

## Tinjauan Spasial Upah Menurut Jenis Kelamin dan Kaitannya Dengan Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender di Indonesia

Yusuf Iskandar<sup>1</sup>, Abdul Hamid<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Nusa Putra, <sup>2</sup>Universitas Gadjah Mada

**Abstract:** *The purpose of this study is to review spatially the wages based on sex in Indonesia and review spatially the relationship between wages based on sex with the Gender Equality and Equity Index (IKKG) in Indonesia. The area which is the location of this research is the administrative region of the Republic of Indonesia, hereinafter referred to as Indonesia. The main data used in this study are data on net wages and sex as well as IKKG data from BAPPENAS. The data year used is 2010. This data will then be analyzed through 2 (two) stages, namely spatial analysis with the help of ArcGIS 10.0 and the relationship test using a cross table. Based on the calculation of the ratio presented through a spatial review, it can be seen that from 33 provinces in Indonesia, there are only 2 provinces whose wage ratio is below 100, that means, 31 provinces in Indonesia, the women receive a less wages than men. Nationally, based on the Indonesian KHL limits in 2010 the average female worker in Indonesia still received an inadequate wage, while male workers in Indonesia in 2013 received an average wage. In northern Sumatra, and Eastern Indonesia besides Papua has a fairly low IKKG. Wage inequality based on sex can be a serious problem in the field of labor in Indonesia, and this inequality, if not solved immediately, will greatly hamper the role of women in poverty alleviation, because female workers will find it difficult to achieve financial independence and economic self-sufficiency.*

**Keywords:** *Spatial, Gender, Indonesia, Wage*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah meninjau secara spasial terkait upah berdasarkan jenis kelamin di Indonesia serta meninjau secara spasial relasi antara upah berdasarkan jenis kelamin dengan Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender (IKKG) di Indonesia. Daerah yang menjadi lokasi penelitian ini adalah daerah administratif Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut dengan Indonesia. Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data upah bersih dan jenis kelamin serta data IKKG dari BAPPENAS. Tahun data yang digunakan yaitu 2010. Data ini yang kemudian akan dianalisis melalui 2 (dua) tahapan, yaitu analisis spasial dengan bantuan ArcGIS 10.0 dan uji hubungan menggunakan tabel silang. Berdasarkan hasil perhitungan rasio yang dipresentasikan melalui peninjauan secara spasial, dapat diketahui bahwa dari 33 provinsi di Indonesia, hanya terdapat 2 provinsi yang rasio upahnya dibawah 100, maksud dari hal tersebut adalah, 31 provinsi di Indonesia, perempuan menerima upah lebih sedikit dari pada laki-laki. Secara nasional, berdasarkan batasan KHL Indonesia pada tahun 2010 rata-rata pekerja perempuan di Indonesia masih menerima upah yang tidak layak, sedangkan pekerja laki-laki di Indonesia pada 2013 menerima upah rata-rata yang. Di Sumatera bagian utara, dan Indonesia Timur selain Papua memiliki IKKG yang cukup rendah. Ketimpangan upah berdasarkan jenis kelamin dapat menjadi masalah yang cukup serius dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, dan ketimpangan ini, jika tidak segera diatasi, akan sangat menghambat peran perempuan dalam pengentasan kemiskinan, sebab pekerja perempuan akan sulit mencapai status *financial Independence* dan *economic self-sufficiency*.

**Kata Kunci:** Spasial, Upah, Gender, Indonesia

## PENDAHULUAN

Data sensus penduduk Indonesia tahun 2010 menunjukkan bahwa Indonesia memiliki jumlah penduduk sebesar 237.641.326 jiwa (BPS, 2012a). Besarnya jumlah penduduk berpotensi memunculkan banyak permasalahan dalam berbagai bidang yang meliputi aspek pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Hal tersebut secara praktis berkaitan erat dengan fenomena kemiskinan yang merupakan manifestasi dari buruknya kondisi pendidikan, kesehatan, dan ekonomi di suatu wilayah.

Angka kemiskinan (*poverty rate*) di Indonesia masih tergolong relatif tinggi. Menurut *Report on the Achievement of the Millennium Development Goals in Indonesia 2011* (Bappenas dan UNDP, 2012) kemiskinan di Indonesia berada pada angka 12,49% yang didasarkan pada garis kemiskinan nasional (*national poverty line*). Adapun target pencapaian pada 2014 adalah sebesar 7,55%, yaitu setengah dari persentase pada 1990 (15,10%). Target persentase kemiskinan ini (7,55%) masih memerlukan kerja keras untuk mencapainya (Bappenas dan UNDP, 2012). Isu yang terkait dengan kemiskinan menjadi semakin krusial ketika mulai memunculkan potensi dampak buruk bagi penduduk. Dampak tersebut meliputi peningkatan kriminalitas, peningkatan angka fekunditas dan mortalitas, serta dampak lainnya yang berujung pada rendahnya indeks pembangunan manusia (IPM) akibat sulitnya akses terhadap berbagai kebutuhan dasar (*basic need*).

Kemiskinan di suatu wilayah umumnya dilatarbelakangi oleh kondisi ketenagakerjaannya. Sayangnya kondisi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih belum cukup mampu bersaing. Hal tersebut terlihat berdasarkan keterlambatan usia

penduduk dalam mencapai status *financial independence* maupun *economic self-sufficiency*-nya. *Financial independence* merupakan usia dimana pendapatan pekerja telah mampu memenuhi kebutuhan pribadinya, sedangkan *economic self-sufficiency* merupakan usia dimana pendapatan pekerja telah mampu mencukupi seluruh kebutuhan total. Menurut Sim Lai (2011), Indonesia mencapai status *financial independence* dan *economic self-sufficiency* pada usia 27 dan 29 secara berurutan.

Keterlambatan usia *financial independence* dan *economic self-sufficiency* di Indonesia mengindikasikan bahwa angkatan kerja di Indonesia belum cukup cakap untuk bergelut di pasar kerja setelah mereka menyelesaikan pendidikannya. Dengan demikian angkatan kerja di Indonesia membutuhkan masa kerja yang lebih lama untuk mencapai *financial independence* maupun *economic self-sufficiency*-nya. Kondisi tersebut menurut Sim Lai (2011) turut berimplikasi pada kebijakan *human capital investment* di Indonesia yang akan lebih banyak terfokus pada penyelesaian masalah penduduk usia muda. Adapun kebutuhan dasar penduduk usia tua sebagai kaum rentan pada akhirnya menjadi tidak ter-*cover* secara maksimal, yakni meliputi jaminan sosial dan kesehatan.

Perempuan merupakan salah satu pihak yang rentan dalam pasar kerja. Beberapa sikap diskriminatif sering kali diterima oleh pekerja perempuan di tempat kerja. Perlakuan tersebut dapat berupa pelecehan, pengurangan asuransi, pemaksaan pada konteks hak asasi manusia, serta pemberian upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki (Yaish dan Kraus, 2003). Khusus pada kasus penerimaan upah yang rendah, hal tersebut

menurut Blau (1978), Concoran dan Duncan (1979), England (1992), Madden (1973), Mincer dan Polachek (1978 dalam Allen dan Sanders, 2002), banyak terjadi pada negara-negara industri.

