

Studi Kesenjangan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Gender pada Industri Manufaktur: Penelitian dengan Dekomposisi Blinder-Oaxaca di PT. XY, Kabupaten Tulungagung

Uluf Nur Barlenty^{1*}, Windiani², dan Muhammad Ubaidillah Al-Mustofa³

¹Studi Pembangunan, Institut Teknologi Sepuluh Nopember
**e-mail: barlenty365@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesenjangan upah berdasarkan gender di PT. XY, Kabupaten Tulungagung dengan menggunakan metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca. Data diperoleh melalui survei lapangan yang melibatkan 197 tenaga kerja terdaftar pada BPJSTIK, terdiri dari 50 laki-laki dan 147 perempuan lulusan SMA, yang bekerja pada kategori low-wage-jobs: (i) produksi, (ii) pengemasan, (iii) teknisi, dan (iv) pengiriman. Analisis kesenjangan upah mempertimbangkan faktor sosial-demografis (status pernikahan, status dalam rumah tangga, dan usia), faktor modal manusia (pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja), faktor karakteristik pekerjaan (jenis pekerjaan, jam kerja, dan produktivitas). Data upah digunakan untuk mengukur kesenjangan upah antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan dengan menggunakan regresi Robust, sehingga dapat mengatasi pelanggaran asumsi normalitas dan heterokedastisitas pada model OLS akibat ditemukan Outlier. Hasil dari metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca ditemukan 37.71% poin dari faktor explained, sementara 62.27% poin dari faktor unexplained atau terjadinya diskriminasi. Analisis lebih lanjut menemukan bahwa pelatihan, jenis pekerjaan, dan jam kerja adalah variable yang signifikan memengaruhi kesenjangan upah berdasarkan gender. Eksplorasi lebih lanjut menggunakan in-depth-interview bersama 14 responden dari tenaga kerja dan ahli gender. Hasil kualitatif menunjukkan tingkat pengangguran yang tinggi, kurangnya transparansi pengupahan, pandangan masyarakat daerah, pekerjaan palugada, serta ketiadaan HRD sebagai penyebab diskriminasi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis dalam mengurangi isu gender pada tenaga kerja khususnya di sektor manufaktur, Kabupaten Tulungagung.

Kata Kunci: Kesenjangan, Upah Buruh Tenaga Kerja, Gender, Dekomposisi Blinder-Oaxaca

1. PENDAHULUAN

Kesenjangan upah gender adalah keadaan ketika rerata upah laki-laki masih lebih tinggi daripada perempuan tanpa diimbangi dengan keterampilan dan produktivitasnya (*International Labour Organization*, 2016) [1]. Perkembangan pembangunan manusia menunjukkan adanya peningkatan diskriminasi akibat dari kesenjangan gender di bidang pasar tenaga kerja, pemberdayaan, dan kesehatan reproduksi, menurut Indeks Ketimpangan Gender (IKG) tahun 2020-2023 di Kabupaten Tulungagung [2]. Kabupaten Tulungagung, sebagai salah satu pusat industri manufaktur di Indonesia menghadapi dinamika serupa. Menurut RAD Pengarusutamaan Gender Kabupaten Tulungagung tahun 2019-2023, tingkat pemberdayaan gender di wilayah ini sebesar 63,95%, yang dikategorikan rendah dan memerlukan

dorongan lebih lanjut untuk peningkatan. Dalam perhitungan IPG (Indeks Pembangunan Gender) yang menunjukkan indeks perbandingan capaian antara IPM laki-laki dengan IPM perempuan menggambarkan Tipologi Klassen Ketimpangan Gender dan Pertumbuhan Ekonomi Jawa Timur, Kabupaten Tulungagung terletak pada kuadran II yang merupakan sektor maju tapi tertekan (Elvani, 2022) [3]. Penelitian ini menentukan studi kasus di PT. XY, Kabupaten Tulungagung sebagai salah satu industri manufaktur termaju dengan konsistensi perusahaan yang terus *sustain* dan terus berkembang sejak 1987 dikala banyaknya industri manufaktur lain yang gulung tikar. PT. XY sebagai industri manufaktur di bidang pengolahan limbah besi telah meraih beragam prestasi, seperti: (i) Asia Pacific Economic Cooperation Golden Award (2004); The Exclusive Fight dari WAPRES RI (2004); Citra Manajemen Eksekutif dan Profesional (2005); PRAMAKARYA undangan Istana Negara (2005); Asean Best Economic Award (2008). Beragam prestasi dan kemajuan perusahaan memiliki kontribusi terhadap perekonomian daerah, namun peneliti asih melihat banyaknya tenaga kerja perempuan tanpa diimbangi pengupahan yang layak. Adanya *gap* upah yang diberikan kepada tenaga kerja menjadi dasar awal penelitian berlangsung.

