

Analisis Kesenjangan Upah Antargender di Kawasan Timur Indonesia pada Masa Sebelum dan Saat Pandemi

Analysis of the Gender Wage Gap in Eastern Indonesia in the Period Before and During the Pandemic

Roby Nasution¹ & Aisyah Fitri Yuniasih²

¹111911001@stis.ac.id (corresponding author)

Politeknik Statistika STIS

Jl. Otto Iskandardinata No 64C, Jakarta, 13330 Indonesia

²aisyah.fy@stis.ac.id

Politeknik Statistika STIS

Jl. Otto Iskandardinata No 64C, Jakarta, 13330 Indonesia

Received: March 21, 2022 | Revised: May 17, 2022 | Published: June 30, 2022

Abstract: *The wage gap between genders is still a serious problem faced by all countries in the world, including Indonesia. To overcome the gender gap, the government is still pursuing various programs to achieve the 5th SDG's goal, namely gender equality. It was recorded that in 2020, according to BPS, 12 of the 17 provinces included in Eastern Indonesia (KTI) had a gender development index (IPG) that was below the national IPG. Therefore, this study will analyze the gender wage gap in KTI before and during the Covid-19 pandemic by analyzing Sakernas August 2019–2021 data using the blinder-Oaxaca decomposition method. The blinder-Oaxaca decomposition results show that female workers received 36.86 percent lower wages before the pandemic than men. During the pandemic in 2020, there was a decrease in the wage gap by 5.34 percent compared to 2019 to 31.52 percent and stagnant in 2021 with a wage gap of 31.21 percent. The factor explained can only explain 7–13 percent of the total gender wage gap in KTI. The remaining 86–92 percent of the wage gap in KTI is caused by discrimination (unexplained factors). Therefore, Commission IX needs to improve law enforcement related to gender equality in the field of employment. Not only punishing the perpetrators of acts of discrimination but also guaranteeing employment to workers who experience discrimination. Socialization must also be given so that workers understand the existence of laws that guarantee employment for workers who experience discrimination so that awareness of the right to gender equality in work increases, especially for female workers.*

Keywords: *Blinder-Oaxaca; gender gap; pandemic Covid-19; wage; workers*

Abstrak: Kesenjangan upah antargender sampai saat ini masih menjadi masalah serius yang harus dihadapi seluruh negara di dunia, tidak terkecuali Indonesia. Untuk mengatasi kesenjangan antargender tersebut pemerintah masih terus mengupayakan berbagai program demi tercapainya tujuan *Sustainable Development Goals* yang ke-5, yaitu kesetaraan gender. Tercatat pada tahun 2020 menurut BPS terdapat 12 dari



17 provinsi di Kawasan Timur Indonesia (KTI) memiliki indeks pembangunan gender (IPG) berada di bawah IPG nasional. Oleh karena itu, penelitian ini fokus menganalisis kesenjangan upah antargender di Kawasan Timur Indonesia sebelum dan saat pandemi Covid-19 dengan menggunakan metode dekomposisi Blinder-Oaxaca terhadap data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2019–2021. Hasil dekomposisi Blinder-Oaxaca menunjukkan bahwa sebelum pandemi Covid-19 tahun 2019, pekerja perempuan menerima upah 36,86 persen lebih rendah dibandingkan laki-laki. Saat pandemi Covid-19 tahun 2020, terjadi penurunan kesenjangan upah sebesar 5,34 persen dibandingkan tahun 2019 menjadi 31,52 persen dan stagnan pada tahun 2021 dengan kesenjangan upah sebesar 31,21 persen. Faktor *explained* hanya mampu menjelaskan sebesar 7–13 persen dari total kesenjangan upah antargender yang ada di Kawasan Timur Indonesia. Sisanya sekitar 86–92 persen kesenjangan upah di Kawasan Timur Indonesia disebabkan oleh diskriminasi (*unexplained factors*). Oleh karena itu, Komisi IX perlu meningkatkan pengawasan penegakan hukum yang berkaitan dengan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan. Sosialisasi juga harus diberikan agar para pekerja paham akan adanya hukum yang menjamin pekerjaan kepada para pekerja yang mengalami diskriminasi sehingga kesadaran atas hak kesetaraan gender dalam pekerjaan meningkat terutama bagi para pekerja perempuan.

Kata Kunci: Blinder-Oaxaca; kesenjangan antargender; pandemi Covid-19; pekerja; upah

Pendahuluan

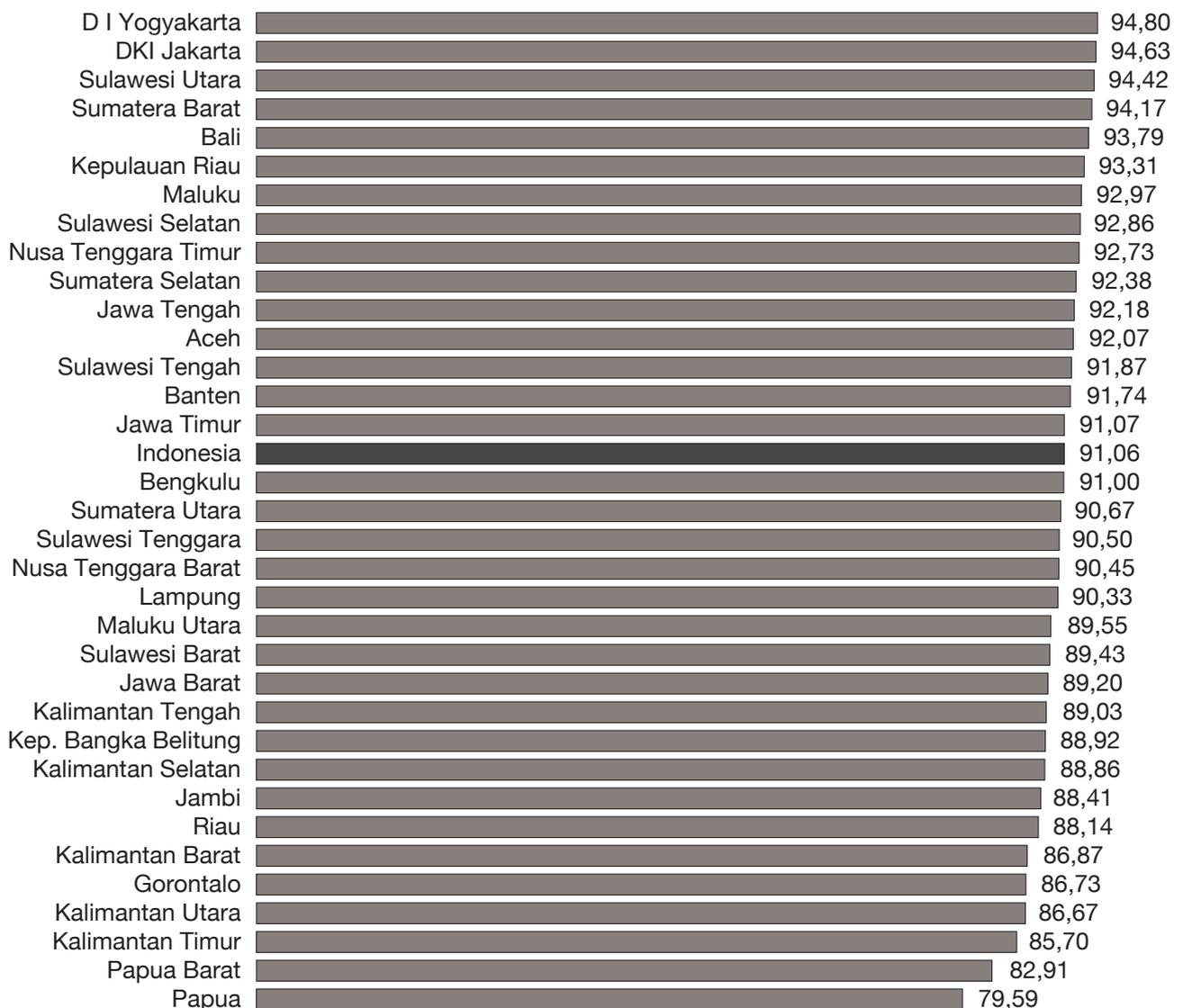
Kesenjangan upah antargender sampai saat ini masih menjadi masalah serius yang harus dihadapi seluruh negara di dunia, tidak terkecuali Indonesia. Kondisi ini makin diperburuk dengan adanya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia tidak hanya berdampak pada sektor kesehatan saja, tetapi juga sosial ekonomi. Sejak awal pandemi, perempuan rentan mengalami berbagai permasalahan seperti beban ganda, kehilangan pekerjaan, terpaksa menjadi tulang punggung keluarga, hingga mengalami kekerasan berbasis gender (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia [Kemenpppa], 2020, p. 1). Demi mengatasi kesenjangan antargender tersebut pemerintah masih terus mengupayakan berbagai program demi tercapainya tujuan *Sustainable Development Goals* (SDG's) yang ke-5 yaitu kesetaraan gender. Salah satu tujuan penting dalam kesetaraan gender adalah menghilangkan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan; memastikan perempuan memiliki kesempatan dan kedudukan yang sama dalam pengambilan keputusan di sektor ekonomi, politik, dan publik; serta perempuan diberikan hak yang sama dalam hal meraih sumber-sumber ekonomi (Asian Development Bank & UN Women, 2018, p. 27).

