

KESENJANGAN UPAH DAN KEPUTUSAN WANITA UNTUK BEKERJA DI INDONESIA (ANALISIS DATA INDONESIAN FAMILY LIFE SURVEY 2015)

Silviana Ika Susanti¹, Hastarini Dwi Atmanti²

Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

Email: ¹silvianaikasusanti@students.undip.ac.id

Abstract: *This research analyzes the income disparity between men and women and identifies key factors determining wages in Indonesia. A quantitative approach is employed, utilizing secondary data from the 2015 wave of the IFLS. Income level is identified as the dependent variable, influenced by job-related aspects—such as employment duration—and individual characteristics, including gender, age, education, marital status, and the number of children. The test results reveal that gender plays a significant role in determining salary levels, with men earning more than their female counterparts. A positive correlation was observed regarding work time allocation, marital status, and the presence of children, whereas age and years of education played a negative role. It should be noted that while these factors collectively influence wages, the model lacks strong predictive power, as it captures only a small fraction of the underlying dynamics. This indicates that gender-based wage inequality in Indonesia stems from structural factors within the workforce.*

Keywords: *gender; wage; employment;*

Abstrak: Riset ini menganalisis perbedaan pendapatan antara pria dan wanita sekaligus mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang menentukan upah di Indonesia. Hal ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan data sekunder dari gelombang tahun 2015 dari IFLS. Tingkat pendapatan diidentifikasi sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh aspek-aspek pekerjaan seperti jangka waktu pekerjaan serta karakteristik individu seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan dan jumlah anak. Dari hasil pengujian tersebut kita belajar bahwa memang jenis kelamin memainkan peran penting dalam menentukan jumlah gaji dimana pria lebih dibayar daripada rekan-rekan perempuannya. Ada korelasi positif yang diamati dalam alokasi waktu kerja, status perkawinan dan keberadaan anak-anak berbeda dengan usia dan tahun pendidikan yang memainkan peran negatif. Perlu dicatat bahwa meskipun semua faktor tersebut berdampak secara bersamaan terhadap upah namun model tersebut kurang memiliki kemampuan prediktif karena hanya bisa menangkap sebagian kecil dari dinamika tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ketidaksetaraan jenis kelamin dalam hal upah di Indonesia ada karena faktor struktural dalam tenaga kerja.

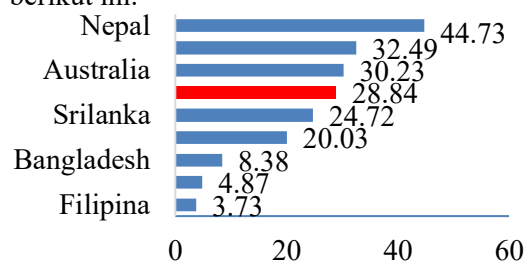
Kata kunci: *gender; upah; pekerjaan;*

PENDAHULUAN

Komitmen dunia dalam mewujudkan pembangunan inklusif tercermin dalam penyusunan strategi pembangunan berkelanjutan dengan prinsip-prinsip universal berdasarkan hak asasi manusia dan kesetaraan gender (Bank, 2012). Pencapaian kesetaraan

gender dan keadilan digambarkan melalui tidak adanya diskriminasi baik terhadap pria maupun wanita dalam hal akses untuk berpartisipasi, mengontrol proses pembangunan dan menerima bagian yang proporsional dari hasil pembangunan (Hartanto et al., 2020). Kesetaraan gender ditegaskan dalam poin kelima agenda Sustainable Development Goals (SDGs)

2030 yang menyatakan bahwa reformasi perlu dilakukan dalam upaya memberikan hak yang sama terhadap perempuan dalam mengakses pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan kegiatan sosial ekonomi. Kontribusi perempuan dalam perekonomian diperlukan dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam konstelasi rumah tangga (Puspitasari, 2012). Faktanya kesenjangan upah berdasarkan gender secara Global masih terjadi khususnya di Indonesia seperti diilustrasikan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kesenjangan Upah Berdasarkan Gender di Negara Asia (dalam persen)

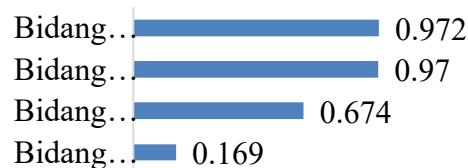
Sumber: International Labor Organization (2025).

Kesenjangan upah berdasarkan gender ini adalah perbedaan pendapatan antara kedua jenis kelamin ketika kedua belah pihak melakukan tugas yang sama tetapi salah satu dari mereka mendapat penghasilan lebih rendah dari yang lainnya tanpa adanya perbedaan produktivitas (Lavoie & Stockhammer, 2013). Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa kesenjangan upah berdasarkan gender di Benua Asia paling tinggi adalah Negara Nepal sedangkan Indonesia menduduki peringkat empat dengan nilai 28,84 persen. Upah perempuan di Indonesia secara agregat lebih rendah sebesar 28,84 persen dibandingkan upah laki-laki.