2. URAIAN PENELITIAN

2.1 Rumusan Masalah

1. Apakah Karakteristik sosial demografis (status perkawinan, status dalam rumah tangga, dan usia) berpengaruh pada kesenjangan upah antar gender PT. XY?
2. Apakah Karakteristik modal manusia (pendidikan, pengalaman kerja, dan usia) berpengaruh pada kesenjangan upah antar gender PT. XY?
3. Apakah Karakteristik pekerjaan (jam kerja, produktivitas, dan jenis pekerjaan) berpengaruh pada kesenjangan upah antar gender PT. XY?
4. Apakah terjadi diskriminasi upah buruh berbasis gender dan faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya diskriminasi di PT. XY?

2.2 Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada PT. XY di Kabupaten Tulungagung dengan analisis faktor sosial-demografis, faktor modal manusia, faktor karakteristik pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang berpotensi menjadi penyebab kesenjangan upah gender pada tenaga kerja PT. XY di Kabupaten Tulungagung.

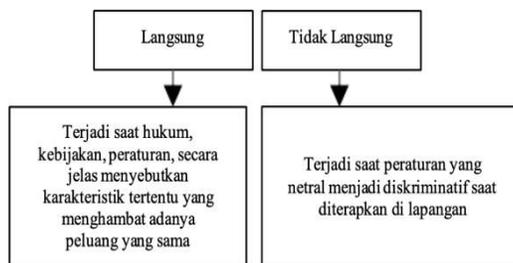
2.3 Teori Gender dan Pengertian Buruh

Teori gender merupakan landasan penting untuk memahami dinamika kesenjangan upah berbasis gender di tempat kerja. Konsep gender melibatkan pemahaman tentang peran sosial, identitas, dan perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam konteks masyarakat [4]. Kompleksitas gender terlihat melalui analisis bagaimana norma-norma sosial memengaruhi pembentukan identitas gender individu (Lorber, 1994). [5] Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, istilah buruh mengarah pada orang yang menerima imbalan sebagai upah hasil kerjanya pada orang lain. Maka, sapat disebutkan orang yang sedang kerja merupakan karyawan misalnya karyawan pegawai negeri, karyawan pengusaha, karyawan buruh dan sebagainya (Soekarno, 1984) [6].

2.4 Diskriminasi Langsung dan Tidak Langsung

Diskriminasi dapat dikalsifikasikan menjadi dua bagian sebagaimana pendapat *International Labour Organtization* (2016) [7], yaitu:

- a. Peraturan maupun implementasi yang tampak tidak menunjukkan keberpihakan akan tetapi selama melakukan implementasi pekerjaan kerap merugikan ras, jenis kelamin, bahkan warn kulit tertentu, diklasifikasikan sebagai diskriminasi tidak langsung.
- b. Adanya tingkah laku yang menunjukkan keberpihakan pada pekerja berdasarakan jenis kelamin, ras, bahkan warna kulit tertentu, diklasifikasikan sebagai diskriminasi langsung.