Diskriminasi upah yang dialami pekerja perempuan pada akhirnya berpotensi dalam menghambat pencapaian *financial independence* dan *economic self-sufficiency* pekerja perempuan. Ini terjadi apabila ada kecenderungan bahwa perempuan menerima upah di bawah standar kebutuhan hidup layak (KHL). Akibatnya, peran perempuan secara mikro dalam pemenuhan kebutuhan dasar serta secara makro dalam pengentasan kemiskinan nasional menjadi tidak maksimal. Berdasarkan fenomena di atas, maka diperlukan adanya suatu kajian yang mampu menjelaskan kondisi terkini ketenagakerjaan di Indonesia terkait dengan isu ketimpangan upah menurut jenis kelamin.

Salah satu segmentasi dari indeks pembangunan manusia (IPM) yaitu aspek ekonomi, disamping aspek pendidikan dan kesehatan. Aspek ekonomi merupakan aspek yang memiliki kaitan secara langsung dengan isu kemiskinan. Kemiskinan yang tinggi merepresentasikan kondisi ekonomi yang buruk. Demikian sebaliknya, semakin rendah angka kemiskinan akan merepresentasikan kondisi ekonomi yang lebih baik. Adapun indikator utama dalam menilai aspek ekonomi penduduk suatu wilayah adalah pendapatan perkapita (*percapita income*). Pendapatan dipengaruhi oleh gaji/upah yang diterima pekerja. Dengan kata lain, besaran gaji/upah pekerja memberikan pengaruh terhadap tinggi-rendahnya IPM.

Menurut Pirmana (2006) salah satu faktor yang mempengaruhi gaji/upah pekerja secara umum di berbagai sektor di Indonesia adalah jenis kelamin (laki-laki dan perempuan). Fenomena yang terjadi menurut Pirmana (2006) yaitu bahwa pekerja laki-laki menerima gaji/upah 32,64 persen lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja perempuan pada 1996 dan sebesar 23,34 persen pada 2002.

Fenomena ketidaksetaraan (*inequality*) berdasarkan jenis kelamin dalam bidang ketengakerjaan di Indonesia juga nampak dari data hasil publikasi Badan Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas dan *United Nation Development Program/UNDP* tahun 2012. Berdasarkan data tersebut, perempuan di Indonesia hanya menduduki 36,67% lapangan kerja pada sektor nonpertanian. Angka tersebut pada perkembangannya telah mengalami peningkatan selama beberapa tahun terakhir (Bappenas dan UNDP, 2012). Namun demikian, angka ini masih menunjukkan adanya ketidaksetaraan kesempatan dan peran atau partisipasi perempuan dalam pasar kerja.

Kendati demikian, UNDP telah bekerjasama dengan Bappenas melalui *Millenium Development Goals* (MDGs) dalam upaya mempromosikan kesetaraan berdasarkan jenis kelamin serta pemberdayaan perempuan di Indonesia. Namun informasi mengenai kondisi ketenagakerjaan yang berkaitan dengan kesetaraan berdasarkan jenis kelamin serta pemberdayaan perempuan hanya diukur berdasarkan persentase keterlibatan perempuan di pasar kerja, khususnya sektor nonpertanian. MDGs tidak membahas mengenai adanya perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang seharusnya juga menjadi indikator

dalam mengukur pencapaian kesetaraan berdasarkan jenis kelamin. Sebab apabila ketimpangan diabaikan, maka indikator tersebut termasuk cacat karena masih bias gender.

Melalui kajian ini, diharapkan dapat diketahui mengenai masih adakah ketimpangan upah pekerja di Indonesia yang diakibatkan oleh perbedaan jenis kelamin. Untuk mengetahui hal tersebut, perlu adanya suatu kajian yang mampu menjelaskan adanya perbedaan upah pekerja perempuan dengan upah pekerja laki-laki. Selanjutnya diperlukan pula tinjauan secara spasial mengenai korelasi upah dan jenis kelamin tersebut agar pengetahuan dan pandangan mengenai hal tersebut dapat menjadi lebih luas dan mendetail sesuai dengan keadaan masing-masing wilayah. Tujuan dari penelitian ini adalah meninjau secara spasial terkait upah berdasarkan jenis kelamin di Indonesia serta meninjau secara spasial relasi antara upah berdasarkan jenis kelamin dengan Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender (IKKG) di Indonesia.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Upah*

Upah/gaji adalah imbalan yang diterima secara rutin, biasanya setiap bulan, oleh buruh/karyawan/pegawai baik berupa uang maupun barang. Upah tersebut dibayarkan oleh perusahaan/kantor/majikan sebagai pemilik lapangan kerja dimana pekerja bekerja. Upah/gaji bersih merupakan upah yang telah dikurangi dengan potongan-potongan, iuran wajib, pajak penghasilan, dan lain sebagainya oleh perusahaan/kantor/majikan (BPS, 2013a). Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah

sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Simanjuntak (1985) sistem pengupahan pada prinsipnya harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya sehingga mempunyai fungsi sosial. Selain itu, sistem pengupahan juga harus mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang serta memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktifitas kerja dan pendapatan nasional.

Menurut Dilansandy (2011) penghasilan dan imbalan yang diterima pekerja dapat dibedakan menjadi 4 bentuk yaitu:

#### a. Upah/gaji dalam bentuk uang.

Gaji dalam bentuk uang biasanya terdiri dari gaji pokok atau gaji utama dan tunjangan-tunjangan. Pada dasarnya terdapat dua istilah lain yaitu gaji kotor dan gaji bersih. Gaji kotor merupakan keseluruhan gaji sebelum dikurangi potongan-potongan. Sedangkan gaji yang telah dikurangi potongan-potongan disebut dengan gaji bersih atau take home pay. Pada umumnya, sistem penentuan gaji pokok yang ada di Indonesia didasarkan pada pangkat/jabatan yang didasarkan pada tingkat pendidikan dan lama kerja yang berasosiasi dengan pengalaman kerja.

#### b. Tunjangan dalam bentuk barang

Sistem ini banyak diterapkan pada masa lampau dimana suatu masyarakat belum

semuanya menggunakan uang sebagai alat tukar. Sistem serupa saat ini juga diterapkan pada karyawan perkebunan yang bertempat di daerah terpencil. Selain untuk memudahkan dalam pemenuhan kebutuhan pangan di daerah terpencil, sistem pengupahan dengan barang juga berguna untuk menjaga upah riil dari fluktuasi inflasi.

#### c. Fringe benefit

Merupakan berbagai jenis benefit yang diperoleh di luar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya. Ini bisa berupa dana yang disisihkan oleh pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan pada hari libur dan saat sakit, kendaraan dinas, perumahan dinas, dan lain-lain.

#### d. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu hak yang patut diterima oleh pekerja. Konsisi tersebut meliputi kondisi fisik fasilitas kerja maupun kondisi sosial dengan sesama rekan kerja. Termasuk perlakuan baik dari atasan tanpa adanya perilaku yang bersifat diskriminatif maupun tindakan intimidasi.

Simanjuntak (1994) menjelaskan bahwa upah yang diterima pekerja merupakan imbalan atas jasa kerja yang dilakukan kepada pihak lain, dalam kasus ini adalah majikan. Dengan demikian upah harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan seseorang untuk memproduksi barang tertentu. Berdasarkan pernyataan di atas, diperlukan adanya semacam hubungan saling bertanggungjawab antara pekerja dan majikan. Tujuannya adalah untuk mencapai keadilan hak antar kedua belah pihak. Dalam hal ini upah yang menjadi hak

pekerja dapat ditentukan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil (produktivitas) yang dapat dicapai oleh pekerja.

