

KESENJANGAN UPAH ANTAR JENDER DI INDONESIA: GLASS CEILING ATAU STICKY FLOOR?

(GENDER WAGE GAP IN INDONESIA: GLASS CEILING OR STICKY FLOOR?)

Hennigusnia

Peneliti Pertama Pusat Litbang Ketenagakerjaan Kemenakertrans R.I.
henigusnia@gmail.com

Abstract

This study looked the gender wage gap in Indonesia from 2008-2012. In addition to looking at the wage gap average level, the study also looked at the wage gap at different quantile of the wage distribution, so it can be known whether the wage gap widened at the top of the wage distribution (indicative of “glass ceiling”) or widened at the bottom of the wage distribution (“sticky floor”). This study used data Sakernas 2008-2012 to estimate the wage equation of men and women using OLS standard. Then, the Oaxaca-Blinder decomposition method (1973) is used to determine the magnitude of the gender wage gap based on gender that caused by the characteristic factors (explained effect) and the discrimination factor (unexplained effect). As for determining the gender wage gap in different quantile of the wage distribution using quantile regression and applying decomposition Machado – Mata (2005). This study found that the gender wage gap was still dominated by factors that can not be explained (unexplained) and was indicated as discrimination, both at the average level and in each quantile of the wage distribution. This study also found evidence of sticky floor in Indonesia.

Keywords: Wage Decomposition, Wage Diskriminasi, Quantile Regressions, Glass Ceiling, Sticky Floor

Abstrak

Tulisan ini melihat kesenjangan upah antar jender di Indonesia tahun 2008-2012. Selain melihat kesenjangan upah pada tingkat rata-rata, penelitian ini juga akan melihat kesenjangan upah di kuantil yang berbeda dari distribusi upah, sehingga dapat diketahui apakah kesenjangan upah melebar di bagian atas distribusi upah (diindikasikan “glass ceiling”) atau melebar di bagian bawah distribusi upah (“sticky floor”). Penelitian ini menggunakan data Sakernas 2008-2012 untuk mengestimasi persamaan upah laki-laki dan perempuan menggunakan OLS standar. Metode dekomposisi Oaxaca-Blinder (1973) digunakan untuk menentukan besarnya rata-rata kesenjangan upah menurut jender yang disebabkan oleh faktor karakteristik (*explained effect*) dan faktor diskriminasi (*unexplained effect*). Sedangkan untuk menentukan kesenjangan upah menurut jender di kuantil yang berbeda dari distribusi upah menggunakan regresi kuantil dan menerapkan dekomposisi Machado-Mata (2005). Penelitian ini menemukan bahwa kesenjangan upah menurut jender masih didominasi oleh faktor yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained*) dan diindikasikan sebagai diskriminasi, baik pada tingkat rata-rata maupun di setiap kuantil dalam distribusi upah. Penelitian ini juga menemukan adanya bukti lantai lengket (*sticky floor*) di Indonesia.

Kata Kunci: Dekomposisi Upah, Diskriminasi Upah, Regresi Kuantil, Glass Ceiling, Sticky Floor

PENDAHULUAN

Kesenjangan upah menurut jender masih terjadi hampir di seluruh negara di dunia, tidak terkecuali Indonesia. Kesenjangan upah ini menunjukkan bahwa upah perempuan lebih rendah dari laki-laki. Anker (1998) dengan menggunakan data ILO tahun 1990 menjelaskan bahwa upah perempuan yang lebih rendah dari laki-laki terjadi hampir di seluruh negara di dunia, dan perbedaan upah tersebut terjadi pada

semua pola upah, baik harian, mingguan, maupun bulanan, dan terjadi di seluruh sektor non pertanian maupun sektor manufaktur secara terpisah. Hasil temuan International Labor Organization (2013) menyebutkan bahwa masih ada kesenjangan upah antar gender di Indonesia dengan selisih hingga 19% pada tahun 2012. Kesenjangan upah antar gender tertinggi terjadi di Azerbaijan yaitu sebesar 46%, dan terendah adalah Paraguay dengan 4%. Sedangkan rata-rata jumlah kesenjangan antar gender di dunia

masih mencapai angka 18%. Kesenjangan upah antar jender secara tidak langsung menyatakan polarisasi dalam distribusi upah laki-laki dan perempuan.

Perkembangan rata-rata upah antar jender di Indonesia menunjukkan dengan jelas adanya ketidaksetaraan upah antar jender. Pirmana (2006) menunjukkan dengan jelas adanya ketidaksetaraan jender yang signifikan dalam upah di Indonesia. Menggunakan data dari Sakernas tahun 1996, 1999, 2002, dan 2004 serta metode dekomposisi Oaxaca-Blinder, hasil dari dekomposisi kesenjangan pendapatan ini menunjukkan bahwa faktor penyebab kesenjangan pendapatan antara jender adalah sekitar 41,6% disebabkan oleh perbedaan karakteristik dan sekitar 58,4% disebabkan oleh faktor tidak teramati dan tidak dapat dijelaskan (*unexplained*). Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar kesenjangan upah di Indonesia disebabkan oleh faktor yang tidak teramati dan tidak dapat dijelaskan (*unexplained*) yang diindikasikan sebagai diskriminasi.

Banyak faktor karakteristik yang diduga sebagai penyebab adanya perbedaan upah yang diterima laki-laki dan perempuan. Rendahnya upah perempuan dibandingkan laki-laki dikarenakan investasi perempuan pada modal manusia seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang memang lebih rendah dibandingkan laki-laki (Jacobsen, 1994). Preferensi perempuan dalam memilih jenis pekerjaan juga menjadi salah satu penyebab perbedaan upah, dimana perempuan lebih memilih pekerjaan yang nyaman dan tidak beresiko seperti perawat dan guru. Jumlah jam kerja juga dapat menyebabkan perbedaan pendapatan, dimana norma yang berlaku di sebagian besar negara perempuan adalah penanggung jawab terhadap pekerjaan rumah tangga dan perawatan anak. Kondisi tersebut wajar apabila jam kerja perempuan di pasar kerja lebih sedikit dibandingkan laki-laki karena waktunya lebih banyak dihabiskan untuk mengurus keluarga. Hal ini mengakibatkan pendapatan perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki (Becker, 1985).

Penelitian empirik mengenai kesenjangan upah antar jender telah banyak dilakukan, hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa diskriminasi upah menurut jender masih terjadi di berbagai negara. Hasil penelitian diskriminasi upah merupakan salah satu informasi terpenting dari proses dan praktik pasar tenaga kerja yang diskriminatif. Di pasar tenaga kerja, diskriminasi terjadi disebabkan oleh perbedaan upah yang terjadi ketika suatu kelompok pekerja dibayar lebih rendah dibandingkan kelompok lain pada pekerjaan yang sama dan perbedaan upah tersebut

tidak ditentukan oleh perbedaan produktivitas. Diskriminasi ini dikenal dengan diskriminasi upah (*wages discrimination*) (Jacobsen, 1994). Goldin dan Polachek (1987) mendefinisikan diskriminasi upah sebagai bagian dari kesenjangan upah yang tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik individu. Dengan demikian, diskriminasi upah antar jender adalah kesenjangan upah perempuan dan laki-laki setelah semua faktor dikendalikan, misalnya tingkat pendidikan dan ketrampilan.

Selama dekade terakhir, fokus penelitian tentang kesenjangan upah antar jender telah bergeser dari rata-rata menjadi pola di sepanjang distribusi upah. Menghitung dan mendekomposisi kesenjangan upah antar jender pada tingkat rata-rata merupakan titik awal dalam menilai kesenjangan upah antar jender. Keuntungan utama dari hal ini adalah bahwa teknik tersebut menawarkan sebuah metode sederhana untuk menghitung ketidaksetaraan upah antar jender. Namun demikian, terdapat kelemahan dari penggunaan metode dekomposisi kesenjangan upah antar jender pada tingkat rata-rata. Pertama, orang yang berbeda mungkin menerima *return* atau balas jasa yang berbeda terhadap karakteristik mereka berdasarkan posisi mereka pada distribusi upah. Kedua, adanya perbedaan tingkat diskriminasi yang disebabkan oleh posisi mereka pada distribusi upah. Kedua alasan tersebut menunjukkan bahwa kesenjangan upah jender pada rata-rata tidak dapat diasumsikan berlaku untuk seluruh distribusi upah.