Gambar 1. Bentuk Diskriminasi Langsung dan Tidak Langsung
Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

2.5 Penetapan Kebijakan Upah

Istilah upah juga diartikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu ongkos atau bayaran yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas jasa maupun tenaga yang dikerahkan dalam mengerjakan sesuatu serta hasil yang didapatkan sebab melakukan pekerjaan. [8] Para pekerja juga memiliki hak untuk menerima upah berwujud tunai, selain itu upah menjadi bentuk balasan suatu perusahaan terhadap para pekerja sebab telah ataupun akan menjalankan tugasnya sebagaimana jumlah yang telah ditentukan maupun diberikan (Abdullah et al., 1998). Komponen upah berlansakan pada surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-07/MEN/1990, terdapat dua jenis pendapatan para buruh ataupun pekerja yakni non-upah serta upah. Tiap buruh maupun pekerja juga memiliki hak atas pendapatan yang didapatkan guna mampu melengkapi kebutuhan dan menjalani kehidupan yang layak, atas dsar inilah pemerintah mengesahkan kebijakan dalam pemberian upah sebagai perlindungan para buruh maupun pekerja, yaitu:

- a) Wujud maupun metode pemberian bayaran.
- b) Pemberian bayaran hak beristirahat.
- c) Pemberian bayaran tidak hadir kerja dari hambatan.
- d) Pemberian bayaran sebab bekerja lewat waktu.
- e) Pemberian bayaran sesuai jumlah minimum.

2.6 Kesenjangan Upah Berbasis Gender

Teori kesetaraan gender dari perspektif sosial demografis mempengaruhi dinamika kesetaraan antara pria dan wanita dalam masyarakat. Faktor-faktor sosial demografis meliputi struktur keluarga, tingkat pendidikan, dan pola pekerjaan (McLellan et al., 2017) [9]. Struktur keluarga

memiliki peran penting dalam menentukan peran gender tradisional. Keluarga dengan pembagian peran gender yang kaku cenderung menciptakan kesenjangan dalam tanggung jawab dan peluang antara pria dan wanita (Hakim, 2000) [10]. Dalam aspek modal manusia, teori modal manusia menyatakan bahwa perempuan cenderung memiliki investasi modal manusia (seperti pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan pendidikan) yang lebih sedikit dibandingkan laki-laki, karena tanggung jawab domestik (Polachek, 1981) [11]. Akibatnya, terjadi segregasi jenis pekerjaan di mana pekerja perempuan lebih sering ditempatkan di sektor-sektor tertentu dan posisi-posisi yang menawarkan imbalan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Kesenjangan upah ini berlanjut karena perempuan cenderung memilih pekerjaan dengan imbalan lebih rendah untuk memenuhi berbagai kebutuhan domestik mereka (Polachek, 1981). Di sisi lain, teori diskriminasi gender menyediakan kerangka konseptual untuk mengidentifikasi dan menganalisis ketidaksetaraan perlakuan antara tenaga kerja, terutama terkait dengan pengupahan [12]. Diskriminasi ini dapat terjadi secara langsung atau tidak langsung, mempengaruhi keputusan pengupahan dan memperkuat kesenjangan upah antar gender (Becker, 1957).

2.7 Pendekatan Dekomposisi *Blinder-Oaxaca*

Metode Dekomposisi *Blinder-Oaxaca* telah jadi alat analisis yang penting dalam mengidentifikasi penyebab ketidakseimbangan imbalan antar gender. Pengembangan metode Dekomposisi *Blinder-Oaxaca* guna membedah perbedaan upah yang bisa dijabarkan (*explained*) dan tidak bisa dijabarkan (*unexplained*) antara pekerja pria dan wanita (Blinder dan Oaxaca, 1973) [13]. Tujuan dari metode ini adalah untuk menjabarkan seberapa besar perbedaan rata-rata hasil antara dua kelompok yang disebabkan oleh perbedaan kelompok dalam tingkat karakteristik yang diamati (dapat diterima dan adil) dan seberapa besar perbedaan itu disebabkan oleh diskriminasi, namun bisa juga disebabkan oleh perbedaan. Pengaruh karakteristik yang diamati (perbedaan kelompok dalam besarnya koefisien regresi).

