

BAB 1

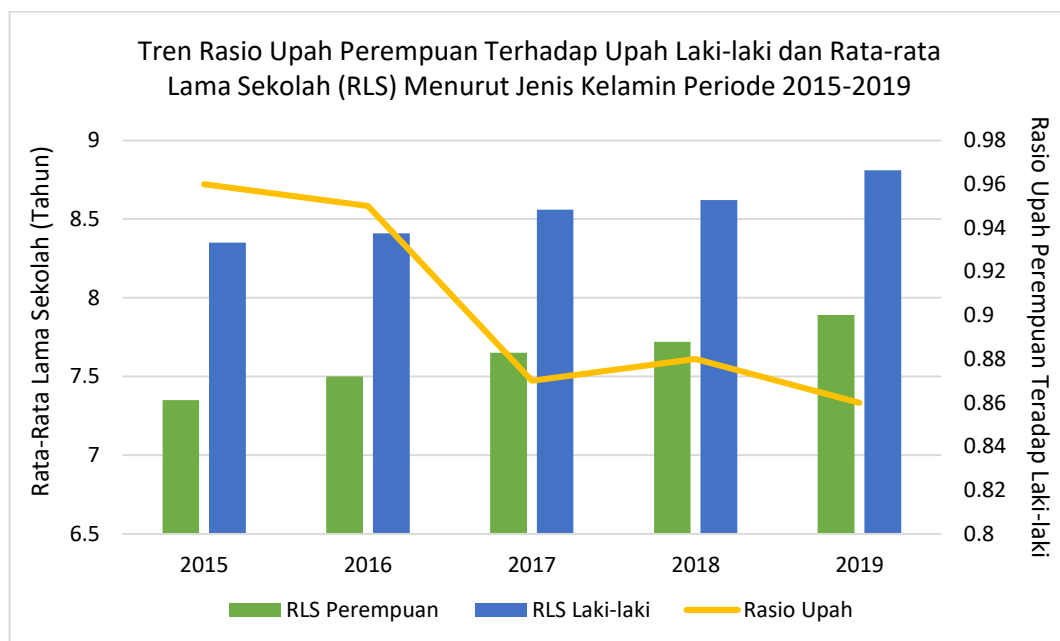
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesenjangan upah gender merupakan salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang sampai saat ini masih terjadi di beberapa negara. Salah satu solusi dalam mengurangi kesenjangan upah gender adalah terbentuknya *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang merupakan rencana global yang disetujui oleh beberapa pemimpin dunia dalam misi mengurangi kemiskinan, kesenjangan dan melindungi lingkungan yang diharap dapat dicapai pada tahun 2030. Salah satu tujuan SDGs yang kelima adalah kesetaraan gender. Salah satu tujuan dalam kesetaraan gender adalah menghilangkan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, memastikan perempuan memiliki kesempatan dan kedudukan yang sama dalam pengambilan keputusan sektor ekonomi, politik dan publik dan perempuan diberikan hak yang sama dalam hal meraih sumber-sumber ekonomi. (U.N. Women, 2018)

Indonesia menempati posisi ke 101 dari 153 Negara di tingkat dunia dan posisi ke 8 di Asia Timur dan Pasifik dengan skor 0,68 dari skor tertinggi yaitu 1,00 dalam *Global Gender Gap Index* (World Economic Forum, 2021). *Gender gap index* secara keseluruhan merupakan rata-rata dari sub indeks partisipasi ekonomi, pencapaian pendidikan, kesehatan dan kelangsungan hidup dan pemberdayaan politik. Skor 0,68 memiliki arti bahwa Indonesia telah menutup kesenjangan gender sebesar 68% dan masih ada kesenjangan gender sebesar 32%. Semakin tinggi ranking dan skor nya, semakin baik kinerja suatu Negara dalam mengurangi kesenjangan gender. Walaupun kesenjangan gender di Indonesia sebesar 32% pada 2021, namun skor ini mengalami peningkatan dari tahun 2006 yang sebesar 35%. Di ASEAN, Filipina memiliki skor dan ranking tertinggi yaitu 78%, artinya Filipina telah berhasil mengatasi kesenjangan gender sebesar 78% dan masih terdapat 28% kesenjangan gender.