Persentase wanita yang bekerja pada pasar tenaga kerja selama tahun 2017-2021 mengalami fluktuasi pada angka 34,65-39,19 persen. Nilai-nilai ini menunjukkan persentase yang lebih rendah dibanding dengan pekerja laki-laki. Realitas ini memperkuat harus diupayakannya kesetaraan gender untuk meningkatkan proporsi perempuan dalam bekerja. Menurut (Putri et al., 2019) Peran

perempuan dalam perekonomian sebenarnya mampu mengurangi kemungkinan kemiskinan di rumah dengan cara meningkatkan pendapatan keluarga.

Berdasarkan Publikasi World Economic Forum (2022) menyatakan Penempatan Indonesia berdasarkan Indeks Kesenjangan Gender menunjukkan peningkatan status karena ada kenaikan dari peringkat 101 dari 146 negara menjadi peringkat 92 di tahun 2020 dengan nilai 0,697 yang lebih tinggi 0,009 bila dibandingkan dengan nilai 0,688 pada tahun 2021. Ketimpangan gender secara komprehensif dapat dilihat berdasarkan empat bidang diantaranya ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan politik yang dinyatakan dalam sistem skor dengan rentang skala 0-1. Skor "0" menunjukkan ketimpangan gender yang sangat lebar, dan skor "1" menunjukkan tercapainya kesetaraan penuh.



Gambar 3. Indeks Ketimpangan Gender di Indonesia Berdasarkan Elemen Pendukungnya Tahun 2024

Sumber: World Economic Forum (2025).

Indonesia telah membuat kemajuan yang signifikan dalam mencapai kesetaraan gender selama dekade terakhir tetapi sebagian besar dari keberhasilan ini adalah terkait pendidikan dan kesehatan seperti tertera pada Gambar 1.2. Keterlibatan perempuan dalam bidang ekonomi dan politik masih terbatas khususnya pada struktur angkatan kerja formal (Hoque, 2015). Realitas ini sejalan dengan teori peran ganda perempuan yang terdiri atas peran reproduksi, peran ekonomi, dan peran sosial (Kusumawardhani, 2018). Perempuan dihadapkan pada kondisi dilematis untuk bekerja karena disisi lain memiliki tugas reproduksi seperti mengurus rumah tangga dan peran sosial.

Kondisi tersebut menyebabkan wanita enggan untuk bekerja sehingga

pasar tenaga kerja didominasi oleh laki-laki yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kesenjangan upah ketika seorang perempuan masuk dalam pasar tenaga (Bandara, 2015). Pada dasarnya pada Pasal lima dan enam UU No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa diskriminasi dalam pekerjaan berdasarkan jenis kelamin di Indonesia dilarang, namun belum ada undang-undang yang secara eksplisit mengamankan upah yang sama untuk laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (2025) ketimpangan upah tertinggi terjadi di sektor jasa dimana persentasenya mencapai 43% pada tahun 2021. Pada tahun 2023 ketimpangan upah tertinggi berikutnya tercatat pada kelompok profesional, teknisi dan rekan-rekan mereka di bidang yang sama dengan persentase 33,52%, sedangkan pekerja di sektor pertanian (yang mencakup pertanian, kehutanan dan perikanan) berada di urutan ketiga dalam daftar tersebut. Namun upah yang sama belum terwujud di semua sektor, hal ini terlihat dari sektor administrasi dan kepemimpinan yang masih mencatat tingkat ketimpangan upah yang fluktuatif yaitu 6,31% pada tahun 2022 dan 2,77% pada tahun 2023.

Kesenjangan upah gender menghasilkan pilihan yang lebih terbatas untuk perempuan sehingga tidak dapat mencapai keberdayaan dan kemandirian ekonomi. Kesetaraan upah sangat diperlukan dalam upaya mempertahankan kontribusi perempuan terhadap perekonomian khususnya dalam pasar tenaga kerja (Rubery, 2016). Identifikasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi upah sangat penting dalam upaya menganalisis secara komprehensif masalah kesenjangan upah di Indonesia.

Kesenjangan upah secara teoritis dalam Spicker (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait diantaranya karakteristik individu, rumah tangga, dan wilayah. Studi yang dilakukan oleh (Hennigusnia, 2014) menyatakan bahwa karakteristik individu berkaitan dengan kondisi internal seperti usia dan

jenis kelamin. Hossain dan Haque (2015) menyatakan bahwa usia dan jenis kelamin secara signifikan akan mempengaruhi tingkat upah khususnya usia sedangkan perbedaan jenis kelamin pada dasarnya akan mengakibatkan kesenjangan upah.

Hubungan antara usia dengan upah diidentifikasi melalui teori produktivitas tenaga kerja yang dikemukakan oleh Kauffman dan Julie (1999). Teori tersebut menyatakan bahwa peningkatan usia akan berdampak pada peningkatan upah sejalan dengan peningkatan jumlah jam kerja khususnya pada saat memasuki usia produktif yang pada masa tertentu akan mengalami titik balik sehingga penurunan jam kerja tetap berdampak pada peningkatan upah karena kepemilikan tabungan.

