

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui berapa besar perbedaan upah antara laki laki dan perempuan di pasar tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2023, selain itu juga bertujuan untuk mengetahui berapa besar faktor karakteristik individu dan diskriminasi dapat mempengaruhi perbedaan upah antar gender.

Pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja laki-laki lebih dominan di pasar kerja yaitu sebanyak 257.489 orang dibandingkan perempuan yaitu 138.991 orang. Hal ini menunjukkan distribusi tenaga kerja yang tidak merata, yang mungkin berkontribusi terhadap perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan. Pada penelitian juga menunjukkan terdapat perbedaan rata-rata upah yang signifikan secara statistik antara laki-laki dan perempuan yaitu sebesar Rp 816.690, di mana rata-rata upah laki-laki lebih tinggi 39,91% dibanding upah perempuan.

Penyebab terjadinya kesenjangan upah dapat dijelaskan pada penelitian ini melalui hasil dekomposisi Blinder-Oaxaca yang memperoleh bahwa komponen *Explained* yaitu variabel jam kerja dan umur menunjukkan hasil yang positif. Variabel jam kerja memberikan kontribusi positif yang cukup besar terhadap kesenjangan upah, yang berarti pekerja laki-laki di Indonesia cenderung bekerja lebih lama dibandingkan perempuan, dengan jam kerja yang lebih panjang maka pekerja laki-laki mendapatkan pendapatan lebih tinggi melalui jam lembur atau pekerjaan tambahan, yang memperlebar kesenjangan penghasilan. Pekerja perempuan yang memiliki jam kerja yang rendah akan berdampak pada produktivitas pekerja, dimana pekerja yang memiliki produktivitas rendah akan cenderung mendapat upah yang rendah di pasar tenaga kerja. Akibatnya pekerja perempuan yang memiliki jam kerja yang relatif rendah akan mendapatkan upah yang lebih rendah dari pekerja laki-laki

Selain itu, variabel umur juga berkontribusi dalam memperlebar kesenjangan upah, karena pekerja laki-laki umumnya berada pada usia yang lebih matang dan berpotensi mengumpulkan lebih banyak pengalaman kerja, yang sering kali

dihargai lebih tinggi di pasar tenaga kerja. Hal ini memberi pekerja laki-laki keuntungan kompetitif dalam memperoleh upah yang lebih besar. Variabel umur dapat menunjukkan semakin besar tanggung jawab seseorang untuk bekerja, selain itu tingkat prestasi kerja, kemampuan bekerja dapat meningkat bersama dengan meningkatnya umur dan kemudian menurun pada saat usia tertentu dengan tingkat kondisi fisik yang lemah, karena itu semakin meningkatnya umur seseorang pada *range* tertentu (usia produktif 15 - 64 tahun) maka akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas.

Variabel pendidikan, pelatihan, dan lapangan usaha pada komponen *Explained* mengarah ke kiri atau bernilai negatif, yang berarti bahwa variabel ini berkontribusi dalam mengurangi kesenjangan upah. Perempuan memiliki karakteristik yang baik dalam hal pendidikan, pelatihan, atau lapangan usaha, sehingga dapat mengurangi kesenjangan upah, namun kontribusinya tidak cukup kuat untuk mengatasi kesenjangan upah yang dihasilkan dari faktor-faktor lain.

Sementara itu, komponen *unexplained* memiliki nilai Rp 896.144,6 yang menunjukkan bahwa sebagian besar perbedaan upah tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik yang diukur, bagaimana karakteristik perempuan dan laki-laki dihargai di pasar kerja Indonesia, yang merupakan indikasi adanya diskriminasi upah atau faktor lain yang tidak diukur dalam model. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar Rp 896.144,6 dari kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan berasal dari faktor-faktor yang tidak dijelaskan pada penelitian ini, dan ini bisa mengindikasikan diskriminasi berbasis gender.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil tersebut, terdapat beberapa saran penulis dalam mengatasi permasalahan perbedaan tingkat upah antar gender di Indonesia, yakni sebagai berikut:

1. Mendorong kesetaraan jam kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa perbedaan jam kerja antara laki-laki dan perempuan berkontribusi signifikan terhadap kesenjangan upah. Oleh karena itu, kebijakan yang mendorong kesetaraan jam kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan perlu dipertimbangkan. Selain itu, program yang meningkatkan produktivitas perempuan, terutama melalui fleksibilitas jam kerja yang tetap efektif dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dapat membantu memperkecil kesenjangan upah.
2. Mengatasi diskriminasi berdasarkan usia. Variabel usia memberikan kontribusi besar terhadap kesenjangan upah, baik dari segi *endowment* maupun *coefficients*. Oleh karena itu, perlu diambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja perempuan dari berbagai kelompok usia menerima penghargaan yang setara atas pengalaman kerja mereka. Program peningkatan keterampilan untuk pekerja perempuan di kelompok usia yang lebih tua atau insentif bagi perusahaan yang mendukung inklusi gender di seluruh spektrum usia dapat mengurangi kesenjangan upah ini.
3. Akses pelatihan dan pendidikan yang lebih baik. Meskipun variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan kontribusi untuk memperkecil kesenjangan upah, kontribusinya masih belum cukup kuat untuk mengatasi faktor diskriminasi lainnya. Peningkatan akses perempuan ke pelatihan berkualitas dan pendidikan yang relevan di sektor-sektor yang lebih dihargai oleh pasar tenaga kerja, seperti teknologi dan sains, dapat memberikan dampak lebih signifikan dalam memperkecil kesenjangan upah.
4. Penguatan kebijakan pengupahan berbasis sektor dan lapangan usaha. Variabel lapangan usaha, khususnya di sektor pertanian, menunjukkan pengaruh dalam mempersempit kesenjangan upah. Kebijakan yang

mendorong pengembangan dan peningkatan keterampilan perempuan di sektor-sektor dengan potensi upah yang lebih tinggi harus diperkuat. Di sektor pertanian, kebijakan yang mendukung kesetaraan gaji antara laki-laki dan perempuan perlu diimplementasikan lebih luas, mengingat perempuan di sektor ini cenderung memperoleh kompensasi yang lebih seimbang.

5. Penanganan diskriminasi berdasarkan faktor-faktor tidak terukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kesenjangan upah berasal dari faktor yang tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik yang diukur, yang sering kali terkait dengan diskriminasi. Kebijakan ketenagakerjaan yang lebih transparan, pengawasan ketat terhadap ketidaksetaraan gender, dan penerapan aturan anti-diskriminasi yang lebih efektif perlu diperkuat di tempat kerja untuk meminimalkan diskriminasi berbasis gender.
6. Meningkatkan perlindungan hak tenaga kerja perempuan di pasar tenaga kerja dan menyediakan layanan pengaduan perlindungan pekerja, serta pemerintah harus mengevaluasi dan menindak pelanggaran-pelanggaran hukum tentang ketenagakerjaan, terutama yang melibatkan pekerja perempuan. Misalnya kesetaraan terhadap gaji, perlindungan di masa kehamilan dan melahirkan, pemberian kesempatan yang sama untuk berkarir, serta perlindungan dari kekerasan baik itu secara fisik dan psikologis.