Beberapa penelitian tentang kesenjangan upah antar jender yang fokus dalam menentukan nilai kesenjangan upah antar jender di seluruh distribusi upah antara lain, Albrecht, dkk. (2004), de la Rica, dkk. (2005), Arulampalam, dkk. (2006), Chi dan Li (2007), Gunewardena (2008), dan Khanna (2012). Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah ada efek langit-langit kaca (*glass ceiling effect*) atau efek lantai lengket (*sticky floor effect*). Langit-langit kaca adalah kondisi di mana kesenjangan upah antar jender melebar di bagian atas distribusi upah, fenomena ini merupakan hambatan yang membatasi kelanjutan karir wanita mencapai posisi yang lebih tinggi (Arulampalam et al., 2006). Meskipun dalam penelitian sebelumnya tidak eksplisit mengatakan pekerja wanita tidak dimungkinkan untuk meraih posisi puncak, namun realita yang ada menunjukkan hal yang sebaliknya. Sementara itu, lantai lengket (*sticky floor*) dipandang sebagai skenario kebalikan dari *glass ceiling*. Booth, Francesconi, dan Frank (2003) dalam Arulampalam et al. (2007) mendefinisikan *Sticky Floor* sebagai kesenjangan upah menurut jender yang melebar di

bagian bawah distribusi upah. Fenomena lantai lengket (*sticky floor*) dapat terjadi karena distribusi upah mencerminkan segmentasi pasar tenaga kerja, dengan pekerjaan informal menempati ujung bawah distribusi (Pianto, Pianto dan Arias (2004) dalam Gunewardena (2008)). Lantai lengket (*sticky floor*) mencerminkan adanya hambatan terhadap akses ke pekerjaan yang baik untuk kelompok yang kurang beruntung.

Di Indonesia, penelitian yang mengukur kesenjangan upah antar jender di berbagai titik distribusi upah masih sulit ditemukan. Penelitian ini bertujuan untuk menghitung kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan, baik dikarenakan oleh perbedaan karakteristik yang diamati maupun perbedaan yang disebabkan oleh faktor yang tidak dapat dijelaskan (diskriminasi). Selain melihat kesenjangan upah pada tingkat rata-rata, penelitian ini juga akan melihat kesenjangan upah pada titik-titik distribusi upah, sehingga dapat diketahui apakah kesenjangan upah lebih tinggi pada titik distribusi upah bagian atas “*glass ceiling*” atau titik distribusi upah bagian bawah “*sticky floor*”. Secara spesifik kesenjangan upah jender pada tingkat rata-rata diukur menggunakan metode dekomposisi Oaxaca – Blinder (1973), dan kesenjangan upah jender pada titik titik distribusi upah dengan menggunakan metode dekomposisi yang diperkenalkan oleh Machado Mata (2005).

Metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca

Untuk mendapatkan kesenjangan upah berdasarkan jender, terlebih dahulu harus dilakukan estimasi terhadap fungsi upah. Model persamaan upah mengacu pada *basic* model persamaan Oaxaca (1973). Bentuk persamaan upah laki-laki dan upah perempuan adalah sebagai berikut:

$$\ln W_{im} = \beta_m X_{im} + \mu_{im} \dots \dots \dots (1.1)$$

$$\ln W_{if} = \beta_f X_{if} + \mu_{if} \dots \dots \dots (1.2)$$

dimana $\ln W_i$ merupakan natural logaritma dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki (m) dan perempuan (f), β dan μ merupakan koefisien regresi upah dan *error* laki-laki (m) dan perempuan (f). Prosedur yang digunakan untuk mengestimasi persamaan di atas adalah menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS).

Dengan menggunakan OLS, persamaan (1.1) dan (1.2) menghasilkan estimasi sebagai berikut:

$$\ln \bar{W}_m = \hat{\beta}_m \bar{X}_m \dots \dots \dots (1.3)$$

$$\ln \bar{W}_f = \hat{\beta}_f \bar{X}_f \dots \dots \dots (1.4)$$

Kesenjangan rata-rata upah antara laki-laki dan perempuan dapat ditentukan dengan mengurangi persamaan (1.3) dan (1.4), sehingga dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$\Delta \bar{W} = \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f \dots \dots \dots (1.5)$$

Untuk mendekomposisi total perbedaan upah, persamaan (3.5) ditambah dan dikurangi dengan rata-rata upah kontrafaktual. Seperti yang dijelaskan oleh Khanna (2012), bahwa titik awal dari dekomposisi Oaxaca-Blinder ini adalah penciptaan sebuah *counterfactual*. Rata-rata upah *counterfactual* dengan struktur upah non-diskriminatif yang berlaku di pasar dihadapi oleh laki-laki, yaitu jika perempuan harus dibayar sesuai dengan struktur upah laki-laki, maka rata-rata upah bagi seorang perempuan akan diwakili oleh:

$$CF_1 = \bar{X}_f \hat{\beta}_m$$

menambahkan dan mengurangi CF_1 ke persamaan (3.5), maka diperoleh:

$$\Delta \bar{W} = \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \underbrace{(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \bar{X}_f}_{\text{"D" Unexplained}} + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_m}_{\text{"E" Explained}} \dots \dots \dots (1.6)$$

Bagian pertama $((\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \bar{X}_f)$ dari dekomposisi upah adalah jumlah perbedaan yang timbul dari *return* atau balas jasa yang berbeda dari laki-laki dan perempuan terhadap karakteristik pasar tenaga kerja yang mereka miliki. Perbedaan koefisien mewakili kesenjangan upah riil menurut jender yang tidak dapat dijelaskan “*unexplained*” dan ini diindikasikan sebagai komponen diskriminasi (D). Bagian kedua $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_m$ merupakan selisih rata-rata logaritma upah yang disebabkan perbedaan tingkat rata-rata dari kovariat laki-laki dan perempuan. Ini adalah komponen dijelaskan (*Explained*) dari rata-rata log kesenjangan upah menurut jenis kelamin.

Dekomposisi juga dapat dilakukan menggunakan upah *counterfactual* alternatif, yaitu struktur upah non-diskriminatif yang berlaku di pasar dihadapi oleh perempuan. Jika laki-laki harus dibayar sesuai dengan struktur upah perempuan, maka rata-rata upah bagi seorang laki-laki akan diwakili oleh:

$$CF_2 = \bar{X}_m \hat{\beta}_f$$

menambahkan dan mengurangi CF_2 ke persamaan (3.5), maka diperoleh:

$$\Delta \bar{W} = \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \underbrace{(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \bar{X}_m}_{\text{"D" Unexplained}} + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_f}_{\text{"E" Explained}} \dots \dots \dots (1.7)$$

Upah *counterfactual* yang ketiga yaitu dengan menggunakan rata-rata tertimbang dari dua set koefisien. Cotton (1988) menggunakan proporsi sampel masing-masing kelompok sebagai bobot, yaitu $\hat{\beta}_c = \rho_m \hat{\beta}_m + \rho_f \hat{\beta}_f$, di mana ρ_m dan ρ_f adalah proporsi sampel laki-laki dan wanita.

Dekomposisi dari metode ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \Delta \bar{W} &= \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = (\beta_m \bar{X}_m) - (\beta_f \bar{X}_f) - (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta_c + (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta_c \\ \bar{W} &= \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \underbrace{(\beta_m - \beta_c) \bar{X}_m}_{\text{Male treatment Advantage}} + \underbrace{(\beta_c - \beta_f) \bar{X}_f}_{\text{Female treatment Advantage}} + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta_c}_{\text{"E" Explained}} \dots \dots \dots (1.8) \\ &\quad \underbrace{\hspace{10em}}_{\text{"D" Unexplained}} \end{aligned}$$

Metode Dekomposisi Machado Mata

Penelitian ini juga menggunakan regresi kuantil. Regresi kuantil diperkenalkan oleh Koenker dan Bassett (1978) untuk mempelajari efek marginal dari kovariat pada variabel dependen pada berbagai titik dalam distribusi, bukan hanya pada rata-rata. Regresi kuantil lebih menawarkan fleksibilitas daripada OLS. Hal tersebut memungkinkan efek kovariat pada variabel dependen berubah pada titik yang berbeda (kuantil) dari distribusi. Asumsinya adalah bahwa kuantil dari variabel dependen W linear pada kovariat. Oleh karena itu, distribusi kuantil θ^{th} ditentukan oleh:

$$Q_{\theta}(W_i|X_i) = X_i \beta_{\theta}, \quad \theta \in (0,1) \dots \dots \dots (1.9)$$

di mana koefisien β_{θ} adalah kemiringan garis kuantil yang memberikan pengaruh perubahan X_i pada kuantil bersyarat θ^{th} dari W_i .