Permasalahan terkait kesenjangan upah juga dipengaruhi oleh jenis kelamin. Perempuan memperoleh upah lebih rendah dibandingkan laki-laki disebabkan salah satunya karena gangguan karir bagi perempuan (Card et al., 2016). Perempuan memiliki probabilitas lebih tinggi untuk berhenti bekerja ketika memiliki anak dibandingkan laki-laki sehingga menyebabkan rendahnya pengalaman kerja (Chi & Li, 2014). Tanggungan anak secara teoritis diidentifikasi sebagai peran ganda reproduksi perempuan yang pada akhirnya mengurangi jam kerja, belum lagi ketika perempuan memainkan peran sebagai ibu rumah tangga yang tentunya semakin menurunkan jumlah jam kerja (Garnero et al., 2014).

Pendidikan memainkan peran sentral dalam pembentukan modal manusia yang diidentifikasi oleh Becker (2009) sebagai bagian integral dari komponen pendukung peningkatan produktivitas. Pendidikan yang tinggi mempengaruhi kualitas maupun jenis pekerjaan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap upah (Dostie, 2011). Hal tersebut tentu disesuaikan dengan sektor pekerjaan karena tidak semua jenis pekerjaan membutuhkan tingkat pendidikan tinggi melainkan lebih menitikberatkan pada keterampilan seperti sektor pertanian, retail, dan konstruksi.

(Vecchio, 2015) dalam penelitiannya menekankan karakteristik rumah tangga merupakan faktor yang dominan mempengaruhi tingkat upah. Individu yang sudah menikah pada umumnya Untuk mendapatkan imbalan uang yang melebihi kelompok yang belum menikah karena persepsi akan besarnya tanggungan keluarga. Harapan upah yang tinggi akan terus meningkat seiring dengan bertambahnya anggota keluarga sehingga individu yang memiliki anak probabilitas upahnya lebih tinggi dibandingkan yang belum memiliki anak.

Sesuai dengan kerangka teori Pencarian Pekerjaan, pilihan pencarian pekerjaan ditentukan oleh hubungan antara harga tenaga kerja dimana penawaran yang diberikan dibandingkan dengan upah minimum yang diinginkan. Dalam hal ini waktu pencarian menjadi faktor utama yang digunakan dalam analisis proses tersebut. Dari sisi pemberi kerja (pasokan tenaga kerja) aturan upah cadangan menjadi kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak kesempatan pekerjaan yang ditawarkan proses penolakan dan pencarian berlanjut sampai penawaran tetap berada di bawah upah minimum yang diharapkan. Akhirnya proses pencarian pekerjaan berakhir ketika manfaat marginal tidak lagi sebanding dengan biaya pencarian yang biasanya disebabkan oleh ketidakpastian tentang pembayaran atau fasilitas yang ditawarkan.

Faktor-faktor yang menentukan upah tenaga kerja mencakup sejumlah elemen yang saling bersinggungan mulai dari modal manusia (tingkat pendidikan, keterampilan yang didapatkan melalui pendidikan, kebugaran dan nutrisi), kualitas pribadi (etika kerja, disiplin, motivasi dan pencapaian), sampai lingkungan institusional dan operasional (kontrak kerja, sistem jaminan sosial, adaptasi teknologi, pemerintahan perusahaan dan hubungan industri).

Hasil penelitian "The Gender Wage Gap in Indonesia" oleh Rubin (2020) menunjukkan bahwa dinamika distribusi

pendapatan antara pria dan wanita sangat bergantung pada status perkawinan dan tanggung jawab membesarkan anak. Pendekatan ini mendukung hipotesis Alokasi Waktu yang diajukan oleh Becker (1993). Yaitu peningkatan upah membuat waktu seorang wanita menjadi lebih mahal (nilai waktu seorang wanita).

Kesenjangan upah khususnya berdasarkan gender merupakan fenomena krusial karena bagaimanapun menyangkut kesejahteraan rumah tangga. Masalah utama adalah masih adanya polarisasi dalam kesenjangan upah di Indonesia terlepas dari sektornya, baik itu di bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi bahkan politik. Realita di negara ini membuat penelitian empiris tentang faktor-faktor penentu yang menyebabkan kesenjangan pendapatan di negara ini semakin penting dari sebelumnya. Berdasarkan deskripsi tersebut maka variabel yang mempengaruhi upah dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi:

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu dalam konteks determinan upah meliputi gender, usia, pendidikan, status pernikahan dan jumlah tanggungan keluarga (jumlah anak).

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dalam konteks determinan upah meliputi jumlah jam kerja.

METODE

Analisis empiris dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linear berganda dengan variabel dummy untuk menentukan pentingnya korelasi antara variabel prediktor dan variabel kriteria. Ukuran upah telah dipilih sebagai variabel terikat dan ditentukan berdasarkan upah nominal dari para pekerja dari kedua jenis kelamin di Indonesia melalui data yang diambil dari gelombang Survei Kehidupan Keluarga Indonesia (IFLS) tahun 2015. Dalam model ini atribut jenis kelamin dianggap sebagai variabel independen yang penting yang menggambarkan

ketidaksetaraan pendapatan antara jenis kelamin di negara ini. Variabel independen dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

Karakteristik Individu:

Gender didefinisikan sebagai jenis kelamin secara biologis yang diukur menggunakan dummy, jika laki-laki bernilai 1, dan jika perempuan bernilai 0.

Usia didefinisikan sebagai rentang umur kelahiran responden.