Salah satu indikator yang dapat menggambarkan kesetaraan gender di Indonesia adalah Indeks Pembangunan Gender. Dengan kata lain, IPG menunjukkan indikator ketidakadilan capaian antara laki-laki dan perempuan. Komponen IPG sama dengan IPM yaitu diukur melalui Umur Harapan Hidup (UHH), Harapan Lama Sekolah (HLS), Rata-rata Lama Sekolah (RLS) dan Pengeluaran konsumsi. Dapat dikatakan bahwa IPG adalah rasio IPM perempuan dan laki-laki (Kemenpppa, 2019). Semakin angka IPG mendekati 100, artinya semakin kecil kesenjangan laki-laki dan perempuan. Provinsi dengan nilai IPG tertinggi pada tahun 2018 dan 2019 adalah Sulawesi Utara, Yogyakarta dan DKI Jakarta dengan masing-masing nilai Sulawesi utara 94,79 dan 94,53. Yogyakarta masing-masing 94,73 dan 94,77. DKI Jakarta masing-masing 94,7 dan 94,71. Sedangkan provinsi dengan nilai IPG terendah yaitu Papua masing-masing nilai IPG nya pada 2018 dan 2019 adalah 80,05 dan 80,11.



Sumber: BPS, diolah

Gambar 1.2
Tren Rasio Upah Perempuan terhadap Upah Laki-laki dan Rata-rata Lama Sekolah (RLS) Menurut Jenis Kelamin Periode 2015-2019

Perempuan masih sangat tertinggal dibandingkan dengan laki-laki dari segi ekonomi. Hal ini ditunjukkan oleh adanya kesenjangan upah yang relatif besar. Pada Gambar 1.2, rasio upah perempuan terhadap upah laki-laki pada tahun 2015-2016 yaitu berkisar pada 0.95-0.96, artinya perempuan menerima 95-96% dari upah laki-laki. Pada tahun 2017-2019 rasio upah perempuan terhadap laki-laki yaitu berkisar 0.86-0.88, artinya perempuan hanya menerima 86-88% upah yang diterima laki-laki. Angka tersebut lebih rendah dari tahun 2015-2016.

Namun jika dilihat dari segi pendidikan, capaian pendidikan perempuan meningkat setiap tahun tetapi masih dibawah RLS laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata lama sekolah (RLS), yaitu jumlah tahun yang ditempuh oleh laki-laki dan perempuan dalam menjalani pendidikan formal. Seringkali RLS digunakan sebagai acuan dalam mengukur capaian pendidikan. Pada tahun 2015 perbedaan RLS laki-laki dan perempuan adalah 1 tahun, pada tahun 2016-2019 perbedaan RLS rata-rata 8 bulan.

Dari Gambar 1.2 dapat dikatakan bahwa pada tahun 2015 - 2019 RLS laki-laki dan perempuan cenderung meningkat, walaupun RLS perempuan masih dibawah RLS laki-laki. Namun dengan meningkatnya RLS laki-laki dan perempuan, upah yang diterima perempuan dibandingkan dengan laki-laki justru menurun. Berdasarkan data tersebut, Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara lain seperti Luxembourg, Roma dan Italia. Pada tahun 2019, di Luxembourg wanita memperoleh 98.7% upah yang diterima laki-laki. Sedangkan di Roma wanita memperoleh 96.7% upah yang diterima laki-laki dan di Italia sebesar 95.3% (Eurostat, 2018)