Seperti yang ditunjukkan oleh Koenker dan Bassett (1978), estimator regresi kuantil dari β_{θ} memecahkan masalah minimisasi berikut:

$$\beta_{\theta} = \min_{\beta} \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \rho_{\theta}(W_i - X_i \beta_{\theta}) \dots \dots \dots (1.10)$$

di mana,

$$\rho_{\theta}(u) = \begin{cases} \theta * u, & u \geq 0 \\ (\theta - 1) * u, & u < 0 \end{cases}$$

$\rho_{\theta}(u)$ disebut juga sebagai *Check Function* dan error dugaan dari W adalah $e_i = W_i - X_i \beta_{\theta}$. Menurut Buchinsky (1998), keuntungan dari metode ini untuk memberikan perkiraan yang kuat dari vektor koefisien, yang membuat mereka tidak sensitif terhadap outlier dalam variabel independen. Selain itu, suatu perkiraan yang lebih efisien dari model OLS ketika *error* tidak terdistribusi normal sehingga memperjelas efek variabel independen terhadap variabel dependen seluruh distribusinya. Mengikuti metode Buchinsky (1998), maka setiap kuantil akan diperkirakan matriks varians-kovarians koefisien dengan metode bootstrap (metode resampling untuk

menghitung selang kepercayaan bagi β), di mana perkiraan dari kuantil dilakukan secara bersamaan.

Seperti dekomposisi Oaxaca-Blinder yang mengandalkan pada konstruksi rata-rata log upah *counterfactual*, dekomposisi Machado dan Mata dalam rangka mendekomposisi perbedaan antara dua distribusi upah juga membangun upah *counterfactual* di seluruh distribusi upah. Pada dasarnya, dekomposisi Machado dan Mata adalah generalisasi dari dekomposisi rata-rata Oaxaca-Blinder untuk dekomposisi kuantil. Kesenjangan upah gender di masing-masing kuantil, merupakan perbedaan antara distribusi log upah laki-laki dan log upah perempuan di kuantil tersebut, yang kemudian dapat didekomposisi menggunakan distribusi upah kontrafaktual. Prosedur dekomposisi menggunakan simulasi sebagai berikut:

1. Menghasilkan *random sample* berukuran n dari distribusi seragam $U[0,1]: u_1 u_2 \dots, u_n$.
2. Mengestimasi koefisien regresi kuantil pada setiap $u_1 u_2 \dots, u_n$ secara terpisah untuk pekerja laki-laki dan perempuan: $\{\hat{\beta}_{mu_j}\}_{j=1}^n$, dan $\{\hat{\beta}_{fu_j}\}_{j=1}^n$
3. Mengambil *random sample* dengan *replacement* untuk ukuran $n = 1000$ dari distribusi kovariat laki-laki dan perempuan secara terpisah. *Random sample* dinotasikan dengan: $\{\tilde{X}_{mj}\}_{j=1}^n$, dan $\{\tilde{X}_{fj}\}_{j=1}^n$
4. Distribusi *counterfactual* sebagai berikut $\{Y_j^{\text{cf}} = \tilde{X}_{mj} \hat{\beta}_{fu_j}\}$ atau $\{Y_j^{\text{cf}} = \tilde{X}_{fj} \hat{\beta}_{mu_j}\}$ untuk $j = 1, 2, \dots, n$.

Distribusi upah *counterfactual* pertama merupakan distribusi log upah laki-laki yang dibayar sesuai dengan struktur upah perempuan, karena menggunakan kovariat laki-laki dan *returns of women*. Distribusi upah *counterfactual* kedua merupakan kasus di mana perempuan mempertahankan karakteristik mereka dan mendapatkan upah seperti laki-laki.

Pada kuantil θ^{th} , perbedaan antara estimasi kuantil bersyarat log upah untuk pria, $\hat{Q}_m(\theta)$, dan estimasi kuantil bersyarat dari log upah perempuan, $\hat{Q}_f(\theta)$, bisa di dekomposisi sebagai berikut:

$$\hat{Q}_m(\theta) - \hat{Q}_f(\theta) = \underbrace{[\hat{Q}_m(\theta) - \hat{Q}_{cf}(\theta)]}_{\text{"D" Unexplained}} + \underbrace{[\hat{Q}_{cf}(\theta) - \hat{Q}_f(\theta)]}_{\text{"E" Explained}} \dots (1.11)$$

di mana $\hat{Q}_{cf}(\theta)$ adalah estimasi kuantil tak bersyarat log upah kontrafakta dengan acuan karakteristik perempuan dan struktur upah laki-laki. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) bulan Agustus 2008 sampai dengan 2012 dengan unit analisis anggota rumah tangga usia 15 sampai dengan 65 tahun dan masuk dalam kelompok angkatan kerja, baik perempuan maupun laki-laki. Variabel dependen untuk analisis kesenjangan upah pekerja menurut jender akan diestimasi dengan menggunakan upah riil per jam. Upah per jam lebih tepat digunakan dibandingkan dengan upah per bulan dalam mengestimasi upah pekerja karena jumlah jam kerja wanita cenderung lebih rendah daripada laki-laki. Selain itu, upah riil dapat lebih mencerminkan tingkat upah buruh dengan lebih realistis. Sementara itu, variabel Independen yang akan digunakan antara lain umur, masa kerja, pendidikan, status tempat tinggal, lapangan pekerjaan, wilayah jenis pekerjaan, dan status perkawinan.

HASIL PERHITUNGAN DEKOMPOSISI OAXACA-BLINDER DAN MACHADO MATA

Hasil Dekomposisi Oaxaca-Blinder

Tabel 1. dan tabel 2. di Lampiran menyajikan hasil dekomposisi Oaxaca-Blinder. Kolom pertama mengacu pada kasus yang mengasumsikan bahwa struktur upah non-diskriminatif pada laki-laki (persamaan 1.6), kolom kedua mengacu pada kasus di mana koefisien perempuan yang digunakan (persamaan 1.7), dan kolom ketiga adalah struktur upah koefisien laki-laki dan perempuan (*pooled*) (persamaan 1.8). Sementara itu, baris pertama dan kedua dari tabel menyajikan rata-rata log kesenjangan upah riil menurut jenis kelamin, baris ketiga dan keempat menjelaskan komponen *explained* ("E") dari kesenjangan upah, serta baris kelima dan keenam menjelaskan komponen diskriminasi ("D"). Baris berikutnya menguraikan koefisien dari karakteristik pekerja pada *explained* dan *unexplained*.

Hasil dekomposisi Oaxaca-Blinder menunjukkan bahwa rata-rata kesenjangan log upah riil menurut jender pada tahun 2008 sampai dengan 2012 sebesar 0.208 - 0.261, artinya laki-laki menerima tingkat upah riil 20.8% - 26.1% lebih tinggi dari perempuan. Kesenjangan upah riil antara laki-laki dan perempuan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan faktor-faktor karakteristik (*explained*) seperti umur, pendidikan, pelatihan, masa kerja, jenis pekerjaan, lapangan pekerjaan, serta dapat disebabkan oleh

perbedaan yang muncul karena pengaruh faktor-faktor yang tidak teramati atau tidak dapat dijelaskan (*unexplained*) terhadap perbedaan upah yang diindikasikan sebagai diskriminasi. Dalam rentang waktu 5 tahun tersebut tidak menunjukkan penurunan, bahkan rata-rata kesenjangan upah riil menurut jender terendah yang tercatat pada tahun 2008 sebesar 20.8% meningkat menjadi 26.1% pada tahun 2009. Sedangkan pada tahun 2010 hingga 2012, rata-rata kesenjangan upah riil menurut jender berkisar 22%. Komponen diskriminasi (*unexplained*) hampir sepenuhnya bertanggung jawab atas keseluruhan kesenjangan upah riil antara laki-laki dan perempuan, terutama pada tahun 2010 hingga 2012. Lebih lanjut, persentase komponen diskriminasi (*unexplained*) dari kesenjangan upah riil menurut jender lebih dari seratus persen. Artinya, jika tanpa adanya diskriminasi maka perempuan akan memperoleh upah yang lebih tinggi dari pada laki-laki. Dengan demikian, karakteristik individu dari perempuan tidak seluruhnya lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki, tetapi itu adalah *return* pada karakteristik pekerja (pengaruh koefisien) yang menyebabkan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan terbuka lebar.