Lama sekolah didefinisikan sebagai capaian pendidikan responden yang diukur berdasarkan rentang tahun lama sekolah.

Status perkawinan didefinisikan sebagai kondisi status perkawinan responden yang diukur berdasarkan dummy, jika sudah menikah maka bernilai 1, dan jika belum menikah bernilai 0.

Kepemilikan anak diukur menggunakan variabel dummy, jika sudah memiliki anak maka bernilai 1, dan jika belum memiliki anak bernilai 0.

Karakteristik Pekerjaan

Jam kerja didefinisikan sebagai lama waktu bekerja responden

Model fungsi persamaan dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$W = f(G, Y, YOS, TW, MS, P, E, U)$$

Nilai pada variabel gender, status perkawinan, kepemilikan anak, diprediksi menggunakan variabel dummy yang bertujuan membuat kategori data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif diukur melalui skala nominal. Model ekonometrika dirumuskan sebagai berikut:

$$W = \alpha + \beta_1 G + \beta_2 Y + \beta_3 YOS + \beta_4 TW + \beta_5 MS + \beta_6 P + \varepsilon$$

Keterangan:

G : Gender

Y : Usia

YOS : Years Of Scholing

TW : Jam Kerja

MS : Status Perkawinan

P : Kepemilikan Anak

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7, \beta_8$: Koefisien regresi

ε : error term

Uji Koefisien Regresi

Uji Persamaan Secara Parsial (Uji T)

Uji sebagian menggunakan uji t digunakan untuk menentukan signifikansi kontribusi yang diberikan oleh masing-masing dari prediktor secara independen dalam menjelaskan variabel respon, dengan asumsi bahwa ceteris paribus (semua hal lain tetap sama). Ekspresi matematika yang digunakan untuk tujuan ini adalah:

$$t = \beta_i / (Se \beta_i)$$

Keterangan:

β_i : Koefisien regresi

$Se \beta_i$: Standart error koefisien regresi

Hipotesis yang digunakan dalam Uji-t yaitu :

$H_0 : \beta_i = 0$ Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_i > 0$ Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian secara Serempak (Uji F)

Evaluasi secara bersamaan melalui pengujian secara bersamaan (F-test) bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas dalam model regresi secara kolektif memiliki dampak secara statistik signifikan terhadap variabel terikat yaitu kesenjangan upah. Uji ini bergantung pada besarnya nilai Probabilitas (F-statistik) dalam tabel analisis regresi. Dampak secara kolektif terhadap variabel terikat dapat dianggap secara statistik signifikan apabila nilai signifikansi statistik F kurang dari $\alpha = 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Efisiensi model dalam menggambarkan variasi variabel terikat diukur berdasarkan sejauh mana koefisien determinasi, R^2 menggambarkan. Nilai R^2 bervariasi dalam batas antara 0 dan 1; nilai R^2 yang kecil menggambarkan kelemahan variabel prediktor dalam menggambarkan variabel kriteria. Di sisi lain nilai R^2 yang tinggi mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel prediktor dapat menjelaskan sebagian besar

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Sumber Pustaka/Rujukan

Sumber pustaka/rujukan sedapat mungkin merupakan pustaka-pustaka terbitan 5 tahun terakhir. Pengutipan daftar pustaka sebaiknya berasal dari jurnal dalam jangka waktu lima tahun terakhir.

Cara penulisan daftar pustaka menggunakan format citasi APA ((*American Psychological Association*)) yang bisa dilihat pada contoh Daftar Pustaka. Sumber pustaka dituliskan terurut alfabetis dan kronologis.

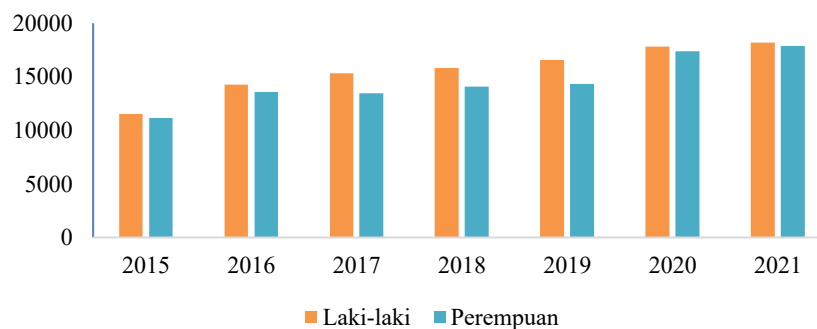
Sumber pustaka yang digunakan bisa berupa:

- makalah jurnal;
- makalah konferensi ilmiah (*proceeding*);

- buku teks;
- laporan penelitian;
- skripsi atau thesis;
- makalah dalam buku kumpulan makalah ilmiah (*book section*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upah di Indonesia merupakan masalah yang cukup komprehensif karena mempengaruhi daya beli. Masalah yang sering terjadi pada pengupahan di Indonesia adalah perbedaan atau kesenjangan upah yang diberikan untuk laki-laki dan perempuan. Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan di Indonesia diilustrasikan pada berikut ini.



Gambar 4. Kesenjangan Upah Laki-Laki dan perempuan di Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2025).