2.8 Faktor-Faktor Penyebab Kesenjangan Upah

Sejumlah faktor telah diidentifikasi sebagai penyebab kesenjangan upah antar gender. Pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis pekerjaan ialah faktor yang sering diobservasi (Hennigusnia, 2014) [14]. Selain itu, preferensi pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dan stereotip gender juga dapat memengaruhi kesenjangan upah (Manning, 2003; Bertrand, 2010) [15]. Stereotip gender dan bias gender dalam penilaian kinerja dapat memberikan dampak negatif pada penentuan upah. [16] Persepsi perempuan kurang kompeten atau kurang ambisius dapat mengakibatkan diskriminasi dalam pengambilan keputusan pengupahan (Rudman et. al, 2012). Adanya diskriminasi pengupahan, baik yang bersifat terbuka maupun terselubung, menjadi faktor penting dalam kesenjangan upah antar gender. Sering dijumpai perempuan mendapatkan penghargaan yang lebih nista dari rekan laki-laki, sampai dengan tingkat kinerja yang setara (Blau & Kahn, 2017) [17].

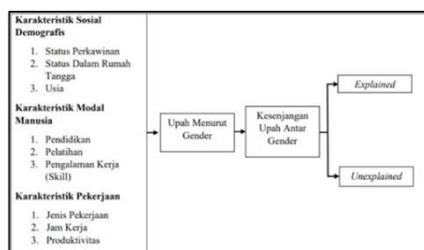
2.9 Teori Sosial-Demografis, Modal Manusia, dan Karakteristik Pekerjaan

Sosial Demografis memiliki asal kata sosial/sosio serta demografi. Semua hal yang memiliki keterhubungan perihal masyarakat disebut sosial/sosio. Sementara itu, Ilmu yang menyelami permasalahan berbagai disimilaritas kondisi penduduk, umumnya disebabkan beberapa komponen disimilaritas yakni komposisi penduduk berlandaskan usia maupun jenis kelamin, perpindahan penduduk, fenomena kelahiran bahkan kematian. Menurut (Kotler dan Armstrong, 2001), suatu ciri yang mendeskripsikan disimilaritas masyarakat tampak pada strata sosial, letak geografi, status pernikahan, keadaan keluarga, penghasilan, SARA, pekerjaan, jenis kelamin dan usia [18]. Sementara

teori modal manusia menurut (Fatkhurahman,2016) dalam lingkup fenomenanya diartikan sebagai kemahiran serta kecergasan yang dikuasai secara khusus oleh pekerja dalam industri kecil di kota Pekanbaru [19]. Hal tersebut memiliki keterhubungan dengan total keseluruhan pekerja yang dipekerjakan, disertai modal investasi atau penanaman modal yang dilaksanakan pada industri kecil di kota Pekanbaru. Terakhir, sebuah pendekatan yang dipakai dalam meningkatkan kekayaan pekerjaan merupakan karakteristik pekerjaan (Simamora, 1997) [20]. Rancangan pekerjaan yang disusun guna memberikan bantuan bagi pemegang kuasa hingga mencapai kepuasan misalnya pekerja memperoleh pengakuan, perusahaan ataupun jenis usaha mengalami peningkatan pertumbuhan serta mendapatkan tanggung jawab tertentu sebagai bagian dari program pemerdayaan pekerjaan.

2.10 Kerangka Konseptual

Berdasarkan jabaran dasar penelitian, peneliti mendapatkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual
 Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Pendekatan Penelitian

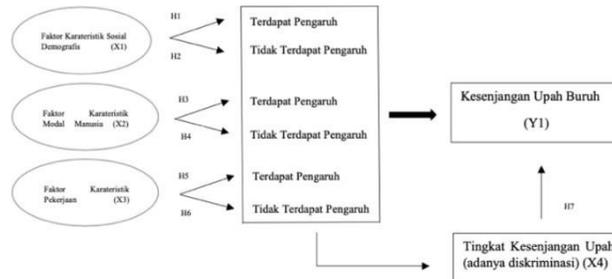
Metode penelitian *mixed-method*, atau disebut juga metode penelitian gabungan, menggabungkan dua pendekatan yakni kualitatif dengan kuantitatif guna menyajikan deskripsi penjas secara mendalam serta komprehensif terhadap fenomena penelitian (Sugiyono, 2014) [21]. Model penelitian *mix-method* yang digunakan pada penelitian ini menggunakan model *sequential* yakni aktivitas peneliti menggabungkan hasil penelitian salah satu metode ke dalam metode yang lain pada pelaksanaan yang berbeda namun secara runtut. Pada tahap pertama digunakan data dan analisis kuantitatif memanfaatkan metode Dekomposisi *Blinder-Oaxaca*, dan diikuti pengumpulan telaah data kualitatif memanfaatkan metode fenomenologi dengan cara melakukan *In-Depth Interview* pada tahap kedua untuk menjawab dan menguatkan hasil telaah kuantitatif yang telah terlaksana sebagai permulaan tahapan.