Secara rinci, rata-rata kesenjangan upah riil menurut jender pada Tabel 1. dan 2. memperlihatkan bahwa hampir separuh variabel dari umur, daerah tempat tinggal, pendidikan, pelatihan, masa kerja, jenis pekerjaan/jabatan, dan kelompok dummy lapangan pekerjaan utama menunjukkan tanda negatif pada koefisien karakteristik (*explained*). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerja perempuan hampir sama dengan laki-laki, bahkan beberapa karakteristik perempuan cenderung lebih tinggi dari laki-laki. Misalnya kategori pendidikan pada koefisien karakteristik (*explained*) menunjukkan nilai negatif pada SMA tahun 2008 – 2010 dan perguruan tinggi pada tahun 2011 - 2012, kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang tamat SMA pada tahun 2008 – 2010 dan tamat perguruan tinggi pada tahun 2011 – 2012 lebih tinggi dari pada pekerja laki-laki, hal ini memberi gambaran bahwa perempuan berhasil menikmati dunia pendidikan terutama pendidikan tinggi. Meluasnya kesempatan mengenyam pendidikan sampai pendidikan tinggi ini, memungkinkan penyempitan jurang kesenjangan upah antar jender. Tabel 1. dan 2. menunjukkan bahwa pada tahun 2008 – 2012 kategori pekerja profesional dan pekerja juru tulis memiliki koefisien karakteristik (*explained*) negatif, kondisi ini menyiratkan bahwa pekerja perempuan lebih diterima dan mampu bersaing bahkan mendominasi jenis pekerjaan/jabatan ini dibandingkan pekerja laki-laki, sehingga kondisi ini jugalah yang dapat menyempitkan kesenjangan upah

antar jender. Keadaan seperti ini menjelaskan bahwa perempuan telah memiliki karakteristik yang sama dengan laki-laki bahkan dalam beberapa hal memiliki karakteristik yang lebih baik daripada laki-laki, sehingga tanpa adanya diskriminasi, perempuan akan memperoleh upah hampir sama bahkan lebih tinggi dari laki-laki karena keunggulan karakteristik mereka. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Feridhanusetyawan et al. (2001) dan Pirmana (2006) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerja perempuan kurang dari laki-laki, sehingga upah perempuan lebih rendah dari laki-laki. Penelitian lebih lanjut yang mencakup tahun yang digunakan oleh Pirmana dan penelitian ini dapat menunjukkan profil perempuan yang lebih komprehensif atas kesenjangan upah antar jender.

Tanda dan besaran untuk efek *unexplained* (diindikasikan sebagai diskriminasi) dari kesenjangan upah antar jender pada tahun 2008 sampai dengan 2012 lebih bervariasi seperti yang terdapat pada Tabel 1. dan 2. di Lampiran. Efek negatif *unexplained* pada variabel tertentu menunjukkan bahwa variabel terkait memberi kontribusi untuk menyelaraskan. Dalam hal menyamakan kedudukan antara laki-laki dan perempuan, Tabel 1. dan 2. di Lampiran menunjukkan bahwa *return* ke pendidikan lebih tinggi bagi perempuan daripada laki-laki. Pengurangan diskriminasi karena pendidikan sangat kuat pada tahun 2009, terutama untuk tingkat SMA. Daerah tempat tinggal di kota juga berkontribusi terhadap efek diskriminasi yang lebih kecil. Demikian pula untuk umur kuadrat (*age square*) dan masa kerja sebagai proksi dari pengalaman, memberikan banyak kontribusi dalam mengurangi kesenjangan upah riil antara laki-laki dan perempuan. Sedangkan untuk kelompok dummy jenis pekerjaan/jabatan dan lapangan pekerjaan utama, tanda dan besaran efek *explained* berbeda antara tahun 2008 sampai dengan 2012. Misalnya pada tahun 2008 semua kelompok dummy jenis pekerjaan/jabatan efek *explained* bertanda negatif, sedangkan pada tahun 2008 dan 2012 sebaliknya. Efek *explained* bertanda positif mengartikan bahwa variabel terkait memberikan kontribusi terhadap diskriminasi upah di Indonesia. Variabel dummy daerah tempat tinggal (kota) dan mengikuti pelatihan pada tahun 2008 sampai dengan 2012 berkontribusi terhadap diskriminasi pada kesenjangan upah menurut jender di Indonesia.

Hasil Dekomposisi Machado Mata

Tabel 3. di Lampiran menunjukkan hasil dekomposisi Machado Mata pada Tahun 2008 sampai dengan 2012. Hasil yang ditunjukkan adalah kesenjangan

upah riil menurut jender untuk kuantil 10th, 25th, 50th (median), 75th dan 90th dengan mengacu pada kasus yang mengasumsikan bahwa struktur upah non-diskriminatif pada laki-laki. Kesenjangan upah riil menurut jender pada kuantil 10th sampai dengan 90th menunjukkan penurunan yang mengindikasikan bahwa adanya efek lantai lengket (*Sticky Floor Effect*). Meskipun pada tahun 2008 kesenjangan upah riil menurut jender pada kuantil 10th lebih rendah daripada kuantil 25th. Menurut Arulampalam et al. (2006), *Sticky Floor* didefinisikan ada jika kesenjangan upah kuantil 10th lebih tinggi daripada kuantil 25th sebesar 2% point. Tetapi jika kriteria diatas tidak terpenuhi, maka sebagai gantinya dengan membandingkan kesenjangan upah pada kuantil 10th dan persentil 50th. Tabel 4.8. di Lampiran menunjukkan bahwa kesenjangan upah riil menurut jender di kuantil 10th lebih tinggi daripada kuantil 25th dan 50th lebih dari 2% point. Hal ini menjelaskan bahwa adanya efek lantai lengket (*Sticky Floor Effect*) di Indonesia pada tahun 2008 sampai dengan 2012.

Gambar 2.6. di Lampiran memperjelas adanya Efek lantai lengket (*Sticky Floor Effect*) pada kesenjangan upah riil menurut jender di Indonesia pada tahun 2008 sampai dengan 2012. Seperti pada tahun 2012, Kesenjangan upah riil menurut jender pada kuantil 10th pada tahun 2012 adalah sebesar 0,392. Artinya, perempuan menerima upah 0.392 kurang dari laki-laki. Atau, perempuan mendapatkan upah 0,608 dari jumlah yang diterima laki-laki. Kesenjangan upah riil menurut jender ini terus menyempit ke kuantil 90th. Efek lantai lengket (*Sticky Floor Effect*) yang ditemukan dalam penelitian ini, kontras dengan penelitian di negara-negara maju, di mana kesenjangan upah terus melebar dari ujung bawah menuju atas distribusi upah yang dikenal sebagai efek langit-langit kaca (*glass ceiling effect*). Albrect et al. (2003) merupakan salah satu jurnal yang mengidentifikasi fenomena *glass ceiling effect* di Swedia. Arumpalam et al. (2007) meneliti 11 negara Eropa, dalam penelitian mereka ditemukan bahwa hanya di Italia dan Spanyol yang menunjukkan *Sticky Floor Effect*, sedangkan di negara lainnya kesenjangan upah menunjukkan *glass ceiling effect*. Kee (2005) menemukan bahwa ada *glass ceiling effect* yang kuat di pasar kerja sektor swasta Australia. Penelitian di India (Khanna, 2012), China (Chi dan Li, 2007), Sri Lanka (gunewardena, 2008) dan Thailand (Adireksombat et al., 2010) menemukan *Sticky Floor Effect* untuk semua negara ini. Penelitian ini memberikan satu bukti lagi bahwa ditemukannya *Sticky Floor Effect* di negara yang ekonominya sedang berkembang. Khanna (2012) di hasil penelitiannya menyatakan bahwa tren yang

berkembang menemukan adanya *Sticky Floor Effect* di negara yang ekonominya sedang berkembang dan *glass ceiling effect* di negara-negara maju.

Kesenjangan upah riil menurut jender terutama didorong oleh efek *unexplained* (yang diindikasikan karena adanya diskriminasi) yang dominan pada bagian bawah distribusi upah. Tabel 3. dan Gambar 2.8 di Lampiran menunjukkan bahwa kesenjangan upah yang disebabkan efek *unexplained* (diskriminasi) jauh lebih tinggi untuk pekerja yang menerima upah rendah daripada penerima upah tinggi. Gambar 2.8 di Lampiran memperlihatkan bahwa perkembangan kesenjangan upah antar jender yang disebabkan oleh efek *unexplained* (diskriminasi) di bagian bawah distribusi upah antara tahun 2008 sampai dengan 2012 semakin melebar. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang berada di bagian bawah distribusi upah, cenderung lebih mudah memperoleh perlakuan diskriminasi dibandingkan pekerja perempuan yang berada di bagian atas distribusi upah. Dengan demikian, *Sticky Floor Effect* muncul mungkinkarenadiskriminasi lebih besar di bagian bawah distribusi upah.