Untuk periode antara tahun 2018 hingga 2024 rata-rata upah karyawan laki-laki di Indonesia selalu lebih tinggi dari rata-rata upah karyawan perempuan. Kesenjangan pendapatan tertinggi berdasarkan jenis kelamin tercapai di sektor jasa yang menunjukkan kesenjangan pendapatan sebesar 43 persen pada tahun 2021. Pada saat yang sama kesenjangan pendapatan tertinggi tercapai oleh profesi teknis dan profesional (33,52 persen), diikuti oleh profesi pertanian yang mencakup pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan. Dapat disimpulkan bahwa penyeteraan kesenjangan upah belum merata di antara semua profesi. Sebagai contoh profesi manajer dan administrator menunjukkan

peningkatan kesenjangan upah yang tinggi dari 2,77 persen pada tahun 2020 menjadi 6,31 persen pada tahun 2021.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian empiris ini menggunakan data bersumber dari Indonesia Family Life Survey (IFLS) yang dikumpulkan oleh RAND Korporasi pada Oktober 2014 hingga April 2015. Dataset tersebut terdiri dari 37.152 observasi pada kelompok umur minimal 15 tahun dengan 18.825 berjenis kelamin perempuan dan 17.560 berjenis kelamin laki-laki. Berikut merupakan gambaran secara komprehensif variabel penelitian seperti diilustrasikan pada tabel berikut ini

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah	Mean	Standar Deviasi	Minimum	Maximum
Wages	12.425	20.700.000	39.000.000	0	1.000.000.000
Gender					
Female	18.825				
Male	17.560				
Age (years)	36.385	38,50	18,92	14	110
Hours					
Full-time	15.819	65,27			
Part-time	8.419	34,73			
Education					
Last than senior					
hight school	16.860	51,79			
Senior hight	11.03	33,90			
school	4.661	14,32			
College/Univer					
sity					
Married					
Married	25.800	70,91			
Not-married	10.585	29,09			
Parent					
Parent	16.313	51,54			
Non-parent	15.338	48,46			
Sector					
Agriculture	6.545	27,11			
Mining	990	4,10			
Manufacturing	3.143	13,02			
Finance	1.124	4,66			
Construction	1.149	4,76			
Wholesale	6.166	25,54			
Social services	5.023	20,81			

Sumber: Data diolah menggunakan Exel (2025).

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa data penelitian yang digunakan mencakup karakteristik demografis dan ketenagakerjaan. Upah sebagai variabel dependen dengan sampel penelitian sebesar 12.425 responden dihitung dengan satuan harian dimana upah tertinggi sebesar Rp. 0, 00 dan upah tertinggi sebesar Rp. 1.000.000.000, 00. Variabel dipah digunakan dalam mengidentifikasi kesenjangan berdasarkan gender sehingga jenis kelamin merupakan faktor utama yang diteliti. Variabel lain yang diteliti adalah usia, waktu kerja,

pendidikan, pernikahan, status orang tua, dan suku.

Usia adalah faktor yang diduga mempengaruhi upah karena menentukan tingkat pengalaman kerja dengan memperhitungkan titik balik *backward bending suply*. Berdasarkan publikasi ILO (2023) jam kerja dapat mengidentifikasi tingkat upah di mana responden yang bekerja 35 jam memiliki upah lebih tinggi dibandingkan responden yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu. Rata-rata jam kerja wanita lebih sedikit daripada laki-laki sehingga diidentifikasi terjadi kesenjangan upah antara laki-laki dan

perempuan. Pendidikan merupakan variabel untuk mengukur capaian pengetahuan yang dimiliki oleh responden di mana pada sampel penelitian paling banyak tidak menamatkan sekolah menengah atas. Perkawinan dan status orang tua merupakan proksi yang

menunjukkan tanggungan individu (karakteristik rumah tangga). Mayoritas responden sudah menikah dan sudah memiliki anak. Berikut disajikan profil pekerjaan responden tiap sektor yang diilustrasikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 2. Pekerjaan Responden tiap Sektor Berdasarkan Jenis Kelamin

Sector	Male		Female	
	N	Percent of Population	N	Percent of Population
Agriculture, forestry, fishing and hunting	3.987	60,92	2.558	39,08
Mining, quarrying, electricity, gas, water, transportation, storage, and communications	897	90,70	92	9,30
Manufacturing	1.758	55,95	1.384	44,05
Finance, insurance, real estate, and business services	852	75,80	22	24,20
Construction	1.106	96,26	43	3,74
Wholesale, retail, restaurants and hotels	2.547	41,33	3.616	58,67
Social services	2.697	53,70	2.25	46,30

Sumber: Data diolah menggunakan Exel (2025).

Hasil Analisis Regresi

Penurunan (derivasi) standar error yang robust untuk estimator robust diperhitungkan dalam metode ini, dan estimasi standar error dibuat agar tahan terhadap pelanggaran asumsi normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, serta keberadaan outlier (Simpson et al., 1992).

