

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Identifikasi Masalah

Keputusan untuk bekerja bagi tenaga kerja merupakan usaha untuk mendapatkan upah atas hasil pekerjaan yang telah dikerjakannya, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Interaksi diantara pekerja dengan pengusaha yang terjadi di pasar kerja merupakan upaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi perkembangan dalam pertumbuhan ekonomi akan terhambat apabila interaksi tersebut menimbulkan ketidakseimbangan sehingga menimbulkan masalah seperti; (1) kondisi kualitas pekerja akan mempengaruhi produktivitas, (2) peningkatan angka pengangguran yang disebabkan ketersediaan lapangan kerja yang tidak merata, (3) tingkat pertumbuhan ekonomi yang terancam oleh masalah pengangguran, (4) dan diskriminasi terhadap tenaga kerja yang dapat mempengaruhi kesenjangan upah (Budiarty & Ramadhan, 2016).

Permasalahan diskriminasi (ketidakadilan) terhadap pekerja bisa berpengaruh pada kesenjangan upah yang kerap ditemui dalam pasar kerja negara maju ataupun negara yang sedang berkembang. Penyebab dari kesenjangan tersebut sangat kompleks cenderung berubah-ubah dari waktu ke waktu. Untuk kesederhanaan menganalisis umumnya dikelompokkan dalam 2 aspek utama, ialah aspek yang bisa dipaparkan ataupun terukur semacam perbandingan, karakter pasar dan capital, serta karakter pekerja ataupun kerap disebut dengan *endowment factors*, serta karakteristik yang tidak bisa

dipaparkan (*unexplained*) seperti diskriminasi gender (Budiarty & Ramadhan, 2016).

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO, menyebutkan bahwa diskriminasi pada pasar kerja diartikan membedakan, mengecualikan, ataupun mengutamakan yang mengacu pada warna kulit, ras, jenis kelamin, agama, pemikiran politik, ataupun latar belakang sosial, yang mempunyai dampak menghilangkan kesamaan peluang serta perlakuan dalam pekerjaan. Wujud ketidakadilan dalam hal pemberian upah antar gender, dimana ada perbedaan antara pekerja pria dan wanita pada pekerjaan yang sama menerima upah yang berbeda disebabkan pada perbedaan gender, terlepas dari keahlian ataupun produktivitas yang dipunyai. Terdapatnya ketidakadilan terhadap upah bisa dilihat jika produktivitas yang sama, pekerja pria ataupun wanita memperoleh upah yang berbeda (Husna & Damayanti, 2018).

Kesenjangan upah yang diterima oleh pria dan wanita masih sebagai isu penting didunia. Bersumber pada laporan grafik gender global atau *GGR* 2016, dari 144 negara di tahun 2016, hanya 59% yang menampilkan penurunan kesenjangan antar gender dalam ekonomi (Forum Ekonomi Dunia, 2016). Laporan forum ekonomi dunia tersebut mencatat terdapat kesenjangan upah antar gender di pekerjaan yang sama dengan upah wanita hampir separuh dari upah pria. Tidak sebatas global, isu kesetaraan upah antar gender di Indonesia masih jadi isu yang sangat penting. Dibanding dengan negeri lain, Indonesia terletak di peringkat yang rendah dalam perihal kesetaraan gender.

Masalah kesenjangan upah antara pekerja pria dan wanita tidak bisa terlepas dari kesenjangan antar gender itu sendiri, bersumber pada informasi dari laporan kesenjangan gender global atau *GGR* tahun 2013-2018, Indonesia senantiasa berada diperingkat lebih dari 85 dunia dari total 149 negara, jika dilihat negara-negara berkembang di kawasan Asia tenggara yakni Laos, Thailand, Vietnam, Filipina posisi negara Indonesia masih dibawah negara-negara tersebut. Informasi kesenjangan gender diukur dengan 4 kriteria utama yakni ekonomi, politik, pendidikan serta kesehatan. Dimana kriteria ekonomi menjadi kriteria penyumbang terbanyak atas rendahnya peringkat Indonesia dalam laporan kesenjangan gender global atau *GGR*. Kriteria ekonomi ini diukur dengan rasio partisipasi angkatan tenaga kerja wanita di atas pria dalam pekerjaan yang sama, ditaksir pemasukan wanita yang lebih rendah dari pria serta jabatan yang diemban pekerja wanita.