Pencapaian produktifitas tiap pekerja sangatlah bervariasi. Selain disebabkan oleh faktor kebijakan dari majikan dan pemerintah, hal tersebut juga dipengaruhi oleh faktor karakter individu pekerja seperti jenis kelamin dan lain-lain. Perbedaan karakter tersebut potensial dalam memunculkan ketidaksamaan upah yang diterima pekerja. Ketidaksamaan penerimaan upah pekerja inilah yang kemudian dikenal dengan istilah perbedaan upah (*wage disparity*).

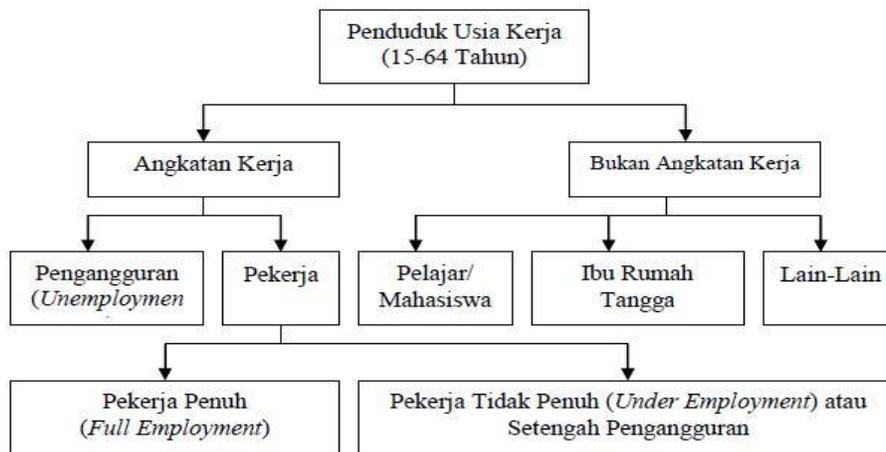
Ukuran tinggi-rendahnya upah sangatlah relatif. Hal ini tergantung pada tingkat inflasi di masing-masing daerah. Inflasi yang tinggi berpengaruh terhadap harga barang kebutuhan sehingga menuntut standar upah yang lebih tinggi. Sebagai implikasinya, dibuatlah istilah Kebutuhan Hidup Layak (KHL). KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 bulan. Pengaturan lebih lanjut mengenai penetapan KHL dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012. KHL untuk selanjutnya menjadi pertimbangan dalam penyusunan Upah Minimum Regional (UMR). Oleh karena itu, KHL dapat diasumsikan sebagai suatu indikator kelayakan upah yang wajib diterima oleh pekerja. Adapun besaran nilai KHL biasanya tidak jauh berbeda dengan besaran nilai UMR. Besaran UMR biasanya dinyatakan dalam nominal yang sedikit lebih tinggi diatas KHL.

**Pekerja**

Pekerja adalah buruh/ karyawan/ pegawai, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di nonpertanian (BPS, 2013a). Pekerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja (Mantra, 2000). Sedangkan penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk dengan usia 15 tahun ke atas (BPS, 2013b). Istilah pekerja dibagi lagi menjadi pekerja dengan jam kerja penuh (full employment) yaitu >35 jam per minggu dan pekerja yang bekerja tidak penuh (under employment) yaitu <35 jam per minggu (BPS, 2013b). Under employment seringkali disebut dengan istilah “setengah pengangguran”. Istilah tersebut kemudian menjadi batasan yang membedakan dengan

istilah pengangguran terbuka (unemployment) atau yang sering disebut dengan istilah “sedang mencari pekerjaan”. Baik pekerja maupun pengangguran terbuka, keduanya termasuk dalam angkatan kerja (BPS, 2013b).

Istilah angkatan kerja dibedakan dengan istilah bukan angkatan kerja. Bukan angkatan kerja meliputi penduduk usia kerja yang sedang sekolah, ibu rumah tangga, dan lain-lain seperti penduduk yang mengalami cacat fisik maupun mental. Baik angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja, keduanya merupakan segmentasi dari penduduk usia kerja. Untuk lebih jelasnya berikut Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Pembagian Penduduk Usia Kerja (Mantra, 2000)

Biro Pusat Statistik atau yang sekarang bernama Badan Pusat Statistik (BPS) pada awalnya memberikan batasan usia 10 tahun bagi penduduk usia kerja. Namun pada 1998 batasan tersebut diubah menjadi 15 tahun. Di beberapa negara, batasan usia penduduk usia kerja cukup bervariasi. Hal tersebut didasarkan pada kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan masing-masing negara. Semakin tinggi derajat perekonomian suatu negara, batasan usia tersebut juga akan

semakin tinggi. Batasan usia ini biasanya berkaitan erat dengan usia wajib belajar di tiap-tiap negara.

Istilah pekerja tidak sama dengan istilah buruh/karyawan/pegawai. Menurut BPS (2013b) buruh/karyawan/pegawai adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi secara tetap dengan menerima upah/gaji. Penduduk yang tidak mempunyai majikan tetap tidak dapat digolongkan sebagai buruh/karyawan/

pegawai namun disebut sebagai pekerja bebas (BPS, 2013a). Istilah pekerja kemudian juga dibedakan dengan istilah pekerja keluarga atau pekerja tak dibayar. Perbedaan ini didasarkan pada definisi pekerja yang dicirikan dengan adanya upah/gaji. Adapun status pekerjaan pekerja keluarga bukanlah bekerja melainkan membantu.

### *Konsep Jenis Kelamin*

Istilah jenis kelamin dalam aspek sosial sering kali disamakan dengan istilah gender. Kedua istilah tersebut pada dasarnya berbeda. Istilah gender menurut Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000, diartikan sebagai:

“konsep yang mengacu pada peran-peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.”

Adapun jenis kelamin merupakan konsep yang mengacu pada sifat biologis laki-laki dan perempuan. Perbedaan lainnya yaitu, jika gender dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat, lain halnya dengan jenis kelamin yang dianggap sebagai kodrat yang tidak dapat berubah. Baik jenis kelamin ataupun gender, keduanya dibedakan atas laki-laki dan perempuan. Itulah alasannya mengapa kedua istilah tersebut dianggap sebagai istilah yang sama di Indonesia. Demikian juga dalam penelitian ini, istilah gender diartikan sama dengan jenis kelamin.

Istilah lain yang erat kaitannya dengan isu gender yaitu kesetaraan gender. Kesetaraan gender diartikan sebagai kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan

dan hak-haknya agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan di berbagai bidang yang meliputi bidang politik, sosial budaya, ekonomi, dan lain-lain (Inpres No. 9/2000). Upaya menuju ke arah kesetaraan gender dilakukan melalui pengarusutamaan gender, yaitu pengintegrasian konsep gender ke dalam berbagai bidang dalam pembangunan nasional. Dengan adanya pengarusutamaan gender, diharapkan mampu menghilangkan ketimpangan gender dari segi jumlah sampai dengan ketimpangan peran dan prioritasnya dalam program-program pembangunan (BPS dan Kementerian PP dan PA, 2013). Salah satunya yaitu dengan cara membuka kesempatan sebesar-besarnya bagi kaum perempuan untuk berkontribusi di bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan, dan politik.