Karena adanya permasalahan

heteroskedastisitas, pengujian menggunakan **Robust Standard Error**, yaitu teknik yang dikembangkan oleh ekonometrika White (1980), untuk mengoreksi asumsi klasik. Estimasi data sebanyak 11.138 observasi dari IFLS 2015 ditunjukkan pada tabel di bawah ini dengan menggunakan robust standard error:

Tabel 3. Hasil Regresi Robust

Variables	(1) Model 1	(2) Model 2	(3) Model 3
Gender	0.521*** (0.0209)	0.429*** (0.0204)	0.439*** (0.0201)
Age2	-0.00003*** (0.00001)	-0.00004*** (0.00001)	-0.00005*** (0.00001)
Work hour	0.012*** (0.0006)	0.012*** (0.0006)	0.012*** (0.0006)
Years of schooling	-0.004*** (0.00041)	-0.004** (0.0019)	-0.007*** (0.0019)
Marital status		0.216*** (0.0285)	0.233*** (0.0281)
Parent		0.070***	0.075***

		(0.0243)	(0.0240)
Constant	13.676*** (0.0229)	13.028*** (0.0394)	12.829*** (0.0409)
Observations	11,138	11,077	11,077

Source: Secondary data, processed by author, 2025

Note: T-statistics based on standard errors are given in parentheses. *** Significance at the 5% level.

Model 1 dan Model 2 hanya sebagai pembanding untuk menentukan robust, dan hasil regresi dilihat dalam model 3.

melalui perceraian atau kematian pasangan mereka dan kemudian mereka tidak bisa menonjol di sektor pekerjaan formal (Widyastuti, 2020).

Hasil dan Pembahasan Secara Parsial (Uji T)

Hubungan Gender terhadap Kesenjangan Upah

Dalam tiga model regresi yang dianalisis nilai koefisien dummy gender mengambil nilai positif dan yaitu 0,521 pada model 1, 0,429 pada model 2 dan 0,439 pada model 3. Artinya ada situasi ketimpangan pendapatan yang nyata dimana para karyawan laki-laki mendapatkan gaji yang lebih tinggi sebesar 52%, 42%, dan 43% dibandingkan rekan perempuan mereka jika semua faktor lainnya tetap tidak berubah. Karena tingkat signifikansi dari semua model lebih rendah dari nilai kritis $\alpha=0,05$ maka dapat dikatakan bahwa perbedaan gender mempengaruhi ketimpangan gaji.

Perbedaan upah antara pria dan wanita di Indonesia sangat dipengaruhi oleh pembagian budaya dalam pekerjaan dan peran. Menurut Mosse (2007) konstruksi sosial telah menjadikan pria sebagai pencari nafkah utama sementara wanita dikekang dalam lingkup rumah tangga. Pengurungan ini telah mengakibatkan citra yang buruk dari kemampuan produktif tenaga kerja wanita yang dianggap lebih rendah dari pria sehingga terjadi diskriminasi upah secara nominal. Selain itu marginalisasi dari kedua peran tersebut telah memperkuat keyakinan bahwa pendidikan tinggi tidak diperlukan bagi wanita. Dampak dari latar belakang pendidikan yang buruk ini terasa ketika mereka menemukan diri mereka dalam situasi dimana pernikahan mereka gagal untuk menopang hidup mereka

Hubungan Usia dan Jam Kerja Terhadap Kesenjangan Upah

Nilai koefisien variabel usia pada model 1 sebesar -0.00003, model 2 sebesar -0.00004, dan pada model 3 sebesar -0.00005 dan bernilai negatif artinya ketika usia seseorang pekerja bertambah satu tahun maka upah yang diperoleh akan menurun sebesar Rp.0,003, Rp. 0,004, dan Rp. 0,005 dengan asumsi ceteris paribus dengan nilai probabilitas signifikansi <0.05 untuk semua model, sehingga dapat diartikan bahwa usia berpengaruh negatif signifikan terhadap upah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hubungan variabel jam kerja terhadap upah yang memiliki nilai koefisien yang sama pada model 1, 2, dan 3 yaitu sebesar 0,012 dan berpengaruh positif yang artinya apabila alokasi waktu untuk bekerja seseorang bertambah 1 jam maka upah yang diperoleh akan meningkat sebesar Rp12 rupiah dengan asumsi ceteris paribus dan nilai signifikansi $<0,05$ sehingga variabel jam kerja berpengaruh positif signifikan terhadap upah.

Usia tenaga kerja mencerminkan produktifitas tenaga kerja. Firmansyah (2015) menyatakan bahwa tenaga kerja pada usia produktif (25-45 tahun) memiliki kemampuan bekerja lebih cepat, praktis, dan efisien karena memiliki fisik yang kuat sehingga memiliki waktu yang dialokasikan untuk bekerja lebih banyak dari pada tenaga kerja yang berusia >45 tahun. Teori Sollow dalam Mankiw (2006) menyatakan bahwa tingkat produktifitas tenaga kerja akan menentukan jumlah upah yang di dapatkan, karena tenaga kerja

merupakan bagian dari fungsi produksi yang menghasilkan sejumlah output, sehingga dengan asumsi semakin produktif usia seseorang (25-45 tahun) maka upah yang didapatkan juga semakin besar, sedangkan bagi tenaga kerja yang berusia lebih dari 45 tahun maka kemampuan fisik sudah menurun, waktu bekerja juga menurun karena cenderung mengalami kejenuhan dalam bekerja. Pada usia ini biasanya preferensi untuk waktu senggang lebih besar daripada waktu untuk bekerja dan upah yang dihasilkan juga semakin rendah.

