rendah. (Rubin, 2020). Untuk menganalisis kesenjangan tersebut, maka terdapat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar perbedaan upah antara laki laki dan perempuan di pasar tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2023?

2. Bagaimana faktor *explained* (karakteristik individu) dan faktor *unexplained* dapat mempengaruhi perbedaan upah antar gender di pasar tenaga kerja Indonesia pada tahun 2023?

1.3 Tujuan Umum Penelitian

1. Untuk mengetahui berapa besar perbedaan upah antara laki laki dan perempuan di pasar tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2023.
2. Untuk mengetahui bagaimana faktor *explained* (karakteristik individu) dan faktor *unexplained* dapat mempengaruhi perbedaan upah antar gender pada pasar tenaga kerja Indonesia tahun 2023.