Kajian mengenai gender pada dasarnya berkaitan dengan penggunaan beberapa piranti, khususnya pada kajian yang melibatkan analisis kualitatif. Piranti tersebut digunakan oleh para peneliti dan perencana untuk memonitor capaian dalam kesetaraan gender. Yang pertama adalah Indeks Pembangunan Gender (IPG) atau Gender Development Index (GDI), yaitu indeks yang digunakan untuk menilai seberapa besar capaian pembangunan manusia di suatu wilayah dengan mempertimbangkan kesetaraan perempuan terhadap laki-laki. Pembangunan yang dimaksud meliputi pembangunan di bidang pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Piranti lainnya yang sering digunakan adalah Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) atau Gender Empowerment Measure (GEM). IDG digunakan untuk melihat capaian perempuan melalui keterlibatannya dalam pengambilan keputusan.

### *Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender*

Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender dibentuk untuk mengukur dan mengevaluasi keberhasilan pembangunan kesetaraan dan keadilan gender dalam RPJPN 2005-2025 dan RPJMN 2010-2014. Dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 merumuskan strategi kebijakan pemberdayaan perempuan serta menetapkan konsep gender sebagai salah satu prinsip utama yang harus diarusutamakan di seluruh program/kegiatan pembangunan. Arah kebijakan RPJMN 2005-2025 adalah (1) peningkatan kualitas hidup dan peran perempuan di berbagai bidang pembangunan, (2) penurunan jumlah tindak kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi terhadap perempuan dan (3) penguatan kelembagaan dan jaringan Pengarusutamaan Gender (PUG).

Sementara itu sasaran kebijakan peningkatan kesetaraan gender dalam RPJMN 2010-2014, adalah (1) meningkatnya kualitas hidup perempuan terutama di bidang kesehatan, pendidikan, ekonomi - termasuk akses terhadap penguasaan sumber daya, dan politik, (2) meningkatnya persentase cakupan perempuan korban kekerasan yang mendapat penanganan pengaduan dan (3) meningkatnya efektivitas kelembagaan PUG dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan dan program pembangunan yang responsif gender di tingkat nasional dan daerah.

Tiga dasar penyusunan IKKG. Ada tiga dasar pemikiran dalam penyusunan IKKG. Pertama, IKKG dipersiapkan secara khusus untuk mengevaluasi kebijakan pembangunan lintasbidang dan

antarprovinsi di Indonesia. Kedua, IKKG mengukur pencapaian kesetaraan dan keadilan dalam variabel-variabel output atau outcome (bukan input), sehingga dalam penggunaannya perlu dilengkapi dengan Indikator Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (IKPUG) yang mengukur variabel input. Ketiga, IKKG dibangun sebagai perluasan dari Indeks Ketidaksetaraan Gender/Gender Inequality Index (UNDP 2010).

IKKG mengukur kualitas hidup dan tingkat kekerasan. Pada dasarnya IKKG mengukur sasaran pertama dan kedua dari RPJMN 2010-2014, yaitu terkait dengan kualitas hidup perempuan dan perlindungan perempuan terhadap tindak kekerasan. Ada 5 aspek yang diukur dalam IKKG, yaitu: 1) kesehatan reproduksi; 2) pencapaian pendidikan; 3) partisipasi ekonomi; 4) keterwakilan dalam jabatan publik; dan 5) perlindungan terhadap kekerasan. Dari 5 aspek tersebut, diturunkan 12 indikator IKKG yang mencakup: 1) proporsi pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan terlatih; 2) angka kelahiran remaja (AKR) usia 15-19 tahun; 3) proporsi penduduk usia 25 tahun pendidikan minimal tamat SLTP; 4) rata-rata lama bersekolah penduduk usia 25 tahun ke atas; 5) tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK); 6) proporsi status kerja sebagai pekerja dibayar; 7) tingkat upah atau gaji bersih; 8) persentase keterwakilan di dalam lembaga legislatif; 9) persentase keterwakilan di dalam lembaga eksekutif; 10) persentase keterwakilan di dalam lembaga yudikatif; 11) rasio antara jumlah kasus kekerasan yang dialami perempuan atau laki-laki di luar rumah atau di tempat kerja; dan 12) rasio jumlah kekerasan yang dialami perempuan atau laki-laki di dalam rumah tangga atau domestik.

Metode perhitungan IKKG dikembangkan dari metode IKG-UNDP. Metode perhitungan IKKG dikembangkan dari metode perhitungan IKG-UNDP. Ada 5 tahap perhitungan yang pada dasarnya mengagregasikan nilai antardimensi dengan rata-rata geometrik untuk masing-masing kelompok gender, lalu mengagregasikan nilai antarkelompok gender tersebut dengan menggunakan rata-rata harmonik. Perhitungan indeks komposit dilakukan dengan membandingkan indeks kesetaraan gender dengan standar referensi. Melalui tahapan tersebut akan diperoleh nilai IKKG yang bervariasi antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai IKKG yang mendekati 1 (satu) menunjukkan pencapaian kesetaraan dan keadilan gender lebih tinggi. Indeks ini digunakan untuk mengungkapkan sejauh mana pencapaian keberhasilan nasional dalam lima aspek pembangunan manusia (kesehatan reproduksi, pendidikan, partisipasi ekonomi, keterwakilan dalam jabatan publik, dan perlindungan terhadap kekerasan) karena adanya kesetaraan dan keadilan gender.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Daerah Penelitian***

Daerah yang menjadi lokasi penelitian ini adalah daerah administratif Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut dengan Indonesia. Alasan dipilihnya daerah ini menjadi daerah penelitian yaitu menyesuaikan dengan lingkup Laporan Pencapaian *Millenium Development Goals* (MDGs) yang mayoritas data publikasinya disampaikan dalam lingkup makro. Indonesia merupakan negara demokratis terbesar ke tiga setelah Amerika Serikat dan India. Oleh karena itu, isu mengenai perbedaan upah menurut jenis kelamin menjadi sangat menarik untuk

dikaji. Sebab, di dalam negara yang demokratis, perbedaan jenis kelamin sudah tidak sepatutnya menjadi alasan dalam perbedaan pemberian upah pekerja.

Layaknya negara yang sedang berkembang lainnya, Indonesia masih mengalami banyak masalah terkait dengan pengentasan kemiskinan. Salah satu upaya pengentasan kemiskinan berdasarkan Garis Besar Haluan Negara (GBHN) adalah melalui pengarusutamaan gender yaitu dengan cara melibatkan perempuan untuk turut berpartisipasi dalam sektor ekonomi. Indonesia menjadi semakin menarik untuk dikaji karena menurut teori para ahli, masih terdapat ketimpangan berdasarkan jenis kelamin dalam berbagai bidang yang terkait dengan pencapaian pembangunan nasional.