Rasio upah pekerja wanita terhadap upah pria pada pekerjaan yang sama $> 0,68$, menurun dibanding 10 tahun sebelumnya $> 0,79$. Bersumber pada informasi tersebut nampak jelas kalau Indonesia wajib mengejar ketertinggalannya dalam hal kesetaraan gender di bidang ekonomi, salah satunya merupakan kesetaraan upah antar gender. Struktur perekonomian di Indonesia sendiri dibagi 3 yaitu primer sekunder serta tersier atau disebut sebagai sektor jasa, bersumber pada informasi statistik dari ketiga tersebut tenaga kerja wanita hanya mendominasi pada sektor jasa, walaupun demikian justru pada sektor jasa inilah terlihat perbedaan upah, bahkan tampak jelas pada sub sektor jasa kesehatan serta sosial perbedaan upah sebesar Rp. 1.000.000.

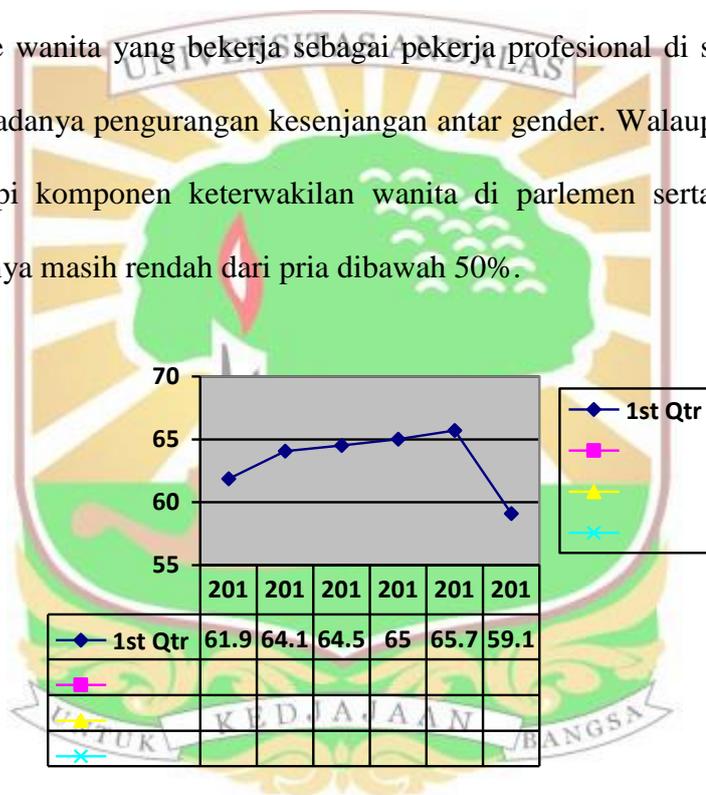
Pasar kerja di Sumatera Barat jika diperhatikan secara persentase pada sektor ketimpangan yang bekerja antara pria 74, 31% dan wanita 46, 37%, dimana pria lebih mendominasi dibanding wanita. Hal ini dikarenakan wanita hanya sedikit yang terlibat dalam pasar kerja sektor informal dibanding dengan pasar kerja sektor formal. Secara teoritis determinan yang dapat mempengaruhi kesenjangan tersebut adalah aspek modal manusia terdiri dari pendidikan, pengalaman, serta kesehatan. Hal tersebut berpengaruh juga terhadap kesenjangan upah, dimana semakin baik modal manusianya maka semakin baik pula peningkatan pendapatannya. Namun selain itu kesenjangan ini dapat juga disebabkan masalah lainnya seperti karakteristik pekerjaan maupun individunya (BPS, 2016).