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, pekerja perempuan Indonesia menerima rata-rata upah 21,01 persen lebih rendah dibandingkan laki-laki. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) Agustus 2020 pun meningkat 1,84 persen dibandingkan dengan Agustus 2019 menjadi 7,07 persen (BPS, 2020b). Terdapat 29,12 juta orang atau 14,28 persen penduduk usia kerja yang terdampak pandemi Covid-19, terdiri dari pengangguran karena Covid-19 sebesar 2,56 juta orang, bukan angkatan kerja (BAK) karena Covid-19 sebesar 0,76 juta orang, sementara tidak bekerja karena Covid-19 sebesar 1,77 juta orang, dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 sebesar 24,03 juta orang. Hal ini membuktikan bahwa ketenagakerjaan di Indonesia sangat terdampak akibat adanya pandemi Covid-19.

Menurut World Economic Forum dalam publikasi *Global Gender Gap Report 2021*, indeks kesenjangan gender Indonesia pada tahun 2021 mengalami penurunan peringkat

dari semula peringkat ke-85 pada tahun 2020 menjadi posisi ke-101 pada tahun 2021 dari total 156 negara. Nilai indeks kesenjangan Indonesia tahun 2021 adalah 0,688, yang berarti terjadi penurunan sebesar -0,013 dari tahun sebelumnya. Skor 0,688 memiliki arti bahwa Indonesia telah menutup kesenjangan gender sebesar 68,8 persen dan masih ada kesenjangan gender sebesar 31,2 persen. Makin tinggi peringkat dan skornya, makin baik kinerja suatu negara dalam mengurangi kesenjangan gender. Dari 156 negara dan ekonomi yang dicakup pada tahun 2021 ini, tercatat 98 negara telah meningkatkan skor mereka. Sementara 55 negara lainnya mengalami stagnan, bahkan kemunduran, salah satunya ialah Indonesia (World Economic Forum, 2021). Indeks kesenjangan upah antargender tersebut secara keseluruhan merupakan rata-rata dari subindeks partisipasi ekonomi, pencapaian pendidikan, kesehatan dan kelangsungan hidup, dan pemberdayaan politik.

Peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dalam hal yang lebih spesifik yaitu membahas kesetaraan dan perlindungan hak dalam bekerja telah banyak dibuat dan ditetapkan oleh pemerintah untuk menghilangkan ketimpangan dan ketidaksetaraan dalam pekerjaan yang berbasis gender di Indonesia. Persamaan hak antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang layak telah dijamin dalam konstitusi yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Repub-



Bagan 1. Indeks Pembangunan Gender (IPG) di Indonesia Menurut Provinsi, Tahun 2020

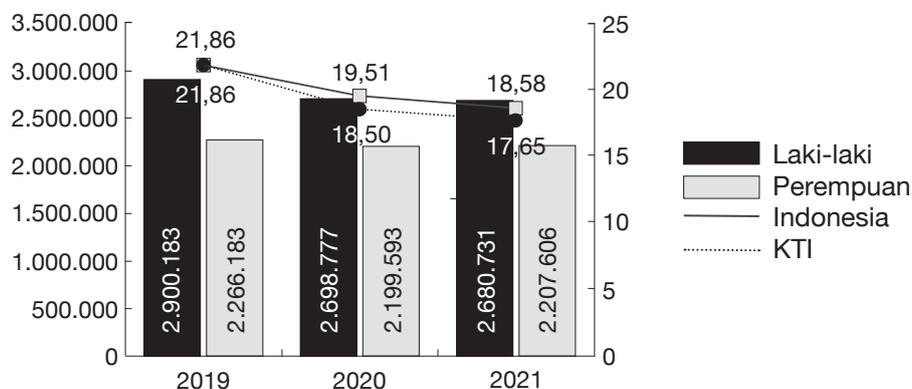
Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2020).

lik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 27 dan Pasal 33. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur hak pekerja perempuan, terutama Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, dan Pasal 93. Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga secara jelas menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Namun, banyaknya peraturan yang telah dibuat untuk menjamin hak pekerja perempuan masih belum dapat menghapus diskriminasi terhadap perempuan dan menghilangkan kesenjangan dalam pekerjaan, terutama kesenjangan upah antargender di Indonesia.

Indonesia memiliki indikator yang dapat menggambarkan kesetaraan gender, yaitu Indeks Pembangunan Gender (IPG) yang dipublikasikan oleh BPS. Dengan kata lain, IPG menunjukkan indikator ketidakadilan capaian antara laki-laki dan perempuan. Komponen IPG sama dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yaitu diukur melalui umur harapan hidup (UHH), harapan lama sekolah (HLS), dan pengeluaran konsumsi. Angka IPG makin mendekati 100, artinya, makin kecil kesenjangan antara laki-laki dan perempuan.

Pada Bagan 1 dapat dilihat bahwa D.I. Yogyakarta, DKI Jakarta, dan Sulawesi Utara merupakan 3 provinsi dengan nilai IPG tertinggi pada tahun 2020. Sementara Provinsi Papua merupakan provinsi dengan nilai IPG terendah di tahun 2020 yaitu sebesar 79,59. Terdapat 12 dari 17 provinsi yang merupakan kawasan timur Indonesia (KTI) memiliki IPG di bawah IPG nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan upah antargender masih sangat tinggi terjadi di KTI.

Selanjutnya, untuk melihat ada atau tidaknya kesenjangan upah yang terjadi di KTI dapat dilihat pada Bagan 2. Perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan di KTI mencapai 17,65–21,85 persen pada tahun 2019–2020. Artinya, pekerja perempuan di KTI menerima 17,65 hingga 21,85 persen lebih rendah dari total upah yang diterima pekerja laki-laki di tahun 2019–2021. Tingginya kesenjangan upah di KTI merupakan kontributor utama penyebab tingginya kesenjangan upah yang terjadi di Indonesia.



Bagan 2. Rata-rata Upah Pekerja Menurut Jenis Kelamin di Kawasan Timur Indonesia, Tahun 2019–2021

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2019, 2020b, 2021).

Sayangnya, penggunaan selisih rata-rata upah untuk mengukur tingkat kesenjangan upah antargender memiliki keterbatasan. Perbedaan upah yang merupakan perbandingan sederhana antara upah perempuan dan laki-laki telah mengabaikan faktor penting, seperti perbedaan karakteristik antara perempuan dan laki-laki serta bias atau diskriminasi dalam pasar tenaga kerja (Chamberlain, 2016, p. 5). Oleh karena itu, dibutuhkan metode analisis untuk mengidentifikasi secara konkret mengenai perbedaan upah antargendernya. Salah satunya dengan menerapkan metode dekomposisi Blinder-Oaxaca (1973, p. 437).

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya diskriminasi di pasar tenaga kerja yang cukup besar, berakibat pada kesenjangan upah antara laki-laki dan

perempuan. Kaitan faktor *unexplained* dengan diskriminasi telah menjadi suatu konsensus di dalam literatur yang berkembang. Penelitian empiris di Indonesia dalam 10 tahun terakhir menemukan kontribusi faktor *unexplained*/diskriminasi terhadap kesenjangan upah gender berkisar antara 51–93 persen (Hennigusnia, 2014, p. 87; Mardiana, 2015, p. 61; Sukma & Kadir, 2018, p. 10; Taniguchi & Tuwo, 2014, p. 32). Hasil penelitian lainnya juga mengindikasikan bahwa diskriminasi merupakan faktor utama yang menyebabkan kesenjangan upah gender di Indonesia, seperti penelitian yang dilakukan oleh Lusiyanti (2020, p. 132) yang menemukan besarnya kesenjangan upah antargender yang terjadi di Indonesia pada tahun 2019 akibat faktor *explained/endowment* seperti umur, jam kerja, pendidikan, serta jenis dan lapangan pekerjaan hanya sebesar 3,53 persen dari total kesenjangan upah yang terjadi. Sementara kontribusi faktor *unexplained*/diskriminasi sebesar 96,45 persen.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai: (1) bagaimana gambaran umum upah pekerja menurut gender di KTI?; (2) faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kesenjangan upah pekerja laki-laki dan perempuan di KTI?; (3) apakah terdapat perbedaan karakteristik yang disebabkan oleh faktor yang diamati (*explained*) maupun perbedaan yang disebabkan oleh faktor yang tidak diamati (*unexplained*) yang berpengaruh terhadap kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan di KTI sebelum dan saat pandemi Covid-19?

Penelitian ini fokus pada provinsi-provinsi yang termasuk dalam KTI yang meliputi Pulau Kalimantan, Nusa Tenggara, Sulawesi, Maluku, dan Papua dengan menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) bulan Agustus tahun 2019, 2020, dan 2021. Unit analisis dari penelitian ini adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang berjumlah 72.553 jiwa pada tahun 2019, 68.130 jiwa pada tahun 2020, dan 67.912 jiwa pada tahun 2021 yang termasuk ke dalam angkatan kerja yang melakukan aktivitas bekerja selama seminggu yang lalu dan berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai dan pekerja bebas di sektor pertanian dan nonpertanian, baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 1.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap yang diawali dengan analisis deskriptif, analisis inferensia dengan regresi linear berganda, kemudian regresi *robust* sebagai regresi pengganti agar pemenuhan asumsi terpenuhi, dan yang terakhir analisis dekomposisi Blinder-Oaxaca. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara umum perbedaan tingkat karakteristik pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Di samping itu, juga analisis deskriptif digunakan untuk mengukur kesenjangan upah antargender di setiap karakteristik melalui perbedaan upah dan rasio upah. Nilai perbedaan upah dan rasio upah yang dihitung dapat dibandingkan pada masa sebelum pandemi Covid-19 dengan saat pandemi Covid-19 untuk melihat dampak pandemi Covid-19 terhadap rata-rata upah yang diterima baik pekerja laki-laki maupun perempuan.