Gambar 3. Desain Sequential Explanatory Mix-Method Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

3.2 Hipotesis Penelitian

Studi ini difokuskan pada analisis kesenjangan upah berbasis gender pada industri manufaktur di Kab. Tulungagung, dengan mengambil pendekatan rinci memakai metode dekomposisi *Blinder-Oaxaca* pada PT. XY. Hipotesis studi ini dirancang untuk menguji perbedaan upah antara buruh pria dan wanita, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menjabarkan kesenjangan yakni:



Gambar 4. Hipotesis Penelitian Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Hipotesis-hipotesis akan diuji secara statistik dengan memakai alat analisis yang sesuai, metode dekomposisi *Blinder-Oaxaca* untuk variable X1, X2, X3, dan metode kualitatif untuk variable X4. Hasil pengujian akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dinamika kesenjangan upah berbasis gender di PT. XY dan dapat dipakai sebagai dasar untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan kesetaraan upah di sektor industri manufaktur Kab. Tulungagung.

3.3 Pemahaman Statistik Dasar tentang Diskriminasi

Adanya perbedaan perlakuan apabila terdapat satu golongan yang diuntungkan dengan memperoleh berbagai hak istimewa sebab mempunyai karakteristik produktif identik, serta satu golongan yang dirugikan sebab diperlakukan sekenanya (Oaxaca, 1973) [22]. Pengaruh yang disebabkan adanya perbedaan perlakuan dapat diwakilkan dalam hitungan numerik terkhusus mengenai ketidakseimbangan bayaran dalam persamaan berikut (ILO, 2013) [23]. Imbalan Y dilandaskan pada:

$$Y = X\beta + \alpha Z + e \quad (10)$$

Karakteristik daya produktif eksogen satu diantara pekerja dilambangkan sebagai vektor X serta variabel indikator merujuk pada anggota dalam golongan yang dirugikan dilambangkan sebagai Z. Disertai asumsi bila Xb sebagai serentetan karakteristik mengenai daya produktif satu diantara pekerja beserta profitnya atau Z tidak memiliki keterkaitan hubungan dengan e, sehingga akan menunjukkan perbedaan perlakuan terindikasikan $\alpha < 0$. Hasil tersebut bermakna besar jumlah bayaran yang ditetapkan bukanlah atas dasar karakteristik individu ataupun daya produktif melainkan karakteristik lainnya yang menandakan pekerja tergolong sebagai anggota dalam golongan yang dirugikan.

3.4 Populasi dan Sampel

Pada studi ini yang menjadi populasi ialah seluruh buruh/pegawai yang bekerja pada PT. XY, yaitu sejumlah 201 buruh, tersusun atas 50 laki-laki lulusan SMA dengan klasifikasi dalam *low-wage-jobs*; 147 perempuan lulusan SMA dengan klasifikasi *low-wage-jobs*; 2 buruh perempuan lulusan Strata-1 dengan klasifikasi *middle-class-jobs*; dan 2 buruh laki-laki lulusan Strata-1 dengan klasifikasi *middle-class-jobs*). Jenis pekerjaan *low-wage-jobs* dibagi antara lain: (i) produksi, (ii) pengemasan, dan (iii) teknisi yang diketahui masih terdapat kesenjangan gaji yang dapat dianalisa dari beberapa faktor demografis dan modal manusia. Sedangkan *middle-class-jobs* pada perusahaan ini bekerja pada bidang *administrative* atau *office manager*. Fokus populasi yang diteliti adalah buruh dalam jenis pekerjaan *low-wage-jobs* yang berjumlah 197 buruh, terdiri atas 50 buruh laki-laki dan 147 buruh perempuan yang tergolong dalam klasifikasi *low-wage-jobs*. Dalam jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif pada studi ini menggunakan teknik *non-probability*. Jenis *non-probability* yang dipakai ialah *purposive sampling*. Metode dalam memilih serta memilah sampel baik individu maupun unit yang dilaksanakan peneliti secara terencana sebagaimana tolak ukur tertentu demi mencapai tujuan penelitian dikenal sebagai *purposive sampling* (Sugiyono, 2016) [24].