Berdasar pada data yang diterbitkan Badan Pusat Statistik (BPS) Tingkatan Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Sumatera Barat dilihat dari jenis kelamin pada tahun 2018 jumlah TPAK pria sebesar 80. 25%, wanita sebesar 50, 65%. Tahun 2019 TPAK pria turun menjadi 79. 63% dan TPAK wanita juga turun menjadi 49. 97%. Di tahun 2020 TPAK pria naik menjadi 81. 10% dan TPAK wanita bertambah sebesar 53. 48%. Jika diperhatikan secara keseluruhan TPAK pria lebih besar dibandingkan wanita.

Permasalahan diatas pastinya tak lepas dari kenyataan kalau angka kesenjangan antar gender khususnya di Sumatera Barat lumayan besar dan menjadikan faktor ekonomi yang memperluas kesenjangan tersebut. Upah yang diterima oleh tenaga kerja wanita serta pria kerap kali dibedakan, walaupun pada sebagian sektor pekerja wanita mendominasi nyatanya tak sanggup memberikan kesetaraan upah jika dilihat perbandingan gaji yang

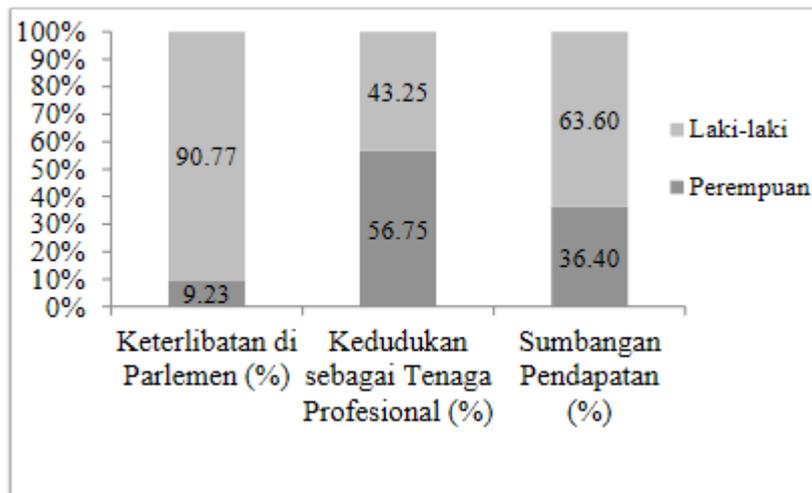
diterima. Guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja baik pria maupaun wanita secara merata, maka kesenjangan antar gender di Sumatera Barat ini penting dilihat lebih dalam.

Perkembangan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) di Sumatera Barat dari tahun 2014 sampai 2018 terus meningkat dan menurun drastis pada tahun 2019. Hal tersebut disebabkan kurangnya keterwakilan wanita di parlemen. Di 2018 menunjukkan arah lebih baik dan sejalan dengan naiknya persentase wanita yang bekerja sebagai pekerja profesional di sektor formal sehingga adanya pengurangan kesenjangan antar gender. Walaupun demikian akan tetapi komponen keterwakilan wanita di parlemen serta sumbangan pendatannya masih rendah dari pria dibawah 50%.