### ***Sumber Data***

Secara umum, IKKG BAPPENAS merupakan laporan yang berkaitan dengan aspek kesetaraan dan keadilan gender. Penyusunan IKKG berlandaskan tiga dasar pemikiran. Pertama, IKKG dipersiapkan secara khusus untuk mengevaluasi kebijakan pembangunan lintas bidang antarprovinsi di Indonesia. Kedua, IKKG mengukur pencapaian kesetaraan dan keadilan dalam variabel-variabel output atau outcome, bukan input, sehingga dalam penggunaannya perlu dilengkapi dengan indikator-indikator kelembagaan pengarusutamaan gender yang mengukur variabel input. Ketiga, IKKG dibangun sebagai perluasan dari Indeks Ketidaksetaraan Gender (UNDP 2010). Sehingga data hasil IKKG BAPPENAS sangat sesuai untuk analisis masalah yang berkaitan dengan upah pekerja terkait gender dan Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender (IKKG).

### ***Pengolahan Data***

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data upah bersih dan jenis kelamin serta data IKKG dari BAPPENAS. Tahun data yang digunakan yaitu 2010. Data ini yang kemudian akan dianalisis melalui 2 (dua) tahapan, yaitu analisis spasial dengan bantuan ArcGIS 10.0 dan uji hubungan menggunakan tabel silang. Analisis spasial digunakan untuk mengetahui distribusi upah menurut jenis kelamin di Indonesia berdasarkan provinsi. Data yang dibutuhkan dalam analisis ini adalah data upah pekerja sebagai variabel upah pekerja dan data jenis kelamin sebagai variabel jenis kelamin yang dihitung menjadi rasio upah laki-laki terhadap perempuan serta kelayakan upah tersebut berdasarkan KHL masing-masing provinsi yang kemudian dipresentasikan kedalam peta.

Analisis uji hubungan dilakukan dengan menggunakan tabel silang. Adapun data yang digunakan dalam analisis ini yaitu data kelayakan upah perempuan dan data klasifikasi IKKG dari BAPPENAS. Pada analisis tabel silang, data upah perempuan didikotomikan menjadi 2 kategori, yaitu upah perempuan belum layak (kurang dari KHL) dan upah perempuan layak (lebih dari atau sama dengan KHL). Adapun batasan KHL diasumsikan sebesar nilai KHL yang ditetapkan provinsi masing-masing pada tahun 2010.

### ***Analisis Data***

Terdapat dua tujuan dalam kajian ini, yang pertama adalah mengkaji secara spasial bagaimana upah berdasarkan jenis kelamin. Jenis upah dibagi menjadi tiga, yaitu upah untuk buruh/karyawan, upah untuk pekerja bebas pertanian, dan upah untuk pekerja bebas non pertanian. Untuk

mengkaji secara spasial, digunakan *software* ArcGIS 10.0 untuk mempresentasikan bagaimana rasio upah di Indonesia berdasarkan provinsi dan mempresentasikan kelayakan upah berdasarkan KHL disetiap provinsi.

Tujuan kedua dalam kajian ini adalah mengetahui bagaimana kaitan antara IKKG yang di keluarkan oleh BAPPENAS pada tahun 2012 dengan upah yang diterima perempuan. Analisis yang kedua ini menggunakan tabel silang. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel, dalam kasus ini adalah upah perempuan dan klasifikasi IKKG menurut BAPPENAS. Adapun analisis tabel silang mensyaratkan kedua variabel yang diuji berupa data dikotomi. Maka dari itu, data upah perempuan terlebih dahulu didikotomikan menjadi 2 (dua) kategori/kelas, yaitu kelas upah tidak layak (upah di bawah KHL) dan kelas upah layak (upah sama dengan atau di atas KHL). Setelah diperoleh data tabulasi dalam bentuk tabel konjungsi 2x2, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif berdasarkan hasil tabel silang tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Tinjauan Spasial Upah Menurut Jenis Kelamin di Indonesia***

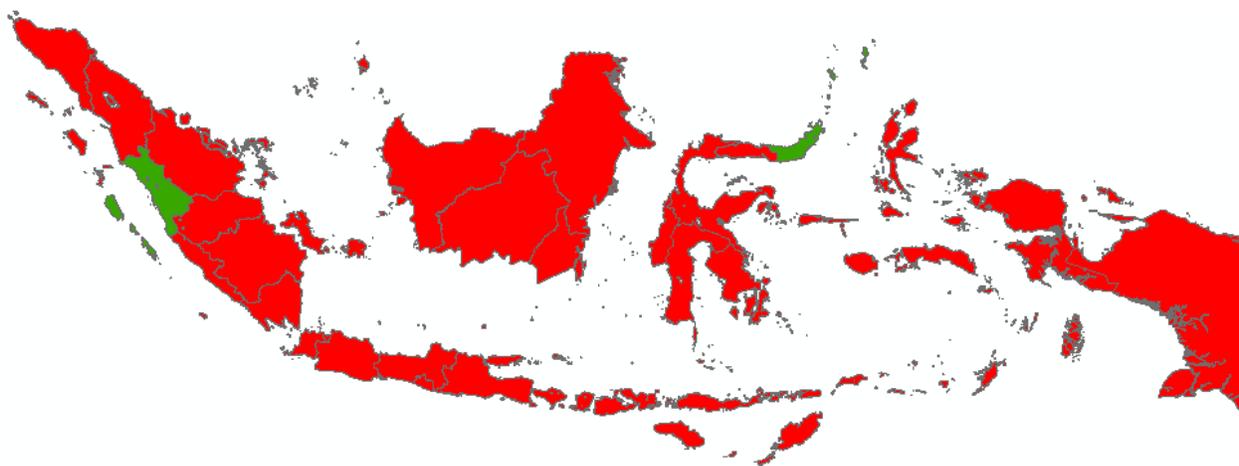
#### *Tinjauan Spasial Rasio Upah Laki-Laki Terhadap Perempuan Menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2010*

Upah sering kali menjadi indikator utama dalam menilai kualitas ketenagakerjaan. Rendahnya upah pada pekerjaan utama menuntut pekerja untuk mencari pekerjaan sampingan demi memenuhi kebutuhan hidup. Pekerja akan lebih banyak mengalokasikan waktu untuk

kegiatan ekonomi. Padahal, aspek lain yang tidak kalah penting yaitu aspek pendidikan dan kesehatan.

Alokasi waktu yang besar ke aspek ekonomi menyebabkan pekerja kurang memprioritaskan aspek pendidikan dan kesehatan rumah tangga. Hal ini tentu saja akan berimplikasi pada kurang maksimalnya peningkatan aspek pendidikan dan kesehatan penduduk. Kondisi ini pada umumnya dialami oleh

rumah tangga pada status ekonomi menengah ke bawah. Sebab untuk rumah tangga dengan ekonomi menengah ke atas akan mampu memperkerjakan pembantu rumah tangga sebagai pengontrol kesehatan keluarga ataupun membayar mahal untuk peningkatan kualitas pendidikan keluarga.



Keterangan Peta: ■ Rasio >100, dan ■ rasio <100

Gambar 2. Peta Rasio Upah Buruh/Karyawan Laki-Laki Terhadap Perempuan Menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2010

Berdasarkan hasil perhitungan rasio yang dipresentasikan melalui peta (Gambar 2), dapat diketahui bahwa dari 33 provinsi (Kalimantan Utara masih termasuk Kalimantan Timur) hanya terdapat 2 provinsi yang rasio upahnya dibawah 100. Sisanya, lebih dari 100. Angka ideal pada rasio ini adalah 100.