Ini sesuai dengan hasil analisis yang dilakukan oleh Rubin (2020) di mana terlihat ada korelasi negatif antara usia dan jumlah uang yang diperoleh perempuan dalam angkatan kerja mereka, dan di sisi lain ada korelasi positif antara jam kerja dan penghasilan. Hal ini terjadi karena ketika para karyawan perempuan mencapai usia 45 tahun mereka mulai mengurangi jam kerjanya dan memilih waktu luang.

Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Kesenjangan Upah

Nilai Koefisien pendidikan menjadi negatif pada semua model yang telah diuji, -0,004 pada model 1 dan 2 dan -0,007 pada model 3. Artinya setiap tahun sekolah tambahan akan menyebabkan penurunan pendapatan sebesar 4% hingga 7% jika variabel lainnya tetap tidak berubah (*ceteris paribus*). Dengan tingkat signifikansi koefisien di bawah 0,05 jelas variabel tersebut memiliki efek negatif yang signifikan terhadap penghasilan.

Pendidikan dipandang sebagai alat yang sangat penting untuk pengembangan modal manusia. Strategi "link and match" yang telah diinisiasi oleh pemerintah agar tingkat modal manusia sesuai dengan kebutuhan sektor industri ini bertujuan menurut Rachmawati (2004) untuk meningkatkan efisiensi alokasi sumber daya manusia dalam proses pendidikan. Namun hasil dari penelitian ini mengungkapkan anomali dalam korelasi antara tingkat pendidikan dan upah yang dibayarkan kepada para pekerja. Tingkat

pendidikan yang lebih tinggi memiliki upah nominal yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan perbedaan antara program pendidikan nasional dan peluang kerja yang sebenarnya yang membuat penyerapan tenaga kerja menjadi tidak efisien serta menganggur para lulusan pendidikan tinggi terutama pada tingkat sarjana yang menurunkan upah mereka.

Menurut Junaidi (2016) waktu tunggu bagi para pengangguran berpendidikan bervariasi tergantung dari tingkat pendidikan mereka, yaitu semakin tinggi prestasi pendidikan yang dicapai seseorang semakin lama waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan. Situasi yang aneh ini terjadi karena peningkatan kompetensi seseorang seharusnya akan meningkatkan peluang pekerjaan bagi orang tersebut namun dalam kasus ini hanya berkaitan dengan pekerjaan kantoran yang bisa ditemukan di daerah perkotaan. Pekerjaan tersebut membutuhkan keterampilan profesional yang tinggi karena ketersediaan pekerjaan yang terbatas. Sedangkan pada tenaga kerja kasar (*blue collar*) yang tidak memerlukan pendidikan dan keahlian tinggi justru masih tersedia banyak dan bisa diakses di semua lapisan masyarakat sehingga hanya membutuhkan jam kerja lebih banyak sehingga upah yang didapatkan menjadi lebih besar daripada individu yang masih mengalami pengangguran friksional.

Hubungan Status Perkawinan dan Kepemilikan Anak Terhadap Kesenjangan Upah

Nilai koefisien variabel dummy status perkawinan pada model 2 sebesar 0.0216 dan pada model 3 sebesar 0.233 dan bernilai positif yang artinya ketika individu itu telah menikah maka upah yang di dapatkan lebih banyak 0,2% dan 2,3% daripada individu yang belum menikah dengan asumsi *ceteris paribus* dan nilai tingkat signifikansi < 0,05 yang artinya variabel dummy status perkawinan berpengaruh signifikan terhadap upah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hubungan variabel kepemilikan anak

terhadap upah. Nilai koefisien variabel dummy kepemilikan anak pada model 1 sebesar 0.070 dan pada model 2 sebesar 0.075 dan berpengaruh positif artinya maka ketika individu sudah memiliki anak maka upah yang dihasilkan lebih tinggi 0,7% daripada individu yang belum memiliki anak dengan asumsi ceteris paribus dan nilai signifikansi $<0,05$ yang artinya variabel kepemilikan anak berpengaruh positif signifikan terhadap upah.

Korelasi antara pengaruh status perkawinan dan kepemilikan anak terhadap upah yaitu ketika individu sudah menikah dan memiliki anak maka akan terhubung dengan tanggung jawab terhadap kebutuhan keluarga dan tanggungan keluarga yang harus di selesaikan seperti tanggungan akan kebutuhan rumah tangga, istri/suami, dan anak yang menyebabkan individu itu memilih jam kerja lebih tinggi guna mendapatkan upah lebih besar untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Fakta ini sejalan dengan penelitian Novitasari (2018) yang menganalisis “*Determinan penetapan upah tenaga kerja laki-laki dan perempuan di Indonesia Tahun 2014*” dengan hasil bahwa ketika individu sudah menikah dan memutuskan bekerja baik laki-laki maupun perempuan maka upah yang didapatkan lebih besar daripada individu yang belum menikah.

Hasil Uji F

Pengujian secara bersamaan menunjukkan nilai F sebesar 0,0000. Kemampuan untuk mendapatkan angka jauh di bawah tingkat signifikansi 5% ini memastikan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari variabel jenis kelamin, usia, pembagian jam kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, anak-anak, etnisitas bahkan lokasi terhadap variasi tingkat penghasilan.