Sumber: Sumbar.bps.go.id (2021)

Gambar 1.1 Tren IDG Sumatera Barat 2014-2019



Gambar 1.2. Pencapaian Komponen IDG Sumatera Barat 2014-2019

Sumatera Barat dalam IDG diperingkat 27 dari 33 provinsi di Indonesia. Keadaan tersebut tentunya tidak menyenangkan sebab tergambar tingginya kesenjangan antar gender di Sumatera Barat dibanding wilayah lainnya. Rata-rata variabel IDG yakni 7,43%, keikutsertaan wanita menjabat pada parlemen, selebihnya 57,12% peran wanita selaku tenaga handal. Minimnya wakil wanita dilembaga legislatif daerah Sumbar (9,23%) menyebabkan capaian wanita senantiasa rendah. Kurangnya partisipasi ini terlihat pada tahun 2015 di Sumbar sebanyak 10,77% dari jumlah anggota DPRD. Bila berpedoman pada UU No. 12 Tahun 2003, anggota legislatif wanita di Sumbar masih jauh dari angka minimumnya yakni 30%.

Penelitian yang dilakukan Husna & Damayanti (2018) tentang kesenjangan upah antar gender, umumnya dilihat dari sisi suplai dengan memakai data dari hasil survei ketenagakerjaan. Data di tingkat pekerja tersebut setelah itu digunakan untuk persamaan upah. Persamaan upah didekomposisi menjadi 2 yakni pertama *Explained gap* ialah perbandingan

upah antara pekerja pria dan wanita karena perbedaan modal manusia terdiri dari pendidikan serta pengalaman kerja. Kedua *unexplained gap* atau yang dikenal *residual gender wage gap* ialah perbandingan upah pria serta wanita yang tidak bisa dipaparkan dengan perbedaan permodalan manusia. Dengan memanfaatkan data tingkat pekerja, *unexplained gap* sering dianggap sebagai bentuk dari diskriminasi yang dilakukan oleh *employer* (Husna & Damayanti, 2018)

Berdasar uraian permasalahan diatas maka menarik minat penulis meneliti lebih mendalam serta menyajikannya sebuah karya tulis ilmiah berbentuk skripsi dengan judul “Analisis Kesenjangan Upah Antar Gender di Pasar Kerja Provinsi Sumatera Barat”.

1.2 Perumusan Masalah

Pasar kerja di Sumatera Barat jika diperhatikan secara persentase pada sektor ketimpangan yang bekerja antara pria 74, 31% dan wanita 46, 37%, dimana pria lebih mendominasi dibanding wanita. Hal ini dikarenakan hanya sedikit wanita yang terlibat dalam pasar kerja sektor informal dibanding dengan pasar kerja sektor formal. Secara teoritis determinan yang dapat mempengaruhi kesenjangan tersebut adalah aspek modal manusia terdiri dari pendidikan, pengalaman, serta kesehatan. Sumatera Barat dalam IDG diperingkat 27 dari 33 provinsi di Indonesia. Keadaan tersebut tentunya tidak menyenangkan sebab tergambar tingginya kesenjangan antar gender di Sumatera Barat dibanding provinsi lainnya. Untuk menganalisis kesenjangan tersebut, maka terdapat perumusan masalah sebagai berikut:

- 1 Apakah jenis kelamin memiliki pengaruh pada kesenjangan upah antar gender di Pasar Kerja Provinsi Sumatera Barat?
- 2 Apakah pendidikan memiliki pengaruh pada kesenjangan upah antar gender di Pasar Kerja Provinsi Sumatera Barat?
- 3 Apakah umur memiliki pengaruh pada kesenjangan upah antar gender di Pasar Kerja Provinsi Sumatera Barat?
- 4 Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kesenjangan upah antar gender Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Umum Penelitian

1. Mengkaji pengaruh jenis kelamin pada kesenjangan upah antar gender di Pasar Kerja Provinsi Sumatera Barat.
2. Mengkaji pengaruh pendidikan pada kesenjangan upah antar gender di Pasar Kerja Provinsi Sumatera Barat.
3. Mengkaji pengaruh umur pada kesenjangan upah antar gender di Pasar Kerja Provinsi Sumatera Barat.
4. Mengkaji pengaruh pengalaman kerja pada kesenjangan upah antar gender di Pasar Kerja Provinsi Sumatera Barat.