Maksud dari hal tersebut adalah, 31 provinsi di Indonesia, perempuan menerima

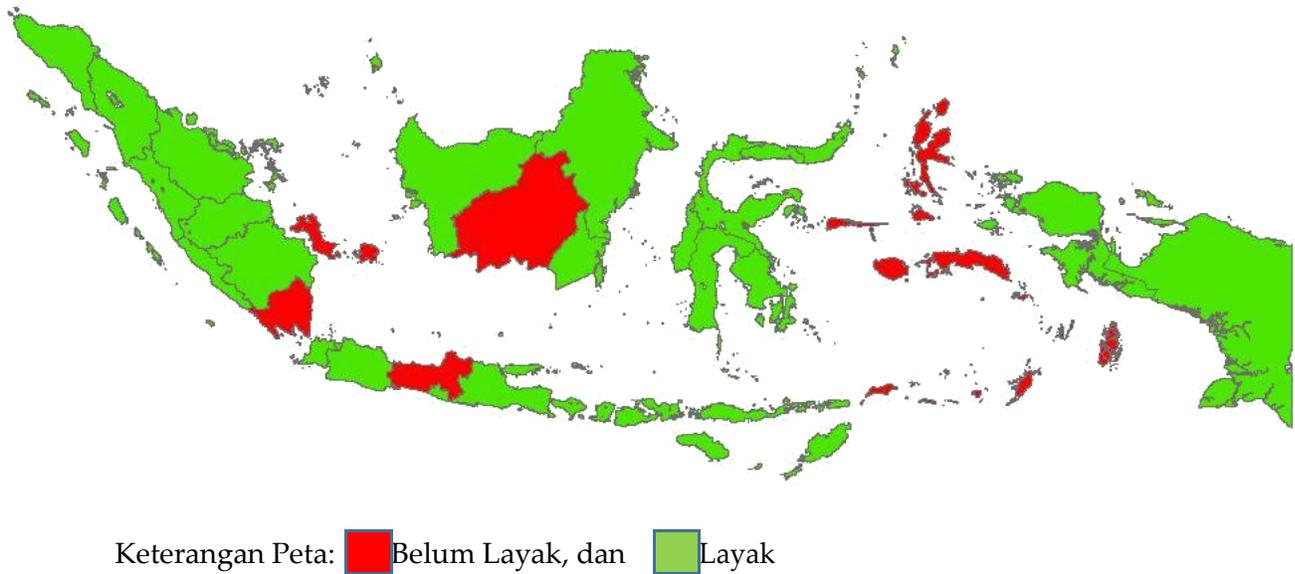
upah lebih sedikit dari pada laki-laki. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2014), terdapat berbagai faktor yang menjadi penyebab hal tersebut terjadi, salah satunya adalah persepsi pemberi upah mengenai gender. Kajian ini juga mendukung penelitian tersebut, karena faktanya, pada tahun 2010, hampir di seluruh Indonesia, perempuan menerima upah lebih sedikit daripada laki-laki.

Pada dasarnya hal ini bukanlah hal yang menggembirakan. Pasalnya, dewasa ini, di zaman yang jauh lebih berkembang daripada pemikiran manusia secara global ini, perempuan masih banyak yang belum menikah ketika memasuki usia menikah, dan banyak juga perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga yang diakibatkan berbagai hal, sehingga melihat fakta yang telah dijelaskan sebelumnya, rasanya belum adil jika perempuan menerima upah lebih sedikit daripada laki-laki.

*Tinjauan Spasial Kelayakan Upah Laki-Laki dan Perempuan Menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2010*

Kajian yang membahas mengenai kaitan antara upah dengan jenis kelamin banyak dilakukan untuk mengetahui sejauh

mana ketimpangan kaum perempuan terhadap kaum laki-laki di pasar kerja. Umumnya, perempuan cenderung menjadi kaum marginal dengan tingkatan peran dan penerimaan hak yang lebih rendah dalam pasar kerja. Salah satu contoh perbedaan tersebut yaitu dalam penerimaan upah. Seiring perkembangan jaman, berbagai upaya penyetaraan peran dan hak antara perempuan dan laki-laki telah banyak dilakukan. Berdasarkan hal tersebut kemudian memunculkan pertanyaan: apakah masih terdapat kesenjangan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki di masa sekarang? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, dilakukanlah analisis berdasarkan data rata-rata upah pekerja di Indonesia.



Gambar 3. Peta Kelayakan Upah Buruh/Karyawan Laki-Laki Menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2010

Hasilnya menunjukkan bahwa pekerja perempuan secara nasional hanya menerima upah rata-rata sebesar Rp 1.192.000 (angka dibulatkan ke dalam ribuan) sedangkan laki-laki menerima upah rata-rata sebesar 1.530.000 (angka dibulatkan ke dalam ribuan). Dengan kata lain, secara rata-rata nasional, pekerja perempuan menerima upah lebih rendah daripada upah yang diterima oleh pekerja laki-laki. Tentunya hal ini berbeda antar provinsi, dan perbedaan tersebut telah dijelaskan pada bagian sebelumnya.

Perbedaan besaran upah pada dasarnya tidak selalu menimbulkan permasalahan yang serius. Permasalahan tersebut baru muncul manakala besaran upah yang diterima pekerja tidak sesuai dengan besaran kebutuhan yang harus dipenuhi setiap bulannya. Berangkat dari hal tersebut, maka ukuran tinggi-rendah atau layak-tidaknya nominal upah dapat diukur berdasarkan kemampuan upah tersebut dalam meng-cover seluruh kebutuhan dasar pekerja. Apabila mampu meng-cover kebutuhan dasar, maka dapat dikatakan layak. Sedangkan apabila tidak mampu meng-cover kebutuhan dasar, maka status upah tersebut adalah tidak layak.

Pemerintah Republik Indonesia melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 telah menetapkan suatu standar penghitungan kelayakan upah melalui Kebutuhan Hidup Layak (KHL). KHL nasional di Indonesia pada 2010 diasumsikan sebesar Rp 1.500.000. Asumsi ini didasarkan pada hasil penghitungan

rata-rata KHL di 33 provinsi di Indonesia pada 2010, namun pada kajian ini, KHL dihitung berdasarkan provinsi, sehingga datanya lebih detail karena antar provinsi memiliki KHL yang berbeda.

Secara nasional, berdasarkan batasan KHL Indonesia pada tahun 2010, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja perempuan di Indonesia masih menerima upah yang tidak layak (Rp 1.192.000), yaitu di bawah standar KHL, yakni sebesar Rp 1.500.000. Sedangkan pekerja laki-laki di Indonesia pada 2013 menerima upah rata-rata yang layak (Rp 1.530.000), yaitu melebihi standar KHL sebesar Rp 1.500.000. Namun, jika dibuka lebih dalam lagi, berdasarkan provinsi, terlihat perbedaan yang mencolok antara pekerja buruh perempuan dan laki-laki.