Distribusi karakteristik (*explained*) kurang menguntungkan bagi perempuan. Tabel 3. dan Gambar 2.7 di Lampiran menunjukkan bahwa di bagian atas distribusi upah perempuan sebenarnya memiliki karakteristik yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Bahkan untuk tahun 2011 dan 2012 karakteristik perempuan lebih tinggi daripada laki-laki di setiap kuantil dalam distribusi upah. Hal ini ditunjukkan dengan tanda negatif pada nilai *explained*. Artinya, lebih dari 100 persen dari kesenjangan upah menurut jender dikarenakan adanya diskriminasi, dan tanpa adanya diskriminasi perempuan akan mendapatkan upah lebih dari laki-laki. Hasil penelitian ini mirip dengan Arulampalam et al. (2006) hasil untuk Belgia, Finlandia, Perancis, Italia dan Spanyol; Montenegro (2003) hasil untuk Chile; Chi dan Li (2007) hasil untuk China; Gunewardena (2008) hasil untuk Sri Lanka; Adireksombat et al. (2010) hasil untuk Thailand; dan Khanna (2012) hasil untuk India. Jika dilihat tren dari perbedaan karakteristik (*explained*) dari tahun 2008 sampai dengan 2012, karakteristik perempuan meningkat lebih cepat daripada karakteristik laki-laki di seluruh distribusi upah. Meskipun karakteristik individu hampir sama bahkan lebih dari laki-laki di seluruh titik distribusi upah, tetapi diskriminasi hampir sepenuhnya bertanggung jawab atas *Sticky Floor Effect*.

FENOMENA STICKY FLOOR

Satu penjelasan untuk temuan *Sticky Floor Effect* yang sering dikutip dalam literatur terkait dengan diskriminasi statistik dengan pemberi kerja yaitu karena rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan. Jayaweera et. al. (2000) dalam Gunewardena (2008) mengatakan bahwa pekerja perempuan di bagian bawah distribusi upah adalah pekerja perempuan yang rentan, karena mereka mayoritas pekerja di sektor informal. Anggota kelompok yang kurang beruntung dan terpinggirkan, seperti perempuan, bekerja dalam jumlah yang sangat besar di pekerjaan sektor informal, yang memberikan akuntabilitas, stabilitas dan manfaat lebih rendah dari pada pekerjaan di sektor formal. Seringkali kegiatan sektor informal mencerminkan kegiatan sektor formal. Sektor informal berperan menunjang produksi di sektor formal dalam hal bahwa banyak pekerja informal, khususnya pekerja yang bekerja di bidang manufaktur atau tekstil, melaksanakan banyak tugas yang sama seperti pekerja yang bekerja secara formal. Karena sektor informal memiliki tuntutan lebih sedikit dalam hal kompensasi dan perlindungan pekerja, maka barang dapat diproduksi dengan biaya lebih rendah, yang memungkinkan perusahaan memperoleh bahan masukan lebih murah. Oleh karena itu, Pembagian antara sektor formal dan informal bisa berperan sebagai jenis diskriminasi kerja terhadap perempuan. Informalitas dapat menjadi sumber diskriminasi upah juga. Diskriminasi upah berbasis pasar tenaga kerja berakar pada argumen bahwa, meskipun perempuan kerap melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan informal yang mirip dengan atau diperlukan untuk produksi di sektor formal, mereka tidak menerima upah yang kompetitif karena mereka tidak memiliki akses ke perlindungan regulatif, manfaat dan keberlanjutan kerja di sektor formal (International Labour Organization, 2013).

Dalam kasus Indonesia, norma-norma patriarki merupakan salah satu hambatan paling signifikan yang dihadapi oleh perempuan saat transisi dari pasar informal ke pasar formal, karena pekerja perempuan menghadapi kendala fisik yang cukup besar karena tanggung jawab rumah tangga mereka, dan terbatas pada pekerjaan yang sesuai untuk perempuan. Di Indonesia, sikap patriarki tampak menentukan banyak hambatan mendasar pada partisipasi angkatan kerja. International Labour Organization (2012) menyatakan bahwa peran dan tanggung jawab kerumahtanggaan perempuan, status subordinat perempuan dalam relasi jender, dan sikap patriarki terhadap partisipasi perempuan dalam kehidupan

ekonomi dan masyarakat, semua berperan sebagai hambatan sangat besar bagi kemampuan perempuan untuk transisi dari pasar tenaga kerja informal ke pasar tenaga kerja formal, terutama di sektor non-tradisional. Memiliki komitmen utama pada tugas-tugas rumah tangga menyiratkan bahwa pekerjaan di luar rumah bagi perempuan hanyalah tambahan, oleh karena itu, seorang perempuan yang ingin mendapatkan pekerjaan di sektor formal harus menerima kenyataan bahwa dia akan memiliki beban tanggung jawab ganda jika ini adalah jalan yang dia pilih. Komitmen implisit pada tanggung jawab kerumahtanggaan berarti bahwa perempuan tidak punya waktu banyak untuk memberikan dedikasi pada suatu pekerjaan di sektor formal sebagaimana halnya laki-laki, sehingga cenderung membuat mereka kurang produktif dan oleh karena itu kurang menarik bagi pemberi kerja. Bukti semacam itu mendukung anggapan bahwa patriarki memainkan peran penting di masyarakat Indonesia, menentukan keputusan yang dibuat baik di lingkup publik maupun pribadi. Peran ganda perempuan dapat membuatnya kurang menarik bagi pemberi kerja karena komitmen tambahannya terhadap rumah. Tingkat produktivitas lebih rendah yang dirasakan ini dapat bertindak sebagai hambatan untuk pasar tenaga kerja formal (International Labour Organization, 2013).

Efek *sticky floor* menunjukkan semakin bergerak ke atas distribusi upah, kesenjangan upah antar laki-laki dan perempuan oleh faktor-faktor yang tidak teramati (*un-observed*) terhadap perbedaan upah yang diindikasikan sebagai diskriminasi semakin berkurang. Khanna (2012) menyatakan bahwa pekerja perempuan di bagian atas distribusi upah dianggap memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaan dan merupakan pekerja yang stabil. Hal ini dapat dikarenakan pekerja perempuan pada bagian atas distribusi upah mempunyai investasi modal manusia di masa lalu, misalnya memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, sehingga mereka memiliki keahlian khusus yang dihargai oleh pemberi kerja. Selain itu, dengan investasi modal manusia yang mereka miliki, perempuan akan mempunyai posisi tawar yang tinggi dan mampu bersaing dengan laki-laki di pasar tenaga kerja formal. Pekerja perempuan yang mempunyai investasi modal manusia yang tinggi cenderung bekerja menjadi elit terdidik di perkotaan dan di posisi manajerial, profesional atau lainnya. Namun, dalam kasus di mana norma-norma patriarki tidak sepenuhnya membatasi kemampuan perempuan untuk berpartisipasi di pasar tenaga kerja formal, norma-norma tersebut membatasi perempuan mengakses bidang pekerjaan tertentu di sektor formal dan mendapatkan tingkat upah yang sama dengan laki-laki

(International Labour Organization (2013)). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja perempuan sudah mampu bersaing dengan pekerja laki-laki di sektor formal, tetapi masih terjadi kesenjangan upah antar jender oleh faktor-faktor yang tidak teramati atau diindikasikan sebagai diskriminasi, walaupun tidak setinggi di bagian bawah distribusi upah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Tahun 2008 sampai dengan 2012, untuk menghitung kesenjangan upah pekerja menurut jender di Indonesia. Fokus dari penelitian ini tidak hanya pada tingkat rata-rata, tetapi juga untuk melihat kesenjangan upah antar jender di berbagai titik distribusi upah.

Hasil dekomposisi Oaxaca-blinder menunjukkan bahwa diskriminasi (*unexplained*) mendominasi rata-rata kesenjangan upah antar jender. Dengan spesifikasi yang berbeda, efek *unexplained* (diskriminasi) menyumbang lebih dari 90% dari rata-rata kesenjangan upah antar jender pada setiap periode penelitian (Tahun 2008 sampai dengan 2012). Bahkan pada tahun 2010-2012, persentase rata-rata kesenjangan upah antar jender adalah lebih dari seratus persen. Artinya, jika tanpa adanya diskriminasi maka perempuan akan memperoleh upah yang lebih tinggi dari pada laki-laki.