Analisis inferensia dengan menggunakan metode *ordinary least square* yang bertujuan untuk mendapatkan model estimasi upah dan memeriksa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap besarnya upah yang secara terpisah untuk masing-masing gender tahun 2019, 2020, dan 2021. Hasil pendugaan parameter koefisien regresi dapat dituliskan dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y_i = b_0 + b_1X_{i1} + b_2X_{i2} + \dots + b_kX_{ik} \dots \dots \dots (1)$$

Pada rumus tersebut, b_j merupakan penduga/estimasi dari parameter atau estimator dari β_j . Akibat adanya pelanggaran asumsi normalitas dan heteroskedasitas dan pencilan berpengaruh, untuk mengatasi permasalahan tersebut penelitian ini menerapkan regresi

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Kategori
1	Upah	Imbalan yang diterima selama sebulan oleh pekerja baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/kantor/majikan.	Numerik
2	Daerah tempat tinggal	Status daerah tempat tinggal, terbagi menjadi perkotaan dan perdesaan	Perdesaan (acuan) Perkotaan
3	Jumlah anggota rumah tangga	Jumlah anggota di rumah tangga tersebut	Numerik
4	Status perkawinan	Status perkawinan pada saat pencacahan	Belum/pernah kawin (acuan) Kawin
5	Status dalam rumah tangga	Status individu tersebut di dalam keluarga, terbagi menjadi: KRT (yang bertanggung jawab atas kebutuhan sehari hari), bukan KRT	Bukan KRT (acuan) KRT
6	Umur	Umur pada ulang tahun terakhir	Numerik
7	Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Tingkat pendidikan yang dicapai seseorang setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi suatu tingkatan sekolah dengan mendapatkan tanda tamat (ijazah).	SMP ke bawah (acuan) SMA sederajat Pendidikan tinggi
8	Pelatihan pekerjaan	Keikutsertaan dalam pelatihan bersertifikat	Tidak pernah (acuan) Pernah
9	Jam kerja	Rata-rata lama waktu kerja dalam seminggu	Numerik
10	Penggunaan internet pada pekerjaan	Penggunaan internet termasuk menggunakan WhatsApp, Facebook, Instagram, Twitter, dan media sosial lainnya untuk kepentingan pekerjaan	Tidak (acuan) Ya
11	Sektor pekerjaan	Status pekerjaan berdasarkan ICLS-17, terbagi menjadi: sektor formal dan sektor informal	Informal (acuan) Formal
12	Lapangan pekerjaan	Lapangan pekerjaan yang didasarkan pada (KBLI) 2009, dikelompokkan menjadi 3, yaitu: Pertanian (acuan), industri, dan jasa.	Jasa (acuan) Pertanian Industri
13	Jenis pekerjaan/jabatan	Macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang didasarkan atas (KBJI) 2002 yang mengacu kepada ISCO 1988	Kerah biru (acuan) Kerah putih
14	<i>Work from home</i> (WFH)	Melakukan kegiatan pekerjaan dari rumah	Tidak (acuan) Ya
15	Program kartu pra kerja	Keikutsertaan dalam Program Kartu Prakerja	Tidak pernah (acuan) Pernah

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2019, 2020b, 2021).

robust dengan metode estimasi *method of moment* (MM).

Hasil estimasi upah yang didapat digunakan sebagai dasar dekomposisi Blinder-Oaxaca dalam mengukur kesenjangan upah antargender dan menghitung kontribusi faktor perbedaan karakteristik (*explained*) dan faktor lain yang tidak diamati (*unexplained*). Pada umumnya estimasi upah mengikuti persamaan Mincer (1974, p. 90), karena dalam menganalisis ketimpangan upah yang menjadi perhatian utamanya adalah variasi persentase dari upah yang akan dicapai dengan semi-log model. Kesenjangan upah antargender merupakan total perbedaan dari upah laki-laki dan perempuan sehingga nilainya dapat ditentukan dengan mengurangi persamaan estimasi upah antargendernya dengan menggunakan metode *ordinary least square* (OLS).

$$\Delta Y = \ln Y_l - \ln Y_p = b_l X_l - b_p X_p \dots\dots\dots (2)$$

Dalam mendekomposisikan total perbedaan upah, persamaan perlu disesuaikan dengan rata-rata upah kontrafaktual dengan menggunakan kelompok laki-laki sebagai kelompok referensi atau disebut pula *male-based decomposition*. Metode ini mengon-disikan jika perempuan harus dibayar sesuai dengan struktur upah laki-laki. Metode ini mengasumsikan bahwa kelompok laki-laki menerima upah atas produk marginal, semen-tara perempuan menghadapi diskriminasi pengupahan. Rata-rata upah bagi seorang perempuan akan diwakili oleh penimbang sebagai berikut. Setelah disesuaikan meng-gunakan rata-rata upah kontrafaktual maka persamaan kesenjangan upah menjadi:

$$\begin{aligned} - \quad - \quad \Delta Y &= \ln Y_l - \ln Y_p = (b_l X_l - b_l X_p) - (b_p X_p - b_l X_p) \\ - \quad \Delta Y &= \ln Y_l - \ln Y_p = b_l (X_l - X_p) + X_p (b_l - b_p) \dots\dots\dots (3) \end{aligned}$$

di mana:

$b_l (X_l - X_p)$ = Perbedaan karakteristik (*Explained factor*)

$X_p (b_l - b_p)$ = Diskriminasi (*Unexplained factor*)

Pada metode dekomposisi Blinder-Oaxaca ini, persamaan upah didekomposisi menja-di dua bagian, *explained gap* dan *unexplained gap*. *Explained gap* merupakan perbeda-an upah antara pekerja laki-laki dan perempuan karena perbedaan sumber daya manusia seperti perbedaan pendidikan dan pengalaman kerja. Sementara itu, *unexplained gap* atau disebut juga *residual gender wage gap* merupakan perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan yang tidak dapat dijelaskan oleh perbedaan sumber daya manusia dan sering dianggap sebagai faktor diskriminasi upah yang dilakukan oleh pemberi kerja (*employer*).

Faktor Pembeda Upah

Indonesia memiliki indikator yang dapat menggambarkan kesetaraan gender yaitu IPG yang dipublikasikan oleh BPS. IPG menunjukkan indikator ketidakadilan capaian anta-ra laki-laki dan perempuan. Komponen IPG memiliki kesamaan dengan IPM yaitu diukur melalui Umur Harapan Hidup (UHH), Harapan Lama Sekolah (HLS), Rata-rata Lama Seko-lah (RLS), dan pengeluaran konsumsi.

Pirmana (2006) berpendapat beberapa faktor yang memengaruhi pendapatan indivi-du di Indonesia antara lain human capital (lama sekolah dan pengalaman), sosio-demo-grafi-ekonomi (menjadi kepala keluarga, gender, status pernikahan, sektor pekerjaan), dan faktor lokasi (kota-desa dan provinsi individu tinggal dan bekerja).

Banyak faktor yang menyebabkan perbedaan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki. Dalam teori modal manusia dijelaskan hubungan antara ekspektasi bekerja di pasar tenaga kerja dengan biaya untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang marketable (Polachek, 2004, p. 3). Makin besar ekspektasi seseorang untuk bekerja di pasar tenaga kerja, makin besar biaya investasi yang harus dikeluarkan untuk mendapat-kan pendidikan. Kecenderungan perempuan memiliki ekspektasi yang lebih rendah untuk bekerja di pasar tenaga kerja karena tanggung jawab yang dimilikinya untuk mengurus pekerjaan rumah tangga sehingga investasi perempuan pada modal manusia menja-di lebih rendah. Rendahnya modal manusia pada perempuan inilah yang menyebabkan produktivitasnya menjadi lebih rendah dan hal ini mengakibatkan upah yang diterima juga lebih rendah.

Penelitian Mardiana (2015) menemukan kesenjangan upah yang terjadi di Indone-sia pada tahun 2013 sebesar 47,29 persen dengan kontribusi faktor diskriminasi sebe-sar 87,53 persen dan faktor pembeda karakteristik (*explained*) sebesar 12,47 persen dalam menjelaskan kesenjangan upah antargender di Indonesia. Sukma dan Kadir (2018) menemukan bahwa perempuan menerima upah 30 persen lebih rendah daripada laki-

laki. Kondisi ini hanya bergeser sedikit sebagaimana yang ditemukan Hennigusnia (2014) yang menyimpulkan perempuan di Indonesia menerima upah riil 20,8 sampai dengan 26,1 persen lebih rendah dibandingkan laki-laki dari tahun 2008 hingga 2012. Kontribusi faktor pembeda karakteristik antara perempuan dan laki-laki (*explained*) dalam menjelaskan upah antargender hanya sebesar 8,732 persen, sedangkan 91,268 persen lainnya dijelaskan oleh faktor yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained*) yang diindikasikan sebagai adanya diskriminasi. Selain itu, diperoleh bahwa kesenjangan upah antargender di Indonesia melebar di bagian bawah (*sticky floor*).