Salah satu alasan yang mungkin dapat menjelaskan mengapa kesenjangan upah di Indonesia masih tinggi dan IPG di Indonesia masih rendah adalah, wanita dianggap kurang berkualitas daripada laki-laki untuk beberapa jenis pekerjaan karena perbedaan pendidikan dan tahun pengalaman. Limitasi wanita di pasar tenaga kerja mencerminkan budaya patriarki dan posisi wanita di masyarakat sebagai inferior. Tugas rumah tangga dan mengurus anak dianggap sebagai tugas

utama wanita dan mencari nafkah sebagai tugas utama laki-laki. Budaya patriarki ini menjadi salah satu alasan mengapa wanita menempuh pendidikan lebih rendah dibanding laki-laki (Anker, 1997). Pandangan tersebut dapat mempengaruhi pekerja wanita untuk lebih memilih berkomitmen pada keluarga daripada karir mereka (Livanos & Núñez, 2012). Di Indonesia kontribusi wanita dalam lingkungan kerja masih dibawah laki-laki, hal ini sejalan dengan fakta bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki tahun masih terdapat kesenjangan yaitu TPAK laki-laki 83,82% dan TPAK perempuan 54,56% (BPS,2020).

Menurut the European Commission dalam (Mussida & Picchio, 2013) melaporkan bahwa pendidikan adalah karakteristik yang paling penting diamati dalam menjelaskan diskriminasi upah antara laki-laki dan perempuan. Pada 63 Negara di Amerika Serikat, Amerika-Latin, Asia dan Afrika menunjukkan bahwa kesenjangan upah gender menurun dalam beberapa dekade terakhir terutama karena meningkatnya tingkat pendidikan (Mussida & Picchio, 2013). Selain itu, penurunan kesenjangan upah akibat dari meningkatnya tingkat pendidikan juga terjadi di Indonesia yaitu penurunan kesenjangan upah sebesar 44% (Lidya & Kadir (2012). Capaian pendidikan telah menutup dan akan terus menutup kesenjangan upah gender (Christie & Shannon, 2001). Perempuan dengan pendidikan yang lebih tinggi terbukti dapat menurunkan kesenjangan upah gender sebesar 3,9%. Walaupun kesenjangan upah telah menurun, perbedaan upah laki-laki dan perempuan tetap ada. Rata-rata pekerja perempuan hanya menerima 80% dari rekan kerja laki-laki di tempat mereka bekerja (Suh, 2007). Jenis pekerjaan yang berbeda juga terbukti menjelaskan kesenjangan upah gender sampai 74% pada penelitian yang dilakukan oleh (Chevalier, 2007) di Inggris. Selain pendidikan dan jenis pekerjaan, umur juga dapat mempengaruhi kesenjangan upah. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Golan & Hincapié (2016) yang menunjukkan bahwa kesenjangan upah laki-laki dan perempuan meningkat seiring dengan umur setidaknya setelah umur 24 tahun, dimana setelah 24 tahun merupakan umur yang dianggap mayoritas individu telah menyelesaikan studi.

Salah satu alasan mengapa pendidikan penting dalam mengurangi kesenjangan upah laki-laki dan perempuan karena pekerja yang berpendidikan tinggi akan lebih produktif, karena mereka dilatih lebih baik dan sudah memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk mendapatkan gelar akademik tersebut. Untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, dibutuhkan dedikasi dan pengorbanan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa perempuan yang menempuh pendidikan yang lebih tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk mengabaikan pekerjaannya. Hasilnya, pekerja yang berpendidikan saat di tempat kerja akan lebih mudah untuk dilatih dan akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar untuk perusahaan atau instansi di tempat mereka bekerja (Livanos & Núñez, 2012).