Penelitian ini juga menerapkan dekomposisi Machado Mata untuk menguraikan kesenjangan upah menurut jender di masing-masing kuantil. Dekomposisi Machado Mata jauh lebih informatif daripada dekomposisi Oaxaca-Blinder dan sangat penting untuk penelitian kesenjangan upah menurut jender di seluruh distribusi upah. Hasil dekomposisi Machado Mata menunjukkan bahwa kesenjangan upah riil menurut jender pada kuantil 10th sampai dengan 90th menunjukkan penurunan yang mengindikasikan bahwa adanya efek lantai lengket (*Sticky Floor Effect*) di Indonesia pada tahun 2008 sampai dengan 2012. Kesenjangan upah riil menurut jender terutama didorong oleh komponen *unexplained* (yang diindikasikan karena adanya diskriminasi), yang jauh lebih tinggi untuk pekerja yang menerima upah rendah daripada penerima upah tinggi. Sedangkan komponen *explained* (yaitu kesenjangan upah riil menurut jender karena perbedaan karakteristik) cukup rendah di setiap kuantil dalam distribusi upah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi merupakan bagian utama dari kesenjangan upah riil menurut jender di semua titik distribusi upah,

terutama pada bagian bawah distribusi upah. Fakta ini sangat menyarankan bahwa meskipun peraturan perundang-undangan di Indonesia menetapkan upah yang sama dan kesempatan kerja yang sama, namun masih ditemukan kurangnya penghargaan terhadap keterampilan perempuan di pasar kerja. Sehingga untuk mencapai kesetaraan jender perlu adanya penegakan hukum yang kuat. Selain itu, para pembuat kebijakan harus merancang strategi untuk mengendalikan pelebaran kesenjangan upah, terutama kesenjangan upah di bagian bawah distribusi upah. Kebijakan yang dirancang sebaiknya bukan hanya kebijakan standar untuk meningkatkan karakteristik produktif perempuan saja, tetapi juga kebijakan yang mempromosikan ekuitas (keadilan) jender dalam perekrutan, dan ditempat kerja (seperti: penitipan anak, cuti hamil, cuti haid dan lain-lain) yang pada akhirnya akan mengurangi waktu yang dihabiskan dari angkatan kerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adireksombat, K., Fang, Z., & Sakellariou, C. 2010. The Evolution of Gender Wage Differentials and Discrimination in Thailand: 1991-2007{An Application of Unconditional Quantile Regression}. *MPRA Paper No. 27516*.
- Albrecht, J., A. van Vuuren and S. Vroman. 2004. Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments. *Tinbergen Institute Discussion Paper*.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. 2006. Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Wage Gap Across the Wages Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.60(2), 161-186.
- Badan Pusat Statistik. 2011. *Pedoman Umum Pelaksanaan Survei Khusus Angkatan Kerja Tahun 2012*. Jakarta.
- Becker, Gary S. 1985. Human Capital, Effort, and The Sexual Division of Labor. *Journal of Labor: Trends in Women's Work, Education, and Family Building Economics*, Vol. 3, Issue I Part 2 (January, 1985). The University of Chicago Press.
- Blinder, A. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, Vol. 8(4), 436-455.
- Buchinsky, Moshe. 1998. Recent Advances in Quantile Regression Models. *Journal of Human Resources*, Vol. 33(1), 88-126.
- Chi, Wei & Li, Bo. 2007. Glass Ceiling or Sticky Floor? Examining the Gender Pay Gap across the Wage Distribution in Urban China, 1987-2004. *Journal of Comparative Economics*, Vol. 36, 243-263.
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. 2010. The Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union. *IZA Discussion Papers*, No. 5044.
- Cotton, J. 1988. On the Decomposition of Wage Differentials. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 70, 236-243.
- de la Rica, S., Dolado, J. J., & Llorens, V. 2005. Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain. *IZADiscussion Paper*, No. 1483. Institute for the Study of Labor (IZA)
- DiNardo, J., Fortin N. M., & Lemieux T. 1996. Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. *Econometrica* Vol. 64(5), 1001-1044.
- Feridhanusetyawan et al. 2001. The male-female wage differentials in Indonesia. Centre for Strategic International Studies Working Paper Series. 14 Juli, 2013.
<http://aldinosuprema.blog.uns.ac.id/files/2010/06/the-male-female-wage-differentials-in-indonesia.pdf>.
- Firpo S., Fortin N. M., and Lemieux T. 2007. *Decomposing Wage Distributions using Recentered Influence Functions Regressions*. Mimeo, University of British Columbia.
- Goldin, C., & Polachek, S. 1987. Residual differences by sex: Perspectives on the gender gap in earnings. *In American Economic Review*, Vol. 77(2), 143-151.
- Gunewardena, D., Abeyrathna, D., Ellagala, A., Rajakaruna, K., & Rajendran S. March 2008. Glass Ceilings, Sticky Floors or Sticky Doors? A Quantile Regression Approach to Exploring Gender Wage Gaps in Sri Lanka. *PMMA Working Paper*, No. 2008-04 Available at SSRN.
<http://ssrn.com/abstract=1124158> or
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1124158>
- International Labour Organization. 2013. *Perempuan dan Kepemimpinan*. Jakarta, Indonesia.
- International Labour Organization. 2012. *Labour and social trends in Indonesia 2011: Promoting job-rich growth in provinces*. Jakarta, Indonesia.
- Jacobsen, Joyce P. 1994. *The Economic of Gender*. Massachusetts, Blackwell.
- Jann, B. 2008. A STATA implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *ETH Zurich Sociology Working paper No.5*.
http://repec.ethz.ch/rsc/ets/wpaper/jann_oaxaca.pdf
- Kee, H. J. 2005. Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap Using Quantile Regression and Counterfactual Decomposition Methods. *Discussion Paper*, No. 487.

- Khanna, S. 2012. Gender wage discrimination in India: Glass ceiling or sticky floor?. *Working Paper of Delhi School of Economics*, No. 214.
- Koenker, R. and G. Bassett. 1978. Regression Quantiles. *Econometrica*, Vol.46(1), 33-50.
- Machado, J., & Mata J. 2005. Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression Models. *Journal of Applied Econometrics*, No. 20, 445-465.
- Neumark, D. 1988. Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, Vol. 23, pp. 279-295. <http://pta.trunojoyo.ac.id/uploads/journals/090231100073/090231100073.pdf>
- Oaxaca, R.L. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. In *International Economic Review*, Vol. 13(3), 693-709.
- Oaxaca, R. L., & M. R. Ransom. 1994. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, Vol. 61, 5-21.
- Oaxaca, R. L., & M. Ransom. 1998. Calculation of approximate variances for wage decomposition differentials. *Journal of Economic and Social Measurement*, Vol. 24, 55-61.
- Pirmana, Viktor. 2006. Earnings Differential Between Male-Female In Indonesia: Evidence From Sakernas Data. *Working Paper in Economics and Development Studies*, No.200608.
- Reimers, C. W. 1983. Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 65, 570-579.

LAMPIRAN

Tabel 1. Hasil Model Dekomposisi Oaxaca-Blinder dengan menggunakan struktur upah (SU) Laki-laki (L); Perempuan (P); serta laki-laki dan perempuan (*Pooled*) Tahun 2008 dan 2009