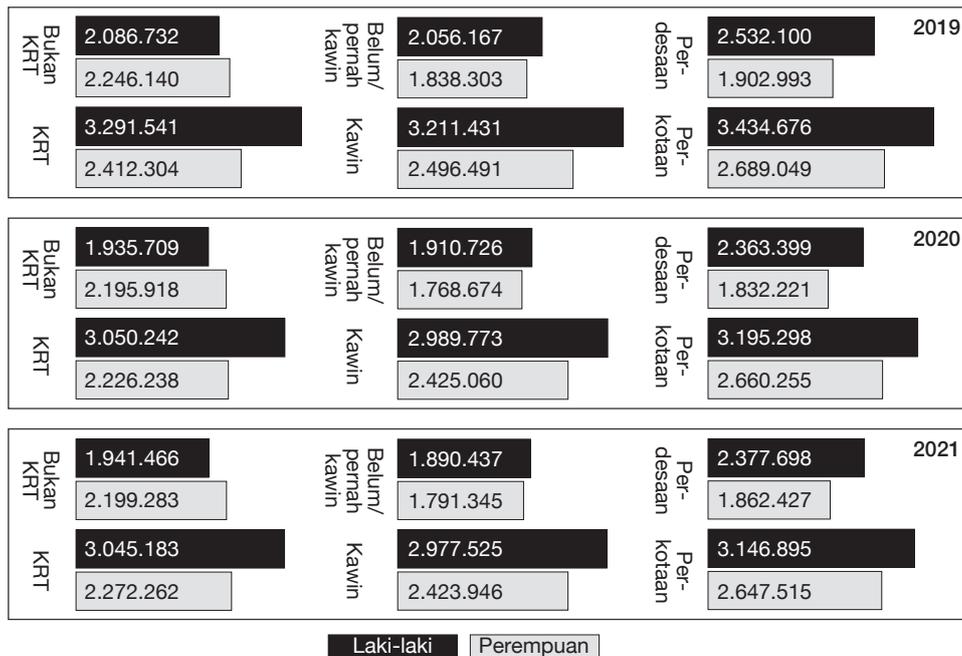
Selain perbedaan modal manusia, perbedaan preferensi antara laki-laki dan perempuan dalam memilih jenis pekerjaan juga memengaruhi kesenjangan upah.

Tanggung jawab perempuan dalam rumah tangga menjadikan perempuan lebih menyukai pekerjaan yang memiliki jam kerja lebih pendek, lebih fleksibel, kondisi kerja yang lebih nyaman, dan tidak terlalu berisiko (Anker, 1997, p. 328). Teori *compensating wage differentials* oleh Filer (1985, p. 428) juga menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki tingkat kenyamanan yang berbeda-beda dan setiap pekerja memiliki preferensi tentang kenyamanan yang berbeda pula. Perempuan cenderung memilih jenis pekerjaan yang lebih nyaman meskipun upah yang diterima lebih rendah. Sementara itu, laki-laki cenderung memilih pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi meskipun dengan kondisi kerja yang kurang nyaman. Hal ini yang akan mengakibatkan terjadinya perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Penelitian Phimister *et al.* (2002) menemukan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja di perdesaan lebih rendah dibandingkan dengan daerah perkotaan. Hal ini merupakan salah satu faktor diskriminasi bagi perempuan, di mana terdapat ketimpangan dari sisi permintaan tenaga kerja di perdesaan terutama untuk pekerjaan dengan upah yang rendah. Kondisi ini diperparah oleh rendahnya mutu modal manusia. Dari sisi penawaran, terbatasnya akses transportasi dan fasilitas perawatan bagi anak diduga menjadi penghambat bagi pekerja perempuan untuk berpartisipasi di pasar kerja.

Faktor lain yang juga menyebabkan kesenjangan upah antargender adalah adanya diskriminasi. Merujuk pada *taste for discrimination theory* (Becker, 1971) menyatakan bahwa diskriminasi terjadi pada pekerja minoritas seperti perempuan yang menghadapi prasangka yang berasal dari tiga sumber yaitu diskriminasi dari pengusaha (majikan), pekerja lain, dan konsumen. Dalam kondisi tertentu, diskriminasi akibat prasangka ini yang akan mengakibatkan terjadinya perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan (Blau & Kahn, 2017, p. 831).

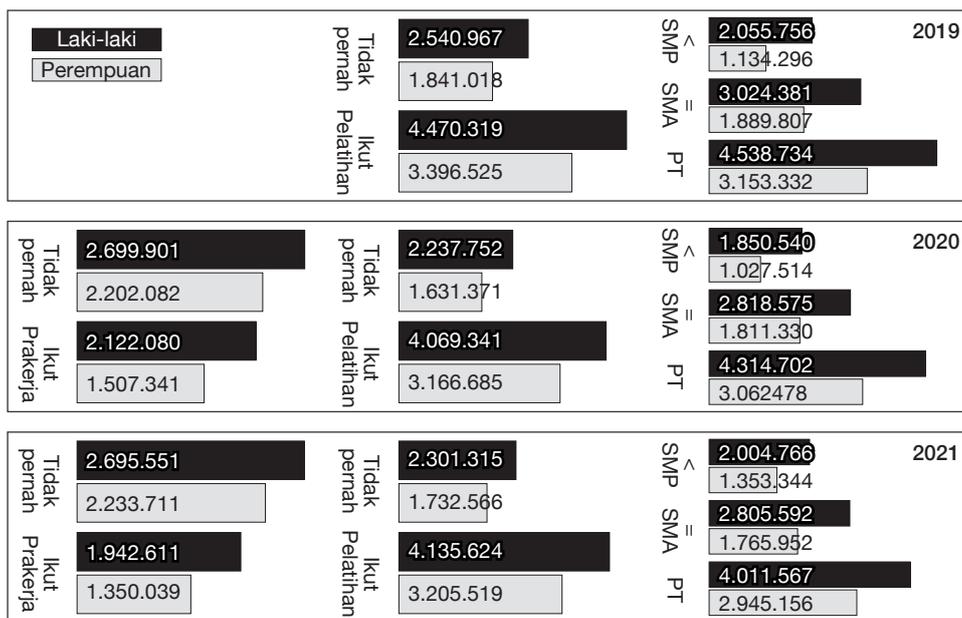
Karakteristik Pekerja di KTI Tahun 2019–2021

Gambaran umum mengenai karakteristik pekerja laki-laki dan perempuan disajikan dengan berbagai karakteristik. Berdasarkan karakteristik sosial demografis pada Bagan 3, sebagian besar pekerja baik laki-laki maupun perempuan bertempat tinggal di daerah perkotaan. Persentase pekerja yang tinggal di perkotaan tiap tahunnya konstan. Hal ini menandakan bahwa tidak adanya pengaruh pandemi Covid-19 terhadap aktivitas perpindahan pekerja baik secara urban maupun rural. Begitu juga dengan status perkawinan, pekerja di KTI sebagian besar berstatus kawin baik pekerja laki-laki maupun perempuan. Kemudian, sebagian besar dari pekerja laki-laki berstatus sebagai kepala rumah tangga (KRT). Sebaliknya, sebagian pekerja perempuan berstatus bukan KRT. Hal ini sesuai dengan konsep gender yang mengharapkan pekerja laki-laki sebagai *breadwinner* atau pencari nafkah utama dalam keluarga dan pekerja perempuan dianggap sebagai sekunder saja (Kulich *et al.*, 2010, p. 303).



Bagan 3. Persentase Pekerja Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan Karakteristik Sosial Demografis di KTI, Tahun 2019–2021

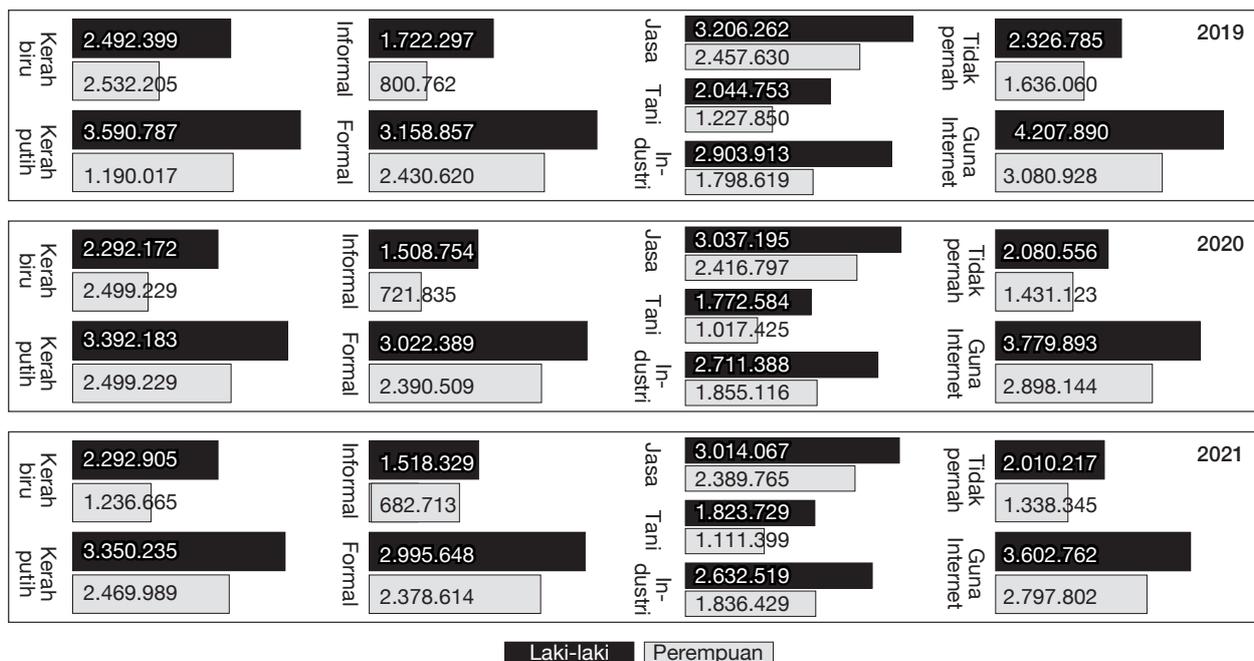
Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2019, 2020b, 2021).