Hasil Uji Good Of Fit Model

Nilai R-squared sebesar 0,1529 berarti model ini mampu menjelaskan 15,29% dari variasi pendapatan para pekerja di negara ini. Ini adalah kontribusi

dari variabel-variabel yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, jumlah tahun belajar, jumlah jam kerja, status perkawinan, keberadaan anak, identitas suku dan lokasi geografis. Namun 84,71% dari variasi pendapatan para pekerja ini dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil dari uji statistik menunjukkan bahwa perluasan atau penambahan variabel penjelas dalam model juga akan meningkatkan kontribusi bersama terhadap variasi pendapatan para pekerja. Bukti empiris yang didapat dari tiga spesifikasi estimasi menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin, usia, pembagian jam kerja, pendidikan, status perkawinan, memiliki anak, etnisitas dan lokasi geografis secara bersama-sama mempengaruhi tingkat upah. Rincian mengenai signifikansi masing-masing prediktor secara bersama-sama (parial) diperlihatkan pada penjelasan di bawah ini:

- Tenaga kerja pria mencatatkan perolehan upah yang secara konsisten melampaui kelompok pekerja wanita.
- Bertambahnya usia pekerja justru berkorelasi negatif terhadap besaran kompensasi finansial yang diterima.
- Alokasi durasi kerja yang kian panjang berbanding lurus dengan peningkatan penerimaan upah.
- Kenaikan jenjang lama studi justru menekan tingkat kompensasi riil, anomali yang dikecualikan bagi tenaga kerja di sektor konstruksi, industri manufaktur, serta pertambangan.
- Pekerja dengan status telah menikah dan memiliki tanggungan anak menikmati taraf upah yang lebih menguntungkan dibanding rekan sejawat yang belum berkeluarga atau tidak memiliki anak.

Temuan dari penelitian ini menggambarkan kesenjangan gender

sebagai akibat dari struktur dimana posisi laki-laki dan perempuan dalam urutan ekonomi masyarakat terikat dengan cara yang menyebabkan upah perempuan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan upah laki-laki. Kesenjangan gender ini biasanya dikaitkan dengan ketidakmampuan fisik perempuan dan beban tanggung jawab sosial yang semakin bertambah. Selain itu pendekatan ini menekankan konsep beban ganda yang dialami perempuan sebagai istri dan ibu yang harus mengelola tugas rumah tangga sehingga membatasi waktu kerja mereka dibandingkan dengan laki-laki.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). Statistik Indonesia 2025. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bandara, A. (2015). The impact of gender inequality on economic growth: A study of developing countries. *Journal of Developing Areas*, 49(6), 95–105. <https://doi.org/10.1353/jda.2015.0179>
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633–686. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv038>
- Chi, W., & Li, B. (2014). Trends in China's gender employment and wage gap: Estimating gender discrimination. *Journal of Comparative Economics*, 42(3), 708–725. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2013.07.002>
- Dostie, B. (2011). Wages, productivity and aging. *De Economist*, 159(2), 139–158. <https://doi.org/10.1007/s10645-011-9165-0>
- Garnero, A., Kampelmann, S., & Rycx, F. (2014). Part-time work, wages and productivity: Evidence from Belgian matched panel data. *Industrial and Labor Relations Review*, 67(3), 926–954. <https://doi.org/10.1177/0019793914535933>
- Hartanto, R., Sari, D. P., & Putri, A. (2020). Kesetaraan dan keadilan gender dalam pembangunan. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 10(2), 123–135.
- Hennigusnia, H. (2014). Kesenjangan upah antar gender di Indonesia: Analisis dekomposisi Oaxaca. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Indonesia*, 15(1), 1–17.
- Hoque, M. (2015). Female participation in the labor force and gender inequality. *Journal of Social Economics*, 42(3), 215–230. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>
- Kauffman, B. E., & Hotchkiss, J. L. (1999). *The economics of labor markets* (5th ed.). Fort Worth: Dryden Press.
- Kusumawardhani, D. (2018). Peran ganda perempuan dalam perspektif sosial dan ekonomi. *Jurnal Sosiologi Gender*, 5(2), 101–115.
- Lavoie, M., & Stockhammer, E. (2013). Wage-led growth: Concept, theories and policies. *International Labour Review*, 152(3–4), 303–326. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2013.00187.x>
- Puspitasari, N. (2012). Kontribusi perempuan dalam perekonomian rumah tangga. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 13(2), 45–56.
- Putri, A., Sari, D., & Wibowo, B. (2019). Partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja dan dampaknya terhadap kemiskinan rumah tangga. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 20(1), 45–58.
- Rubery, J. (2016). *Gender equality and the labour market: Women's employment and pay*. Oxford: Oxford University Press.
- Spicker, P. (2014). *Social policy: Theory and practice* (2nd ed.). Bristol: Policy Press.

- Vecchio, R. P. (2015). The impact of marital status on employee pay and productivity. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 16(2), 75–89.
- World Bank. (2012). *World development report 2012: Gender equality and development*. Washington, DC: World Bank.
- World Economic Forum. (2022). *Global gender gap report 2022*. Geneva: World Economic Forum.