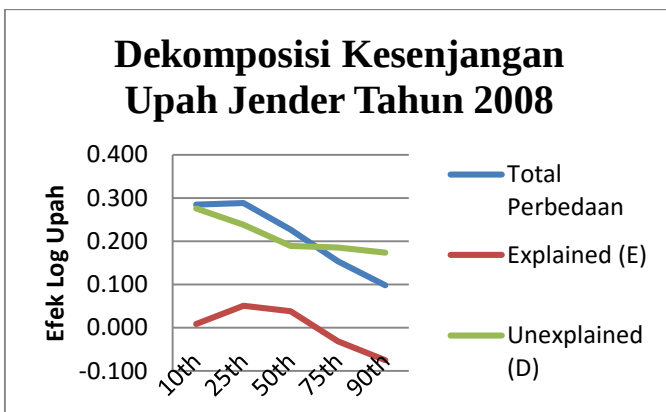
Dekomposisi	Tahun 2008			Tahun 2009		
	L (SU)	P (SU)	<i>Pooled</i> (SU)	L (SU)	P (SU)	<i>Pooled</i> (SU)
Total Kesenjangan Upah	0.208	0.208	0.208	0.261	0.261	0.261
Persentase Total Kesenjangan Upah (%)	100	100	100	100	100	100
<i>Explained</i> (E)	0.022	0.011	0.018	0.012	0.017	0.013
Persentase <i>Explained</i> (%)	10.663	5.043	8.732	5.552	6.558	4.796
<i>Unexplained</i> (D)	0.186	0.198	0.190	0.249	0.244	0.248
Persentase <i>Unexplained</i> (%)	89.337	94.957	91.268	95.448	93.442	95.204
<i>explained</i>						
age	0.120	0.087	0.108	0.106	0.077	0.098
age2	-0.087	-0.069	-0.079	-0.079	-0.061	-0.075
kota	-0.004	-0.014	-0.007	-0.009	-0.013	-0.010
sd	0.009	0.009	0.010	0.006	0.008	0.007
smp	0.044	0.048	0.046	0.051	0.067	0.059
sma	-0.097	-0.098	-0.099	-0.096	-0.122	-0.109
pt	0.004	0.004	0.004	0.004	0.005	0.005
kawin	0.012	0.002	0.008	0.010	0.003	0.007
pelatihan	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
mskerja	0.026	0.042	0.031	0.027	0.044	0.033
p_prof	-0.029	-0.007	-0.025	-0.027	-0.029	-0.026
p_manajer	0.006	0.005	0.006	0.012	0.015	0.012
p_irtulis	-0.008	-0.002	-0.008	-0.009	-0.016	-0.012
p_pjualan	-0.002	0.006	-0.001	0.002	-0.002	0.001
p_jasa	-0.005	0.016	-0.002	0.000	0.001	0.000
p_prod	0.012	-0.031	0.007	-0.004	0.000	-0.003
industri	-0.001	0.010	0.000	0.007	0.003	0.006
jasa	0.014	-0.003	0.013	0.003	0.027	0.011
jawa	0.008	0.006	0.007	0.010	0.008	0.009
<i>unexplained</i>						
age	0.349	0.382	0.361	0.301	0.329	0.309
age2	-0.101	-0.119	-0.109	-0.103	-0.121	-0.107
kota	-0.095	-0.085	-0.092	-0.042	-0.038	-0.041
sd	0.007	0.008	0.007	-0.027	-0.028	-0.028
smp	-0.020	-0.024	-0.022	-0.061	-0.078	-0.070
sma	-0.002	-0.001	0.000	-0.066	-0.040	-0.053
pt	-0.001	-0.001	-0.001	-0.003	-0.004	-0.004
kawin	0.067	0.077	0.071	0.052	0.059	0.055
pelatihan	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002
mskerja	-0.064	-0.079	-0.069	-0.068	-0.085	-0.074
p_prof	0.062	0.041	0.058	-0.008	-0.005	-0.008
p_manajer	0.001	0.001	0.000	-0.002	-0.006	-0.003
p_irtulis	0.029	0.023	0.028	-0.025	-0.018	-0.023
p_pjualan	0.037	0.028	0.035	-0.015	-0.010	-0.013
p_jasa	0.041	0.020	0.038	-0.006	-0.007	-0.006
p_prod	0.070	0.113	0.075	-0.020	-0.025	-0.021
industri	-0.043	-0.055	-0.044	0.015	0.019	0.016
jasa	-0.097	-0.080	-0.096	0.145	0.120	0.137
jawa	-0.019	-0.017	-0.018	-0.020	-0.018	-0.019
_cons	-0.036	-0.036	-0.036	0.199	0.199	0.199

Tabel 2. Hasil Model Dekomposisi Oaxaca-Blinder dengan menggunakan struktur upah (SU) Laki-laki (L); Perempuan (P); serta laki-laki dan perempuan (*Pooled*) Tahun 2010 - 2012

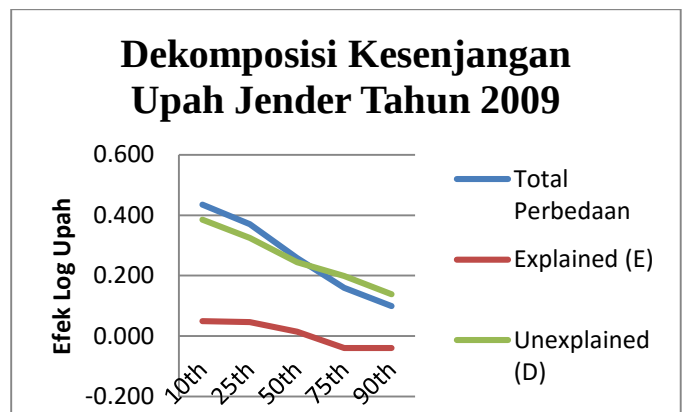
Dekomposisi	Tahun 2010			Tahun 2011			Tahun 2012		
	L (SU)	P (SU)	Pooled (SU)	L (SU)	P (SU)	Pooled (SU)	L (SU)	P (SU)	Pooled (SU)
Total Kesenjangan Upah	0.220	0.220	0.220	0.219	0.219	0.219	0.221	0.221	0.221
Persentase Total Kesenjangan Upah (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Explained</i> (E)	-0.016	-0.010	-0.015	-0.073	-0.062	-0.069	-0.042	-0.047	-0.042
Persentase <i>Explained</i> (%)	-7.349	-4.27	-6.884	-33.600	-28.355	-31.629	-19.136	-21.189	-19.079
<i>Unexplained</i> (D)	0.236	0.230	0.235	0.292	0.281	0.288	0.263	0.268	0.263
Persentase <i>Unexplained</i> (%)	107.349	104.727	106.884	133.600	128.355	131.629	119.136	121.189	119.079
<i>explained</i>									
age	0.097	0.065	0.086	0.014	0.014	0.014	0.020	0.016	0.018
age2	-0.072	-0.050	-0.065	-0.006	-0.005	-0.005	-0.012	-0.009	-0.011
kota	-0.008	-0.012	-0.009	-0.002	-0.008	-0.004	-0.002	-0.007	-0.004
sd	0.011	0.012	0.012	0.004	0.003	0.004	0.004	0.003	0.003
smp	0.039	0.046	0.044	0.014	0.015	0.014	0.009	0.011	0.009
sma	-0.092	-0.105	-0.100	0.023	0.024	0.023	0.018	0.020	0.018
pt	0.004	0.004	0.004	-0.078	-0.078	-0.077	-0.070	-0.078	-0.073
kawin	0.008	0.000	0.005	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001
pelatihan	-0.002	-0.001	-0.002	-0.004	-0.004	-0.004	-0.002	-0.002	-0.002
mskerja	0.024	0.040	0.029	-0.005	0.003	-0.003	0.006	0.008	0.006
p_prof	-0.045	-0.044	-0.043	-0.034	-0.019	-0.030	-0.027	-0.009	-0.022
p_manajer	0.012	0.017	0.013	0.004	0.005	0.004	0.004	0.004	0.004
p_jrtulis	-0.012	-0.017	-0.014	-0.012	-0.011	-0.013	-0.009	-0.007	-0.010
p_pjualan	0.000	-0.003	-0.001	-0.013	0.003	-0.011	-0.018	0.001	-0.015
p_jasa	0.000	0.002	0.001	-0.002	0.013	0.002	-0.005	0.007	-0.002
p_prod	0.001	-0.007	-0.001	-0.002	-0.027	-0.006	0.012	-0.030	0.005
industri	0.005	0.001	0.004	0.006	0.007	0.004	0.006	0.006	0.004
jasa	0.009	0.038	0.018	0.013	0.001	0.014	0.019	0.017	0.021
jawa	0.005	0.005	0.005	0.004	0.003	0.004	0.005	0.003	0.005
<i>unexplained</i>									
age	0.358	0.389	0.368	0.042	0.043	0.042	0.252	0.256	0.254
age2	-0.135	-0.157	-0.142	-0.062	-0.063	-0.062	-0.136	-0.139	-0.137
kota	-0.050	-0.046	-0.049	-0.060	-0.054	-0.058	-0.055	-0.050	-0.054
sd	-0.007	-0.008	-0.008	0.030	0.032	0.031	0.011	0.012	0.011
smp	-0.027	-0.034	-0.032	-0.005	-0.006	-0.005	-0.008	-0.010	-0.009
sma	-0.031	-0.017	-0.022	-0.005	-0.005	-0.004	-0.018	-0.020	-0.018
pt	-0.001	-0.002	-0.002	-0.001	0.000	-0.001	-0.019	-0.011	-0.016
kawin	0.069	0.077	0.072	0.072	0.072	0.072	0.074	0.074	0.074
pelatihan	0.005	0.005	0.005	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.001
mskerja	-0.068	-0.084	-0.073	-0.024	-0.031	-0.026	-0.029	-0.031	-0.029
p_prof	0.004	0.003	0.002	0.030	0.016	0.027	0.037	0.020	0.033
p_manajer	-0.005	-0.010	-0.006	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
p_jrtulis	-0.023	-0.018	-0.021	0.002	0.002	0.003	0.007	0.005	0.008
p_pjualan	-0.011	-0.008	-0.010	0.034	0.018	0.031	0.042	0.022	0.038
p_jasa	-0.004	-0.005	-0.004	0.032	0.017	0.027	0.025	0.014	0.022
p_prod	0.026	0.034	0.028	0.027	0.052	0.031	0.050	0.092	0.057
industri	0.012	0.015	0.013	-0.003	-0.004	-0.001	0.000	0.000	0.002
jasa	0.154	0.126	0.145	-0.049	-0.037	-0.050	-0.007	-0.005	-0.009
jawa	-0.006	-0.005	-0.006	-0.026	-0.025	-0.026	-0.041	-0.039	-0.040
_cons	-0.025	-0.025	-0.025	0.258	0.258	0.258	0.078	0.078	0.078