Bagan 4. Persentase Pekerja Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan Karakteristik Sumber Daya Manusia di KTI, Tahun 2019–2021

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2019, 2020b, 2021).

Ditinjau dari karakteristik sumber daya manusia, Bagan 4 menunjukkan tingkat pendidikan para pekerja perempuan dengan lulusan pendidikan tinggi lebih mendominasi di pasar tenaga kerja baik sebelum pandemi maupun saat adanya pandemi Covid-19. Hal ini menggambarkan bahwa kesempatan perempuan untuk menempuh pendidikan makin meningkat. Hal ini juga dapat terjadi akibat dari meningkatnya kecenderungan perempuan untuk menunda waktu pernikahannya (Francis, 2007, p. 1). Berbanding terbalik dengan pekerja perempuan, justru sebagian besar pekerja laki-laki di KTI hanya berpendidikan SMP ke bawah.



Bagan 5. Persentase Pekerja Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan di KTI, Tahun 2019–2021

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2019, 2020b, 2021).

Pada Bagan 4, dapat dilihat bahwa kebanyakan pekerja di KTI tidak pernah mengikuti pelatihan bersertifikat. Namun, persentase pekerja yang mengikuti pelatihan di tahun 2020 meningkat sebesar 7,35 persen dibandingkan tahun 2019 dan kenaikan persentase ini sebagian besar merupakan kontribusi pekerja perempuan dengan persentase sebesar 35,27 persen yang mengikuti pelatihan di tahun 2020.

Hal ini menandakan pada masa pandemi Covid-19 pekerja perempuan lebih berinisiatif dan lebih berpeluang untuk mengikuti pelatihan kerja mengingat pelatihan kerja yang dilakukan pada masa pandemi Covid-19 sebagian besar berbasis daring yang akan sangat memudahkan perempuan untuk mengikutinya. Namun, jika dilihat dari persentase pekerja yang mengikuti Program Kartu Prakerja, di KTI pemanfaatan kartu prakerja masih sangat kurang. Buktinya Program Kartu Prakerja hanya mampu menyerap kurang dari lima persen dari total pekerja yang ada di KTI.

Dikaji dari karakteristik pekerjaannya, Bagan 5 memperlihatkan sebagian besar pekerja di KTI tidak menggunakan internet dalam menunjang aktivitas kerjanya. Sektor formal di bidang jasa pun merupakan sektor yang diminati sebagian besar pekerja baik laki-laki maupun perempuan di KTI. Namun, perbedaan yang cukup besar ditunjukkan pada jabatan di pekerjaan, di mana pekerja perempuan sebagian besar memiliki status kerah putih atau jabatan menengah ke atas. Sementara itu, pekerja laki-laki sebagian besarnya hanya berstatus kerah biru atau jabatan rendah.

Penyesuaian pekerjaan akibat pandemi Covid-19 dengan bekerja dari rumah hanya berlaku kepada 14,46 persen pekerja yang ada di KTI tahun 2020 dengan mayoritas pekerja perempuan. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan perempuan cenderung lebih fleksibel dibandingkan dengan pekerjaan laki-laki.

Model Upah Pekerja Laki-laki dan Perempuan Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19 Tahun 2019–2021

Berdasarkan hasil pemeriksaan asumsi pada Tabel 2 terjadi pelanggaran asumsi normalitas dan homoskedastisitas pada persamaan upah pekerja laki-laki dan perempuan

dengan metode OLS tahun 2019, 2020, dan 2021. Hasil pendiagnosaan pencilan dengan *Cook's distance* mendapati pada tahun 2019 terdapat 2.616 observasi laki-laki dan 1.284 observasi perempuan. Kemudian pada tahun 2020 terdapat 2.457 observasi laki-laki dan 1.087 observasi perempuan serta pada tahun 2021 terdapat 2.706 observasi laki-laki dan 1.239 observasi perempuan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, yakni dengan menerapkan regresi *robust* dengan metode estimasi MM. Tujuan utama metode *robust* adalah menyediakan estimasi koefisien yang resisten terhadap pencilan dan kebal atau kuat terhadap pelanggaran yang terjadi pada hipotesis heteroskedasitas yang biasanya dikenal dengan *Huber White*.

Tabel 2. Ringkasan Pemeriksaan Asumsi Model Upah Laki-laki dan Perempuan

No	Asumsi	Statistik Uji	2019		2020		2021		Keputusan
			Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	
1	Normalitas	Jarque-Bera	<i>p-value</i> = 0,000	Terlanggar					
2	Multikolinieritas	VIF	Semua variabel bebas memiliki VIF < 10	Terpenuhi					
3	Homoskedastisitas	Breusch-Pagan Godfrey	<i>p-value</i> = 0,000	Terlanggar					

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2019, 2020b, 2021).

Model persamaan regresi *robust* MM yang terbentuk untuk kedua gender dapat dituliskan seperti persamaan sebagai berikut.

Persamaan upah pekerja laki-laki tahun 2019:

$$\ln \hat{upah}_L = 13,1902^* + 0,0763 \text{ perkotaan}^* - 0,0101 \text{ Jumlah ART}^* + 0,1462 \text{ kawin}^* + 0,1645 \text{ krt}^* + 0,0063 \text{ umur}^* + 0,2216 \text{ SMA}^* + 0,5210 \text{ pendidikan tinggi}^* + 0,1755 \text{ pelatihan}^* + 0,0100 \text{ jam kerja}^* + 0,2518 \text{ Internet}^* + 0,2967 \text{ formal}^* + 0,1197 \text{ pertanian}^* + 0,2327 \text{ industri}^* - 0,0361 \text{ pekerja kerah putih}^* \dots\dots\dots (4)$$

Persamaan upah pekerja perempuan tahun 2019:

$$\ln \hat{upah}_P = 11,2867^* + 0,1899 \text{ perkotaan}^* - 0,0085 \text{ Jumlah ART}^* + 0,2183 \text{ kawin}^* + 0,1262 \text{ krt}^* + 0,0204 \text{ umur}^* + 0,4530 \text{ SMA}^* + 0,8277 \text{ pendidikan tinggi}^* + 0,2386 \text{ pelatihan}^* + 0,0186 \text{ jam kerja}^* + 0,2899 \text{ Internet}^* + 0,7261 \text{ formal}^* + 0,4684 \text{ pertanian}^* + 0,1953 \text{ industri}^* - 0,0431 \text{ pekerja kerah putih}^* \dots\dots\dots (5)$$

Persamaan upah pekerja laki-laki tahun 2020:

$$\ln \hat{upah}_L = 12,9860^* + 0,0575 \text{ perkotaan}^* - 0,0088 \text{ Jumlah ART}^* + 0,1511 \text{ kawin}^* + 0,1892 \text{ krt}^* + 0,0066 \text{ umur}^* + 0,2289 \text{ SMA}^* + 0,5077 \text{ pendidikan tinggi}^* + 0,1650 \text{ pelatihan}^* + 0,0095 \text{ jam kerja}^* + 0,2385 \text{ Internet}^* + 0,4063 \text{ formal}^* + 0,0767 \text{ pertanian}^* + 0,2668 \text{ industri}^* - 0,0191 \text{ pekerja kerah putih}^* + 0,1281 \text{ wfh}^* - 0,4129 \text{ prakerja}^* \dots\dots\dots (6)$$

Persamaan upah pekerja perempuan tahun 2020:

$$\ln \hat{upah}_P = 11,2468^* + 0,1639 \text{ perkotaan}^* - 0,0088 \text{ Jumlah ART}^* + 0,2073 \text{ kawin}^* + 0,0915 \text{ krt}^* + 0,0220 \text{ umur}^* + 0,4713 \text{ SMA}^* + 0,8026 \text{ pendidikan tinggi}^* + 0,2368 \text{ pelatihan}^* + 0,0160 \text{ jam kerja}^* + 0,2763 \text{ Internet}^* + 0,7363 \text{ formal}^* + 0,3070 \text{ pertanian}^* + 0,2502 \text{ industri}^* + 0,0351 \text{ pekerja kerah putih}^* + 0,0796 \text{ wfh}^* - 0,5141 \text{ prakerja}^* \dots\dots\dots (7)$$