Untuk laki-laki, upah yang diterima masih belum layak berada di provinsi Lampung, Bangka Belitung, Jawa Tengah, Kalimantan Tengah, Maluku, dan Maluku Utara. Pada Gambar 4.2. dapat diketahui dengan warna merah pada peta. Sisanya, menerima upah layak. Hal ini menarik, karena secara nasional, kaum buruh laki-laki menerima upah lebih tinggi dari KHL. Terdapatnya provinsi dengan upah buruh laki-laki kurang dari KHL bukan tanpa alasan, hal ini dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti memang belum tercapainya UMP yang sesuai dengan KHL, atau faktor lain seperti keberadaan tempat kerja yang lebih sedikit (penawaran) bagi buruh (permintaan) sehingga buruh laki-laki saling berebut untuk masuk satu pekerjaan yang sama.



Keterangan Peta: ■ Belum Layak, dan ■ Layak

Gambar 4. Peta Kelayakan Upah Buruh/Karyawan Perempuan Menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2010

Hal-hal yang menarik pada gambar 3. dan gambar 4. adalah, hampir di seluruh Indonesia (secara nasional), pekerja buruh perempuan Indonesia mendapatkan upah yang lebih rendah dari KHL. Tentunya hal ini perlu mendapat perhatian, bahwa perempuan pun dengan berbagai kondisinya perlu mendapatkan upah yang layak untuk hidup. Perempuan bekerja bukan berarti hanya membantu laki-laki/suaminya, namun bisa juga karena menjadi tulang punggung dan memerlukan gaji yang sesuai KHL agar bisa bertahan hidup. Praktik budaya patriarki semacam ini dapat merugikan kaum perempuan dalam hal penerimaan gaji yang layak.

#### *Relasi Antara Upah Perempuan dengan Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender di Indonesia*

Secara teoritis, pekerja buruh perempuan memiliki kecenderungan menerima upah yang belum layak. Sebaliknya, pekerja buruh laki-laki cenderung menerima upah yang layak. Peta tersebut di atas pada dasarnya hanya mampu mendeskripsikan secara kualitatif mengenai upah dan jenis kelamin pekerja di Indonesia pada 2010. Data tersebut belum mampu menjelaskan mengenai hubungan yang terkait antara upah dan jenis kelamin. Hubungan yang dimaksud yaitu mengenai apakah masih terdapat suatu kecenderungan di tahun 2013 bahwa pekerja perempuan menerima upah yang tidak layak sedangkan pekerja laki-laki lebih cenderung menerima upah yang layak.



Keterangan Peta: ■ Belum Baik, dan ■ Cukup Baik

Gambar 5. Peta Klasifikasi Berbasis Quantile 2 Kategori Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender di Indonesia Tahun 2010

Tabel 1. Tabel Silang Antara Variabel IKKG dengan Variabel Kelayakan Upah Buruh Perempuan Indonesia Berdasarkan Provinsi

		Variabel IKKG	
		Cukup Baik	Belum Baik
Variabel Kelayakan	Layak	10	6
	Belum Layak	7	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Gambar 5, berdasarkan hasil klasifikasi berbasis Quantile 2 Kategori, dapat diketahui bahwa IKKG cukup baik di berbagai provinsi dan ada yang kurang baik di berbagai provinsi. Di Sumatera bagian atas, dan Indonesia Timur selain Papua memiliki IKKG yang cukup rendah. Hal ini menarik, dan perlu dibahas secara serius. Jika dikaitkan dengan upah, tabel 1. ini

dapat menjelaskannya secara rinci. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat kecenderungan antara IKKG yang cukup baik dengan kelayakan upah buruh perempuan, dan sebaliknya IKKG yang belum baik juga selaras dengan kelayakan upah buruh perempuan yang belum layak. Artinya, dengan berbagai error dan faktor yang ada, perlu adanya

peningkatan IKKG disetiap provinsi. Juga, mengaitkannya dengan upah buruh perempuan. Adanya ketimpangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki menunjukkan bahwa dalam menghitung kesetaraan, tidak cukup hanya dengan melihat banyaknya kaum perempuan yang terlibat di pasar kerja. Sebab, walaupun jumlah perempuan di pasar kerja setara dengan jumlah kaum laki-laki, namun jika masih terdapat perbedaan dalam penerimaan upah, hal tersebut tentu saja masih mengindikasikan adanya ketimpangan.

Ketimpangan upah berdasarkan jenis kelamin, setelah melalui berbagai analisis, pada akhirnya menjadi masalah yang cukup serius dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Sebab fenomena tersebut tidak menunjukkan adanya keselarasan dengan program pengarusutamaan gender di segala bidang pembangunan. Ketimpangan ini, jika tidak segera diatasi, akan sangat menghambat peran perempuan dalam pengentasan kemiskinan. Sebab, pekerja perempuan akan sulit mencapai status *financial Independence* dan *economic self-sufficiency* sebagaimana yang diungkapkan oleh Tsui (1998). Ketidaktercapaian status tersebut terjadi karena pekerja perempuan menerima upah yang tidak cukup layak untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.

Adapun dalam konsep pengentasan kemiskinan, keterlibatan pekerja perempuan sebagai penduduk usia produktif seharusnya juga mampu menanggung kebutuhan penduduk nonproduktif yang terdiri dari anak-anak serta penduduk yang sudah tidak produktif. Sebagaimana diketahui secara umum, penghitungan rasio ketergantungan/*dependency ratio* tidak membedakan antara perempuan dan laki-laki. Artinya, keduanya baik penduduk usia

produktif perempuan maupun laki-laki memiliki peran dan beban yang sama dalam menanggung kebutuhan penduduk usia nonproduktif.

Secara ideal, beban kerja yang sama seharusnya juga disertai dengan hak upah yang sama. Jika tidak demikian, maka perempuan akan lebih berat dalam mencukupi kebutuhan rumah tangganya. Walaupun pada umumnya kebutuhan rumah tangga ditanggung oleh laki-laki, namun tidak sedikit perempuan yang juga berperan sebagai penanggung kebutuhan keluarga. Menurut BPS dan Kementerian PP dan PA (2013) kondisi seperti ini banyak terjadi pada perempuan yang berstatus janda, baik akibat cerai hidup ataupun cerai mati serta perempuan yang karena suatu alasan menyebabkan sang suami tidak mampu bekerja, misalnya cacat dan lain-lain. Sebagaimana diketahui, angka harapan hidup perempuan di Indonesia lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Ini menyebabkan pekerja perempuan di Indonesia menjadi semakin potensial untuk berstatus kepala rumah tangga seiring dengan perolehan statusnya sebagai janda. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka jelas bahwa program penyetaraan upah berdasarkan jenis kelamin di Indonesia perlu menjadi prioritas.

Ketimpangan upah berdasarkan jenis kelamin, secara historis, merupakan salah satu produk budaya patriarki. Dua hal ini dianggap selalu terkait sebagaimana yang diungkapkan oleh Anderson dan Devey (1995), baik yang terdapat di Indonesia maupun di beberapa negara lainnya. Budaya patriarki cenderung menuntut superioritas kaum laki-laki. Sebaliknya, akibat adanya budaya ini, kaum perempuan cenderung termarginalkan. Akibat-akibat dari adanya budaya patriarki tersebut kemudian masuk

ke berbagai aspek pembangunan, yang meliputi pendidikan, kesehatan, dan ekonomi.