Tabel 3. Hasil Dekomposisi Machado-Mata (MM) Tahun 2008-2012

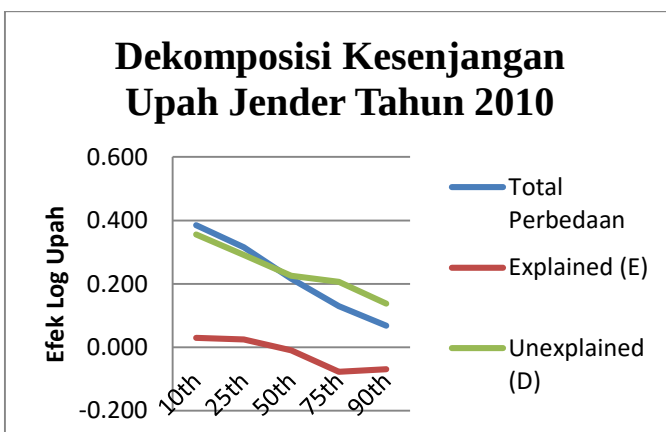
Dekomposisi	2008		2009		2010		2011		2012	
	Absolut	(%)	Absolut	(%)	Absolut	(%)	Absolut	(%)	Absolut	(%)
10th										
Total Kesenjangan Upah	0.285	100	0.435	100	0.385	100	0.398	100	0.392	100
Explained (E)	0.009	3.037	0.050	11.402	0.029	7.609	-0.016	-4.108	-0.007	-1.898
Unexplained (D)	0.276	96.963	0.385	88.598	0.355	92.391	0.414	104.108	0.400	101.898
25th										
Total Kesenjangan Upah	0.289	100	0.371	100	0.316	100	0.325	100	0.325	100
Explained (E)	0.051	17.599	0.046	12.480	0.025	7.912	-0.010	-3.211	-0.003	-0.788
Unexplained (D)	0.238	82.401	0.325	87.520	0.291	92.088	0.335	103.211	0.328	100.788
50th										
Total Kesenjangan Upah	0.227	100	0.259	100	0.216	100	0.209	100	0.216	100
Explained (E)	0.038	16.697	0.014	5.567	-0.010	-4.429	-0.035	-17.002	-0.025	-11.683
Unexplained (D)	0.189	83.303	0.244	94.433	0.225	104.429	0.244	117.002	0.241	111.684
75th										
Total Kesenjangan Upah	0.153	100	0.159	100	0.129	100	0.107	100	0.114	100
Explained (E)	-0.032	-20.686	-0.040	-25.115	-0.078	-60.096	-0.108	-100.840	-0.080	-70.184
Unexplained (D)	0.185	120.686	0.199	125.115	0.207	160.096	0.214	200.840	0.194	170.184
90th										
Total Kesenjangan Upah	0.098	100	0.099	100	0.068	100	0.057	100	0.058	100
Explained (E)	-0.076	-77.018	-0.039	-39.665	-0.069	-100.958	-0.164	-288.783	-0.133	-229.359
Unexplained (D)	0.174	177.019	0.139	139.665	0.137	200.958	0.221	388.781	0.190	329.357



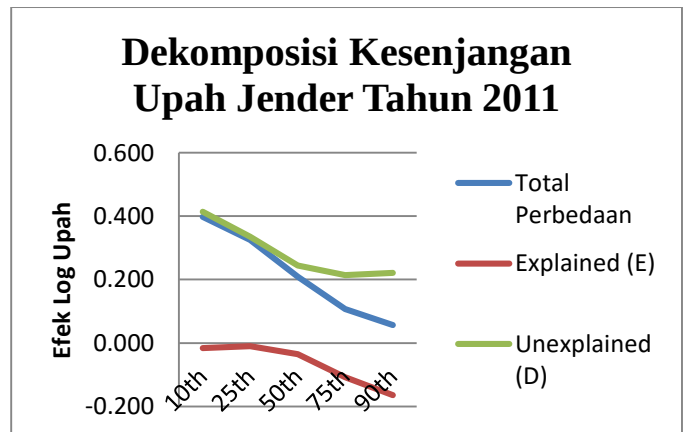
Gambar 2.1. Dekomposisi Kesenjangan Upah Menurut Jender



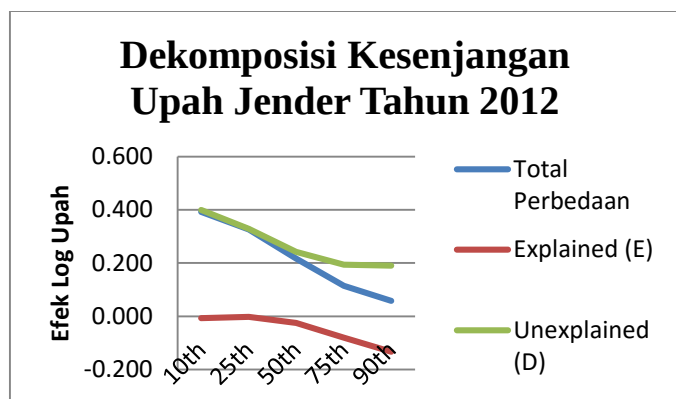
Gambar 2.2. Dekomposisi Kesenjangan Upah Menurut Jender Tahun 2009



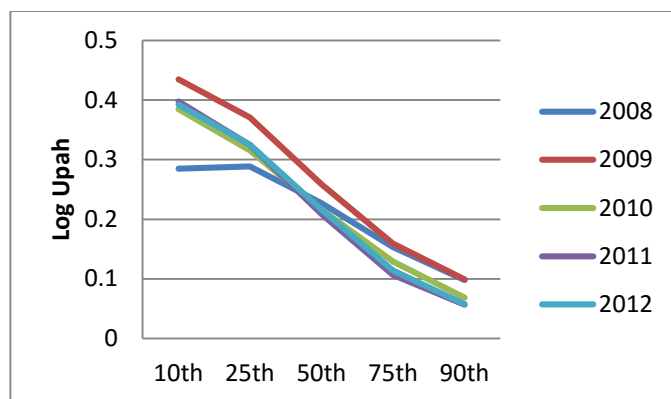
Gambar 2.3. Dekomposisi Kesenjangan Upah Menurut Jender Tahun 2010



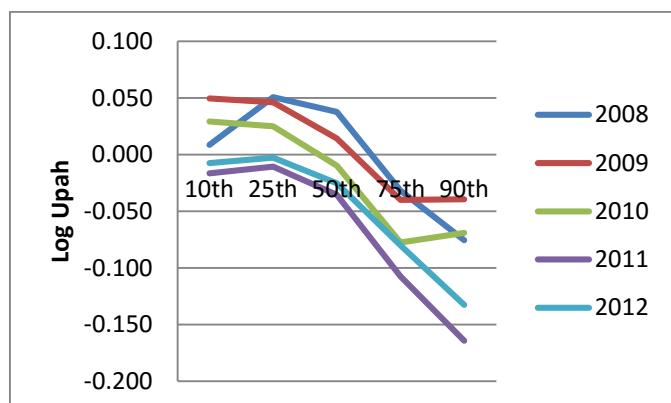
Gambar 2.4. Dekomposisi Kesenjangan Upah Menurut Jender Tahun 2011



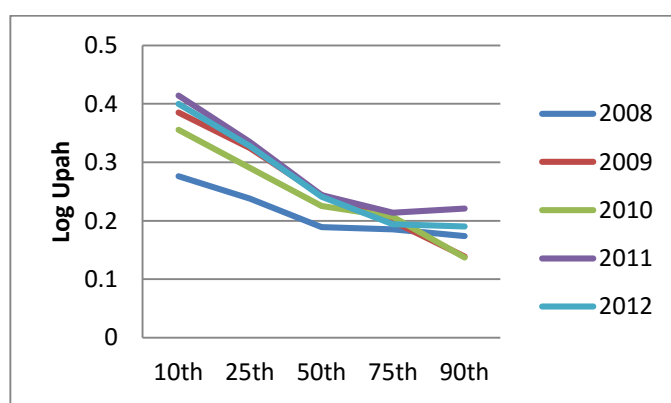
Gambar 2.5. Dekomposisi Kesenjangan Upah Menurut Jender Tahun 2012



Gambar 2.6. Kesenjangan Upah Menurut Jender Tahun 2008-2012



Gambar 2.7. Efek Explained (Karakteristik) Tahun 2008-2012



Gambar 2.8. Efek Unexplained (Diskriminasi) Tahun 2008-2012