Persamaan upah pekerja laki-laki tahun 2021:

$$\ln \hat{upah}_L = 13,0270^* + 0,0617 \text{ perkotaan}^* - 0,0076 \text{ Jumlah ART}^* + 0,1518 \text{ kawin}^* + 0,1969 \text{ krt}^* + 0,0062 \text{ umur}^* + 0,1847 \text{ SMA}^* + 0,4129 \text{ pendidikan tinggi}^* + 0,2236 \text{ pelatihan}^* + 0,0089 \text{ jam kerja}^* + 0,2771 \text{ Internet}^* + 0,3948 \text{ formal}^* + 0,0962 \text{ pertanian}^* + 0,2464 \text{ industri}^* + 0,0414 \text{ pekerja kerah putih}^* + 0,0384 \text{ wfh}^* - 0,3666 \text{ prakerja}^* \dots\dots\dots (8)$$

Persamaan upah pekerja perempuan tahun 2021:

$$\ln \hat{upah}_P = 11,2451^* + 0,1873 \text{ perkotaan}^* - 0,0082 \text{ Jumlah ART}^* + 0,1835 \text{ kawin}^* + 0,0634 \text{ krt}^* + 0,0225 \text{ umur}^* + 0,3014 \text{ SMA}^* + 0,5931 \text{ pendidikan tinggi}^* + 0,2800 \text{ pelatihan}^* + 0,0147 \text{ jam kerja}^* + 0,3995 \text{ Internet}^* + 0,8147 \text{ formal}^* + 0,3070 \text{ pertanian}^* + 0,3801 \text{ industri}^* + 0,0935 \text{ pekerja kerah putih}^* - 0,1015 \text{ wfh}^* - 0,4913 \text{ prakerja}^* \dots\dots\dots (9)$$

Keterangan: (*) signifikan pada taraf signifikansi 5 persen.

Dari persamaan di atas diperoleh koefisien yang bernilai positif dan negatif. Koefisien positif berarti variabel tersebut mampu meningkatkan rata-rata upah yang diterima pekerja tersebut sebesar koefisiennya. Sebaliknya, koefisien negatif berarti variabel tersebut justru menurunkan rata-rata upah pekerja tersebut sebesar koefisiennya. Koefisien status perkawinan pada pekerja laki-laki maupun perempuan juga selalu bernilai positif. Hal ini menandakan pekerja laki-laki dan perempuan dengan status kawin di KTI akan menerima upah lebih besar dibandingkan pekerja laki-laki dan perempuan dengan status belum/ pernah kawin. Hasil ini menunjukkan bahwa bukan hanya pekerja laki-laki yang menerima efek *marriage premium* yang dijelaskan oleh Becker (1981, p. 270). Sebaliknya, koefisien variabel jumlah anggota rumah tangga (ART) selalu menunjukkan angka negatif pada persamaan kedua gender. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan jumlah ART yang ditanggung akan mengurangi jumlah upah yang diterima oleh pekerja baik laki-laki maupun perempuan.

Hasil dekomposisi Blinder-Oaxaca menunjukkan bahwa kesenjangan upah (*difference*) yang terjadi sebelum pandemi Covid-19 tahun 2019 yaitu sebesar 0,3686. Kesenjangan upah antargender ini menurun di masa pandemi Covid-19 menjadi sebesar 0,3152. Terjadi penurunan kesenjangan upah sebesar 0,0534 atau 5,34 persen. Artinya, rata-rata upah yang diterima pekerja perempuan pada masa sebelum pandemi Covid-19 tahun 2019 sebesar 36,86 persen lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Saat pandemi Covid-19 di tahun 2020 rata-rata upah yang diterima pekerja perempuan tersebut meningkat dibandingkan dengan pekerja laki-laki dengan faktor-faktor yang sama sehingga menurunkan perbedaan upah antargender yaitu sebesar 31,52 persen.

Dari total 31,52 persen kesenjangan upah yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 ini sebesar 0,0313 dari total koefisien faktor *explained* atau 9,93 persen dari total kesenjangan upah yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik antara pekerja perempuan dan laki-laki (*explained*). Sementara itu, 0,2839 dari total koefisien faktor *unexplained/diskriminant* atau 90,07 persen lainnya disebabkan oleh diskriminasi. Besarnya persentase faktor *unexpla-*

Tabel 4. Ringkasan Hasil Dekomposisi Blinder-Oaxaca

Keterangan	2019		2020		2021	
	Koefisien	P-value	Koefisien	P-value	Koefisien	P-value
Estimasi Upah						
$y_{\text{laki-laki}}$	14,6665	0,000	14,5665	0,000	14,5699	0,000
$y_{\text{perempuan}}$	14,2979	0,000	14,2512	0,000	14,2578	0,000
<i>Difference</i> (D)	0,3686	0,000	0,3152	0,000	0,3121	0,000
Dekomposisi						
<i>Explained</i> (E)	0,0495	0,000	0,0313	0,000	0,0247	0,001
<i>Unexplained</i> (U)	0,3191	0,000	0,2839	0,000	0,2874	0,000
Kontribusi						
<i>Explained</i> (E/D)	0,1343	-	0,0993	-	0,0791	-
<i>Unexplained</i> (U/D)	0,8657	-	0,9007	-	0,9209	-

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2019, 2020b, 2021).

ined mengindikasikan secara kuat bahwa kesenjangan yang terjadi di KTI akibat diskriminasi pengupahan terhadap pekerja perempuan. Hal ini didukung dengan adanya hasil survei World Economic Forum tahun 2020 yang menyatakan bahwa Indonesia menempati peringkat ke-85 dalam *Global Gender Gap Index*. Nilai rasio upah perempuan terhadap upah laki-laki untuk pekerjaan yang sama di Indonesia hanya sebesar 0,7. Artinya, Indonesia telah menekan 70 persen permasalahan terkait kesenjangan gender. Nilai ini meningkat 1 persen dibandingkan tahun 2018, tetapi kesenjangan ekonomi yang terjadi masih besar. Dapat dilihat pada hasil survei yang sama, Indonesia berada pada peringkat ke-68 dalam subindeks *Economic Participation and Opportunity* yang menunjukkan perbaikan yang signifikan terhadap kesenjangan gender secara dimensi global. Namun, rendahnya persentase perempuan yang berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja dan adanya perbedaan signifikan dalam distribusi pendapatan terus membebani kinerja negara pada subindeks ini (World Economic Forum, 2020, p. 31).

Kesenjangan upah antargender akibat diskriminasi pada saat pandemi Covid-19 tahun 2020 mengalami penurunan dibandingkan masa sebelum pandemi Covid-19 tahun 2019. Hal ini dapat dilihat dari nilai faktor unexplained tahun 2020 yang menunjukkan kesenjangan upah akibat diskriminasi sebesar 28,39 persen. Angka tersebut menurun jika dibandingkan dengan tahun 2019 yang menunjukkan kesenjangan upah akibat diskriminasi sebesar 31,91 persen. Namun, pada tahun 2021 di era new normal kesenjangan upah akibat diskriminasi meningkat sedikit dibandingkan dengan tahun 2020 menjadi 28,74 persen. Alasan mengapa diskriminasi upah terhadap perempuan masih terus terjadi disebabkan karena produktivitas perempuan yang makin meningkat, namun tidak diimbangi dengan peningkatan upah perempuan yang signifikan terhadap upah laki-laki (Laili & Damayanti, 2018, p. 18).

Selisih kesenjangan upah yang terjadi pada masa sebelum dan saat pandemi Covid-19 tersebut cukup signifikan yaitu menurun sebesar 5,34 persen. Hal ini terjadi dikarenakan pengaruh beberapa variabel pada faktor *explained* dalam meningkatkan ataupun menurunkan kesenjangan upah antargendernya. Pengaruh tiap variabel terhadap kesenjangan upah dapat dilihat dari tanda masing-masing koefisien variabel pada faktor *explained* di Tabel 5.

Nilai variabel yang positif mencerminkan perbedaan variabel *endowment* tersebut akan meningkatkan perbedaan upah pekerja antara laki-laki dan perempuan (*advantage for male*), sedangkan nilai variabel yang negatif akan mengurangi perbedaan upah pekerja antara laki-laki dan perempuan (*advantage for female*) (Kapsos, 2008, p. 20).