Manifestasinya dalam bidang ekonomi, yaitu pembatasan kontribusi kaum perempuan dalam berbagai sektor ekonomi. Kaum perempuan lebih diarahkan kepada sektor yang sifatnya domestik atau pekerjaan di dalam rumah tangga. Pekerjaan jenis ini tidak berorientasi pada pendapatan. Sedangkan kaum laki-laki diposisikan pada sektor publik, dimana secara lebih bebas dapat memilih berbagai lapangan pekerjaan. Selain itu, budaya patriarki juga mengimplikasikan adanya kecenderungan pemberian upah yang lebih besar kepada kaum laki-laki dan memberi upah yang lebih rendah kepada kaum perempuan. Kaum perempuan, walaupun telah memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam sektor ekonomi yang lebih luas, namun pada kenyataannya masih sering mengalami diskriminasi. Salah satunya adalah dalam penerimaan upah.

Budaya patriarki pada dasarnya telah banyak menuai kritik tajam, terutama kritik yang berasal dari kaum yang menganut faham feminisme. Patriarki pada perkembangannya dianggap sebagai konsep yang tidak lagi relevan untuk diterapkan di masa sekarang, termasuk di Indonesia. Berbagai alasan muncul, mulai dari penyimpangan dari hak asasi manusia (HAM) sampai dengan pelanggaran konsep keadilan gender sebagaimana yang disepakati dalam *The Universal Declaration of Human Rights* oleh Majelis Umum PBB di tahun 1948 yang kemudian diikuti oleh berbagai deklarasi serta konvensi lainnya, termasuk konvensi pada 1979, dimana

Majelis Umum PBB mengadopsi konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*). Konvensi tersebut disebut juga Konvensi Wanita atau Konvensi CEDAW (*Committee on the Elimination of Discrimination Against Women*) (BPS dan Kementerian PP dan PA, 2013). Inilah yang kemudian menjadi landasan hukum tentang hak perempuan sekaligus menjadi dasar penentangan adanya diskriminasi terhadap perempuan yang timbul akibat budaya patriarki di berbagai belahan dunia.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan rasio yang dipresentasikan melalui peninjauan secara spasial, dapat diketahui bahwa dari 33 provinsi (Kalimantan Utara masih termasuk Kalimantan Timur) hanya terdapat 2 provinsi yang rasio upahnya dibawah 100, maksud dari hal tersebut adalah, 31 provinsi di Indonesia, perempuan menerima upah lebih sedikit dari pada laki-laki. Pekerja perempuan secara nasional hanya menerima upah rata-rata sebesar Rp 1.192.000 sedangkan laki-laki menerima upah rata-rata sebesar 1.530.000, dengan kata lain, secara rata-rata nasional, pekerja perempuan menerima upah lebih rendah daripada upah yang diterima oleh pekerja laki-laki.

Secara nasional, berdasarkan batasan KHL Indonesia pada tahun 2010 rata-rata pekerja perempuan di Indonesia masih menerima upah yang tidak layak (Rp 1.192.000), yaitu di bawah standar KHL, yakni sebesar Rp 1.500.000. Sedangkan pekerja laki-laki di Indonesia pada 2013 menerima upah rata-rata yang layak (Rp

1.530.000), yaitu melebihi standar KHL sebesar Rp 1.500.000.

Di Sumatera bagian utara, dan Indonesia Timur selain Papua memiliki IKKG yang cukup rendah. Ketimpangan upah berdasarkan jenis kelamin dapat menjadi masalah yang cukup serius dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, dan ketimpangan ini, jika tidak segera diatasi, akan sangat menghambat peran perempuan

dalam pengentasan kemiskinan, sebab pekerja perempuan akan sulit mencapai status *financial Independence* dan *economic self-sufficiency*. Ketimpangan upah berdasarkan jenis kelamin, secara historis, merupakan salah satu produk budaya patriarki.

## REFERENSI

- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas dan United Nation Development Program/UNDP. (2012). *Report on the Achievement of the Millennium Development Goal 2011*. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan United Nation Development Program.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas. (2012). *Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender (IKKG) & Indikator Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (IKPUG):Kajian Awal*. Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas.
- BPS. (2012a). *Sensus Penduduk 2010*. www.sp2010.bps.go.id diakses pada 19/12/2019.
- BPS. (2013a). *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2013*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia/BPS.
- BPS. (2013b). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2013*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia/BPS.
- Blau, F.D. (1978). 'The Data on Women Workers; Past, Present and Future', pp. 29–62 in A.H. Stromberg and S. Harkess (eds) *Women Working; Theories and Facts in Perspective*. Palo Alto, CA: Mayfield. Dalam Allen, Jim dan Karin Sanders. (2002). Gender Gap in Earnings at the Industry Level. *European Journal of Women's Studies* 2002 9: 163. www.sagepublications.com diakses pada 28/03/2019.
- Concoran, M. dan G. Duncan (1979) 'Work, History, Labor Force Attachment, and Earnings Differences between the Races and the Sexes', *Journal of Human Resources* 14: 3–10. Dalam Allen, Jim dan Karin Sanders. (2002). Gender Gap in Earnings at the Industry Level. *European Journal of Women's Studies* 2002 9: 163. www.sagepublications.com diakses pada 28/03/2019.
- Dilasandy, Anjeng. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah Pekerja di DIY: Analisis Data Sakernas Agustus 2009. *Skripsi*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Republik Indonesia Fakultas Geografi Universitas Gadjah Mada.
- England, P. (1992). *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter. Dalam Allen, Jim dan Karin Sanders. (2002). Gender Gap in Earnings at the Industry Level. *European Journal of Women's Studies* 2002 9: 163. www.sagepublications.com diakses pada 28/03/2019.
- Hamid, A. (2014). Upah Berdasarkan Jenis Kelamin. *Skripsi*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Republik Indonesia Fakultas Geografi Universitas Gadjah Mada.
- Madden, J.F. (1973) *The Economics of Sex Discrimination*. Lexington, MA: Heath. Dalam Allen, Jim dan Karin Sanders. (2002). Gender Gap in Earnings at the Industry Level. *European Journal of Women's Studies* 2002 9: 163. www.sagepublications.com diakses pada 28/03/2019.
- Mantra, Ida Bagoes. (2000). *Demografi Umum, edisi ke dua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mincer, J. dan S.W. Polachek (1978) 'Women's Earnings Reexamined', *Journal of Human Resources* 13(1): 118–34. Dalam Allen, Jim dan Karin Sanders. (2002). Gender Gap in Earnings at the Industry Level. *European Journal of Women's Studies* 2002 9: 163. www.sagepublications.com diakses pada 28/03/2019.
- Pirmana, V. 2006. Earnings differential between male-female in Indonesia: Evidence from Sakernas data. *Working Papers in Economics and Development Studies (WoPEDS)*.

- Sim Lai, Nicole Mun. (2011). Transition to Financial Independence of Youth in Asian Countries: Does Furthering One's Education Pay? *Expert Paper No. 2011/15*. New York: Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations.
- Simanjuntak, P. (1985). *Pengantar Ekonomi SDM*. Jakarta: Lembaga penerbit FE UI.
- \_\_\_\_\_. (1994). Kebijakan Upah Minimum. *Warta Demografi No: 6; 19-2*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 09 Tahun 2000
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yaish, Meir, dan Kraus, Vered. (2003). The Consequences of Economic Restructuring for the Gender Earnings Gap in Israel, 1972-1995. *Work Employment Society 2003 17:5*. [www.sagepublications.com](http://www.sagepublications.com) diakses pada 28/03/2019.