Dengan adanya bukti di beberapa negara mengenai pengaruh pendidikan terhadap kesenjangan upah laki-laki dan perempuan, maka penelitian ini penting untuk dilakukan dengan harapan akan mengungkap penyebab kesenjangan upah laki-laki dan perempuan di Indonesia dan membuktikan pengaruh pendidikan terhadap kesenjangan upah laki-laki dan perempuan. Penelitian ini juga akan mengestimasi tingkat pengembalian ke pendidikan (*rate of return to education*) untuk mengetahui apakah dengan menambah tingkat pendidikan akan diikuti dengan kenaikan pendapatan. Variabel upah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai variabel dependen. Sedangkan pendidikan jenis pekerjaan dan umur sebagai variabel independen. Data diambil dari Indonesia Family Life Survey (IFLS) 5, periode akhir tahun 2014 dan awal 2015 dengan unit analisis individu umur 15-64 tahun yang masuk dalam angkatan kerja. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi OLS dan dekomposisi Blinder-Oaxaca untuk menentukan sumber dari kesenjangan upah laki-laki dan perempuan di Indonesia.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Letak perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh (Miki & Yuval, 2011) dengan penelitian ini adalah penggunaan variabelnya. Penelitian ini mengganti variabel status imigran menjadi jenis pekerjaan (*occupation*) yang diadaptasi dari penelitian (Chevalier, 2007). Salah satu alasan tersebut adalah perempuan seringkali diasosiasikan dengan pekerjaan yang memiliki upah yang rendah dan

dianggap hanya mampu bekerja dalam pekerjaan yang didominasi perempuan (Baker & Fortin, 2001; Huffman & Cohen, 2004)

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, jenis pekerjaan dan umur terhadap kesenjangan upah laki-laki dan perempuan

1.4 Ringkasan Metode Penelitian

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi OLS dengan mengadaptasi model Mincer untuk mengestimasi pengaruh pendidikan, sektor pekerjaan dan umur terhadap upah dan dekomposisi Blinder-Oaxaca untuk menentukan sumber dari kesenjangan upah laki-laki dan perempuan di Indonesia.

1.5 Ringkasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil regresi OLS dengan mengadaptasi model Mincer, hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel pendidikan, umur, umur kuadrat dan sektor pekerjaan terbukti mempengaruhi upah secara positif dan signifikan dan *returns to education* lebih besar untuk laki-laki dibandingkan untuk perempuan. Perempuan dan laki-laki mendapatkan upah paling optimal ketika mereka adalah lulusan perguruan tinggi. Selain pendidikan, sektor pekerjaan juga mempengaruhi upah. Yaitu perempuan akan mendapat upah paling tinggi ketika bekerja pada sektor pertambangan dan kelistrikan. Sedangkan laki-laki, akan mendapatkan upah paling tinggi ketika bekerja pada sektor transportasi dan keuangan.

Menggunakan metode Oaxaca-Blinder, hasilnya menunjukkan bahwa kesenjangan upah laki-laki dan perempuan di Indonesia sebesar 49%. Proporsi kesenjangan upah yang disebabkan karena diskriminasi sebesar 52%. Pendidikan terbukti dapat mengurangi kesenjangan upah laki-laki dan perempuan.

1.6 Kontribusi Riset

Studi ini berkontribusi dalam memperbaiki atau menambahkan hasil temuan yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya mengenai kesenjangan upah laki-laki dan perempuan di Indonesia. Studi ini juga berkontribusi dalam membantu

pembuat kebijakan dalam menyusun atau mengeluarkan kebijakan bagi kepentingan publik yang berkaitan dengan fenomena kesenjangan upah laki-laki dan perempuan di Indonesia.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal skripsi ini dibagi menjadi 3 (tiga) bab meliputi:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, kesenjangan penelitian, tujuan penelitian, ringkasan metode penelitian, ringkasan hasil penelitian, kontribusi riset dan sistematika penulisan

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini mencakup landasan dan penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa artikel jurnal dan buku.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup kerangka berfikir, rancangan model, ruang lingkup studi, teknik pengumpulan data dan metode pengolahan data.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini mencakup gambaran umum, statistik deskriptif variabel, hasil estimasi dan pembuktian hipotesis, interpretasi hasil, dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini mencakup kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian

DAFTAR PUSTAKA