Tabel 5. Ringkasan Hasil Dekomposisi Blinder-Oaxaca Secara Detail

Variabel	Explained			P-value			Unexplained			P-value		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Intercept	-	-	-	-	-	-	1,9035	,7392	1,7819	0,000	0,000	0,000
Perkotaan	-0,0041	-0,0023	-0,0028	0,000	0,000	0,000	-0,0525	-0,0472	-0,0552	0,000	0,000	0,000
Jumlah ART	-0,0012	-0,0009	-0,0008	0,000	0,000	0,001	-0,0068	0,0001	0,0027	0,645	0,997	0,867
Kawin	0,0118	0,0111	0,0105	0,000	0,000	0,000	-0,0469	-0,0369	-0,0209	0,000	0,002	0,076
Kepala Rumah Tangga	0,0912	0,1066	0,1094	0,000	0,000	0,000	0,0046	0,0118	0,0152	0,077	0,000	0,000
Umur	0,0056	0,0032	0,0026	0,000	0,000	0,000	-0,5156	-0,5731	-0,6132	0,000	0,000	0,000
SMA	0,0199	0,0226	0,0194	0,000	0,000	0,000	-0,0638	-0,0656	-0,032	0,000	0,000	0,000
Pendidikan Tinggi	-0,1354	-0,1384	-0,1156	0,000	0,000	0,000	-0,1403	-0,1391	-0,0839	0,000	0,000	0,000
Mengikuti Pelatihan	-0,0153	-0,0195	-0,0259	0,000	0,000	0,000	-0,0173	-0,0266	-0,0182	0,000	0,000	0,001
Jam kerja	0,0541	0,0666	0,0658	0,000	0,000	0,000	-0,3099	-0,208	-0,1846	0,000	0,000	0,000
Menggunakan internet	-0,0331	-0,0382	-0,0484	0,000	0,000	0,000	-0,0166	-0,0198	-0,0729	0,013	0,024	0,000
Formal	-0,0235	-0,0404	-0,0444	0,000	0,000	0,000	-0,3861	-0,2923	-0,3775	0,000	0,000	0,000
Pertanian	0,0075	0,0045	0,0058	0,000	0,000	0,000	-0,0412	-0,0298	-0,0328	0,000	0,000	0,000
Industri	0,0576	0,0652	0,0645	0,000	0,000	0,000	0,0026	0,0011	-0,0036	0,135	0,549	0,041
Kerah Putih	0,0145	0,0077	-0,0174	0,000	0,044	0,000	0,0054	-0,0418	-0,041	0,742	0,022	0,026
WFH	-	-0,0172	-0,0017	-	0,000	0,039	-	0,0115	0,0124	-	0,009	0,000
Prakerja	-	0,0007	0,0036	-	0,002	0,000	-	0,0004	0,0037	-	0,387	0,007

advantage for male

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2019, 2020b, 2021).

advantage for female

Pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 kesenjangan upah tetap terjadi di KTI yaitu sebesar 31,52 persen. Angka tersebut menurun sebesar 5,34 persen jika dibandingkan dengan tahun 2019. Hal ini terjadi karena menguatnya pengaruh variabel-variabel yang mampu menurunkan kesenjangan upah yakni: pendidikan (pendidikan tinggi), pelatihan kerja, penggunaan internet, sektor pekerjaan (formal), dan bekerja dari rumah. Selain itu, penurunan kesenjangan upah pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 juga disebabkan oleh melemahnya variabel-variabel yang dapat meningkatkan kesenjangan upah yakni: status perkawinan (kawin), umur pekerja, lapangan pekerjaan (pertanian), dan jenis pekerjaan/jabatan (kerah putih).

Pada era *new normal* tahun 2021 kesenjangan upah di KTI stagnan di angka 31,21 persen. Hal ini disebabkan oleh menguatnya beberapa variabel yang menyebabkan kesenjangan upah seperti: variabel KRT, sektor pekerjaan (industri), dan Program Kartu Prakerja. Kemudian, disebabkan juga oleh melemahnya variabel-variabel yang mampu mengurangi kesenjangan upah, seperti: pendidikan (pendidikan tinggi) dan bekerja dari rumah.

Variabel yang kontribusinya paling tinggi dalam meningkatkan kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan baik pada masa sebelum dan saat pandemi Covid-19 adalah status dalam rumah tangga, yaitu sebesar 9,12 persen di tahun 2019; 10,66 persen di tahun 2020; dan 10,94 persen di tahun 2021. Hal ini membuktikan bahwa apabila makin banyak pekerja laki-laki yang berstatus kepala rumah tangga di dalam keluarganya maka akan makin meningkatkan perbedaan upah pekerja antara laki-laki dan perempuan. Hal ini didukung oleh fakta bahwa rekonsiliasi antara mengurus keluarga dan bekerja merupakan bagian penting dalam analisis ketimpangan gender dalam ekonomi di mana seorang perempuan yang berstatus KRT harus memilih antara mengurus keluarga atau bekerja (Kemenpppa, 2016, p. 8).

Dari tahun ke tahun, upah yang diterima pekerja perempuan selalu lebih rendah dibandingkan upah yang diterima laki-laki. Salah satunya disebabkan karena perempuan dianggap bukan kepala keluarga sehingga diberikan upah sebagai pekerja lajang (Kemenpppa, 2016, p. 53). Terutama untuk perempuan dengan status bercerai di mana akan memberikan dampak yang lebih besar karena tidak adanya pasangan, yang secara langsung perempuan tersebut akan menjadi *single parent* dan sebagian akan menjadi kepala rumah tangga dalam keluarganya.

Variabel yang memiliki kontribusi terbesar dalam menurunkan kesenjangan upah antargender di KTI baik sebelum dan saat pandemi Covid-19 adalah variabel pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Menurut data BPS tahun 2021, terdapat 20,7 persen anak tidak sekolah di Papua yang merupakan salah satu dari wilayah timur Indonesia. Hal ini didukung dengan belum meratanya anggaran pendidikan menjadi salah satu penyebab masih rendahnya pendidikan yang didapatkan oleh masyarakat di KTI. Selain itu, banyaknya masyarakat yang tinggal di perdesaan menjadi salah satu penyebab sedikitnya masyarakat yang menempuh jenjang pendidikan tinggi karena sulitnya akses masyarakat untuk menuju tempat pendidikan tersebut.

Hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 koefisien pendidikan tinggi sebesar -0,1354 dan meningkat menjadi -0,1384 di tahun 2020. Artinya, pada tahun 2019 tingkat pengembalian (*rate of return*) dari pendidikan tinggi lebih kecil untuk pekerja laki-laki dan menciptakan perbedaan penawaran upah sebesar -13,54 persen poin bagi pekerja laki-laki dan *rate of return* tersebut makin kecil untuk pekerja laki-laki di tahun 2020 menjadi sebesar -13,84 persen. Dengan kata lain, pekerja perempuan akan mendapatkan keuntungan dari statusnya sebagai lulusan pendidikan tinggi dan juga dari faktor lain yang tidak teramati (*unobserved*).

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap hak-hak pekerja perempuan. Tingkat pendidikan yang rendah cenderung menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja perempuan akibat minimnya pengetahuan tentang hak pekerja perempuan yang seharusnya diperoleh. Oleh karena itu, diperlukannya peningkatan terhadap pengawasan oleh pemerintah kepada perusahaan terkait implementasi aturan mengenai hak pekerja perempuan dan memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak menjalankan ketentuan terkait hak pekerja perempuan. Kebutuhan akan uang mendorong para pekerja untuk cenderung mempertahankan pekerjaannya demi keberlangsungan hidup walaupun terjadi diskriminasi upah dalam pekerjaannya. Hal seperti inilah yang seharusnya diperhatikan oleh pemerintah karena diskriminasi upah tidak dapat dilihat dari sedikitnya kasus ataupun laporan yang diterima dari pekerja saja. Melainkan harus adanya tindakan pengawasan serta *monitoring* secara intensif kepada seluruh perusahaan baik swasta maupun negeri yang ada di Indonesia terutama KTI.

Pengaruh besar lainnya terhadap penurunan kesenjangan upah yang ada di KTI saat pandemi Covid-19 tahun 2020 dan di era *new normal* tahun 2021 adalah variabel jenis/jabatan. Pengaruh jabatan kerah putih dalam meningkatkan kesenjangan melemah pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 jika dibandingkan dengan masa sebelum pandemi, di mana pengaruhnya dalam meningkatkan kesenjangan upah menurun sebesar 2,16 persen dibandingkan dengan tahun 2019. Pada tahun 2021 di era *new normal* jabatan kerah putih justru berbalik menjadi variabel yang mampu mengurangi kesenjangan upah. Pada tahun 2021, jabatan kerah putih berpengaruh dalam menurunkan kesenjangan upah sebesar 0,0174. Hal ini menyatakan bahwa para pekerja perempuan yang berprofesi dan mempunyai jabatan sebagai kerah putih pada tahun 2019 dan 2020 berkontribusi dalam meningkatkan angka kesenjangan upah antargender di KTI. Namun, pada tahun 2021 di era *new normal* pekerja perempuan dengan jabatan kerah putih justru menurunkan kesenjangan upah sebesar 1,74 persen dari total kesenjangan upah yang terjadi.

Variabel-variabel lain seperti pelatihan pekerjaan, penggunaan internet saat bekerja, sektor pekerjaan, dan bekerja di rumah ikut membantu dalam menurunkan angka kesenjangan upah yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 dan di era *new normal* tahun 2021. Terbukti jika ditotal dari ke empat variabel itu mampu menurunkan sebesar 0,1153 atau 36,58 persen dari total kesenjangan upah di masa pandemi Covid-19 tahun 2020, dan menurunkan sebesar 0,1204 atau 38,58 persen dari total kesenjangan upah di era *new normal* tahun 2021. Selain peningkatan kemampuan variabel-variabel tersebut dalam menurunkan kesenjangan upah serta penurunan kemampuan variabel-variabel yang mampu meningkatkan kesenjangan, terdapat juga variabel-variabel yang meningkatkan kemampuannya dalam memperlebar kesenjangan upah pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 dan era *new normal* tahun 2021. Status dalam rumah tangga, pendidikan tertinggi yang ditamatkan (SMA sederajat), jam kerja, lapangan pekerjaan (industri), dan Program Kartu Prakerja merupakan variabel-variabel yang memperparah kesenjangan upah yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 di KTI. Hal demikian terjadi karena tidak meratanya distribusi pekerja di tiap lapangan pekerjaannya, cenderungnya pekerja laki-laki dengan status KRT, dan tidak maksimalnya pemanfaatan Program Kartu Prakerja di KTI.

Pandemi Covid-19 tidak selalu berdampak negatif meskipun terjadi keterbatasan mobilitas di masa pandemi seperti saat ini, yang menjadikan segala aktivitas hampir sepenuhnya dilakukan secara daring (*online*). Namun, hal ini justru sangat menguntungkan karena hanya dengan biaya yang minimal para pekerja sudah dapat meningkatkan kualitas SDM-nya melalui berbagai fitur dan aplikasi daring gratis sehingga para pekerja terutama perempuan dapat beradaptasi lebih cepat di era digital ini. Dengan keterampilan

dan pengetahuan baru terkait digital dan teknologi, pekerja perempuan mampu meningkatkan perannya dalam bekerja untuk memulihkan kondisi perekonomian yang terdampak pandemi.

Penutup

Dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, secara umum terdapat perbedaan karakteristik antara pekerja perempuan dan laki-laki di KTI sebelum dan saat pandemi Covid-19. Dibandingkan pekerja laki-laki, pekerja perempuan lebih baik dalam hal daerah tempat tinggal, pendidikan tinggi, pelatihan kerja, Program Kartu Prakerja, penggunaan internet dalam bekerja, sektor pekerjaan, jenis pekerjaan/jabatan dan bekerja dari rumah. Meskipun demikian, pekerja perempuan di KTI masih mengalami kesenjangan upah antargender di seluruh karakteristiknya. Kedua, berdasarkan hasil estimasi upah yang didapat menunjukkan bahwa daerah tempat tinggal, jumlah ART, status perkawinan, status dalam rumah tangga, umur, pendidikan, pelatihan kerja, jam kerja, penggunaan internet dalam bekerja, sektor pekerjaan, lapangan pekerjaan, jenis pekerjaan/jabatan, bekerja dari rumah, dan Program Kartu Prakerja berpengaruh signifikan dalam menjelaskan upah pekerja laki-laki dan perempuan baik sebelum maupun saat pandemi Covid-19. Ketiga, berdasarkan hasil dekomposisi Blinder-Oaxaca, terjadi penurunan kesenjangan upah di KTI tahun 2020 (awal pandemi) sebesar 5,34 persen dibandingkan dengan tahun 2019 sehingga kesenjangan upah yang terjadi sebesar 31,52 persen. Namun, pada tahun 2021 kesenjangan upah di KTI stagnan di angka 31,21 persen. Faktor *explained* hanya mampu menjelaskan sebesar 7–13 persen dari total kesenjangan upah antargender yang ada di KTI. Sisanya sekitar 86–92 persen kesenjangan upah di KTI disebabkan oleh diskriminasi (*unexplained factors*).

Pemerintah harus meningkatkan pengawasan serta menindak tegas para pelaku usaha yang melakukan tindak diskriminasi kepada para pekerja terutama pekerja perempuan agar angka kesenjangan upah antargender yang disebabkan oleh diskriminasi (*unexplained*) dapat ditekan. Pemerintah juga perlu mengalokasikan anggaran pendidikan untuk program beasiswa guna memperluas kesempatan dan akses untuk menempuh jenjang pendidikan tinggi, mengadakan pelatihan kerja secara gratis terkhusus untuk para pekerja perempuan, lebih melibatkan perempuan dalam sektor formal, serta memberi pekerja perempuan kemudahan dengan bekerja dari rumah.

Komisi IX perlu menekankan bahwa kesetaraan gender bukan hanya masalah hukum tetapi juga masalah implementasi. Pemerintah perlu didorong untuk mengedukasi pekerja agar mengetahui dan mempertahankan haknya. Edukasi terkait adanya fasilitas aduan yang telah disediakan juga harus diberikan agar para pekerja tahu tempat dan mekanisme untuk melapor. Misalnya seperti pelaporan dengan mekanisme *whistle blower system* (WBS) yang menerima pengaduan dugaan tindak pidana tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi yang melibatkan pekerja dan orang lain yang dilakukan dalam perusahaan tersebut, di mana pelapor bukan merupakan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkannya, dan pelapor akan dijamin kerahasiaan identitasnya. Komisi IX perlu meningkatkan pengawasan dan mendorong Kementerian Tenaga Kerja meningkatkan kualitas pengawasan ketenagakerjaan agar perusahaan mematuhi peraturan pengupahan yang berlaku sehingga menghapus perbedaan upah pekerja laki-laki dan perempuan. Pemberian upah semestinya disesuaikan dengan kompetensi.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan analisis untuk melihat kesenjangan upah pada titik-titik distribusi upah seperti analisis Machado Mata yang menggunakan regresi kuantil untuk mempelajari efek marginal dari kovariat pada variabel dependen pada berbagai titik dalam distribusi.

Daftar Pustaka

- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315–339.
- Asian Development Bank & UN Women. (2018). *Gender equality and the sustainable development goals in Asia and the Pacific baseline and pathways for transformative change by 2030*. Asian Development Bank.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2019*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Kajian penghitungan indeks ketimpangan gender tahun 2020*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2020*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2021*. Badan Pusat Statistik.
- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G. (1981). *A treatise on the family*. Harvard University Press.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economics Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Chamberlain, A. (2016). *Demystifying the gender pay gap: Evidence from Glassdoor salary data*. Glassdoor Economic Research. Retrieved November 14, 2022, from <https://research-content.glassdoor.com/app/uploads/sites/2/2016/03/Glassdoor-Gender-Pay-Gap-Study.pdf>
- Filer, R. K. (1985). Male-female wage differences: The importance of Compensating Differentials. *ILR Review*, 38(3), 426–437.
- Francis, D. R. (2007, Januari 1). *Why do women outnumber men in college?* National Bureau of Economic Research. Retrieved Maret 15, 2022, from <https://www.nber.org/digest/jan07/why-do-women-outnumber-men-college>
- Hennigusnia. (2014). Kesenjangan upah antar jender di Indonesia: Glass ceiling atau sticky floor? *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 9(2), 83–96. <https://doi.org/10.14203/jki.v9i2.37>
- Kapsos, S. (2008). The gender wage gap in Bangladesh. In *ILO Asia-Pacific Working Paper Series*. International Labor Organization. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_098063.pdf
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak [Kemenpppa]. (2016). *Statistik gender tematik Potret Ketimpangan gender dalam ekonomi*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak [Kemenpppa]. (2020, October 24). *Survei 'Menilai Dampak Covid-19': Perempuan memikul beban lebih berat dibandingkan laki-laki* [Siaran Pers Nomor: B- 285 /Set/Rokum/MP 01/10/2020]. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Retrieved December 14, 2022, from <https://kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/2921/survei-menilai-dampak-covid-19-perempuan-memikul-beban-lebih-berat-dibandingkan-laki-laki>
- Kulich, C., Trojanowski, G., Ryan, M., Haslam, A., & Renneboog, L. (2010). Who gets the carrot and who gets the stick? Evidence of gender disparities in executive remuneration. *ECGI Finance Working Paper*, 272, 301–321. <https://ecgi.global/working-paper/who-gets-carrot-and-who-gets-stick-evidence-gender-disparities-executive-remuneration>

- Laili, M. H., & Damayanti, A. (2018). Kesenjangan upah antargender di Indonesia: Bukti empiris di sektor manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia, Edisi Khusus Call for Paper JEPI 2018*, 1–21. <https://doi.org/10.21002/jepi.v0i0.1096>
- Lusiyanti. (2020). Kesenjangan penghasilan menurut gender di Indonesia. *Jurnal Litbang Sukowati*, 4, 123–138.
- Mardiana. (2015). Kesenjangan penghasilan antargender di Indonesia Tahun 2013 dengan metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca. *Jurnal Aplikasi Statistika dan Komputasi Statistika*, 7(1), 45–64. <https://doi.org/10.34123/jurnalasks.v7i1.116>
- Mincer, J. A. (1974). The human capital earnings function. In *Schooling, experience, and earnings* (pp. 83–96). National Bureau of Economic Research.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Phimister, E., Vera-Toscano, E., & Weersink, A. (2002). Female participation and labor market attachment in rural Canada. *American Journal of Agricultural Economics*, 84(1), 210–221. <https://doi.org/10.1111/1467-8276.00253>
- Pirmana, V. (2006). Earnings differential between male-female In Indonesia: Evidence from Sakernas Data. In *Working Papers in Economics and Development Studies (WoPEDS)*. Department of Economics, Padjadjaran University.
- Polachek, S. W. (2004, April). *How the human capital model explains why the gender wage gap narrowed* (Issue No. 1102) [discussion paper]. iza.org. <https://docs.iza.org/dp1102.pdf>
- Sukma, W. L., & Kadir. (2018). Decomposition of gender wage gap in Indonesia: A picture from Sakernas data [Paper]. In *The Asia-Pacific Research in Social Sciences and Humanities Conference* (pp. 1–33).
- Taniguchi, K., & Tuwo, A. (2014). New evidence on the gender wage gap in Indonesia. In *ADB Working Paper Series*. ADB.org. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/84120/ewp-404.pdf>
- World Economic Forum. (2020). *Global gender gap report 2020*. World Economic Forum.
- World Economic Forum. (2021). *Global gender gap report 2021*. World Economic Forum.