3.5 Data dan Pengumpulan Data

Ditinjau dari tujuannya, studi ini memakai data primer dengan menyebar angket atau kuesioner dari data pekerja yang terdaftar pada BPJSTK PT. XY tahun 2023 sebelum diolah dengan metode Dekomposisi *Blinder-Oaxaca*. Unit analisis di studi ini meliputi pekerja atau penerima upah, yang berstatus sebagai buruh/karyawan tetap. Data akan dikumpulkan melalui akses ke data internal perusahaan dan interaksi langsung kepada manajer perusahaan untuk memverifikasi dan melengkapi data yang dibutuhkan. Selain itu, studi ini juga memakai data primer dengan cara observasi secara langsung/pendekatan dengan buruh laki-laki dan perempuan untuk memperoleh data tambahan yang relevan sehingga bisa dijabarkan secara deskriptif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengolahan data

Hasil analisis statistik deskriptif di atas menjelaskan deskripsi data secara umum variabel yang digunakan dalam penelitian. Penjelasan (N) menunjukkan total variabel yang terdistribusi. Nilai (Maximum) dan (Minimum) menunjukkan jumlah batas *dummy* yang digunakan. Sementara, rata-rata (*mean*) menunjukkan nilai tengah dari distribusi data untuk membantu memahami kecenderungan variabel *dummy* atau nilai yang mewakili seluruh data. Terakhir, standar deviasi

menunjukkan ukuran penyebaran atau variabilitas data. Nilai standar deviasi tinggi menunjukkan data memiliki variasi atau penyebaran yang besar, sedangkan nilai standar deviasi yang rendah mengindikasikan data cenderung homogen atau tidak bervariasi.

Tabel 1. Hasil Pengolahan Data Stata MP 14.0 (Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024)

No	Variabel	N	Max	Min	Mean	Sta.Deviasi
1	Jenis Kelamin	197	2	1	1.746	0.4362973
2	Status Pernikahan	197	4	1	1.436	0.9270781
3	Status dalam Rumah Tangga	197	2	1	1.614	0.4880208
4	Pendidikan		2	1	1.238	0.4273005
5	Jenis Pekerjaan	197	4	1	1.796	0.8860546
6	Jam Kerja	197	4	1	2.842	0.6472935
7	Pengalaman Kerja	197	4	1	2.456	0.9116123
8	Pelatihan	197	2	1	1.441	0.5978458
9	Usia	197	50	20	32.548	7.637445
10	Produktivitas	197	3	1	1.639	0.5776941
11	Jumlah Upah	197	2.010	1.410	16.2755	1.73280

4.2 Hasil Uji *Two Sample T-Test*

Berdasarkan hasil uji beda menggunakan *two-sample t-test* dengan asumsi varians yang sama, diinterpretasikan bahwa Kelompok Laki-laki memiliki rata-rata (mean) sebesar 1,854,367 dengan standar error 12,494.01 dan standar deviasi 88,346.01. Kelompok Perempuan memiliki rata-rata (mean) sebesar 1,550,408 dengan standar error 9,786.595 dan standar deviasi 118,656.2. Secara keseluruhan (combined), rata-rata (mean) adalah 1,627,555 dengan standar error 12,345.7 dan standar deviasi 173,280.2. Dengan hasil uji hipotesis:

- Hipotesis Nol (H0): Tidak ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kelompok Laki-laki dan Perempuan.
- Hipotesis Alternatif (Ha): Ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kelompok Laki-laki dan Perempuan.

Hasil uji menunjukkan Perbedaan rata-rata (diff) antara kelompok Laki-laki dan Perempuan adalah

303,959. Nilai t- statistik adalah 16.6044 dengan derajat kebebasan (df) 195. Nilai p-value ($\Pr(|T| > |t|)$) adalah 0.0000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang biasa digunakan ($\alpha = 0.05$).

Tabel 2. Hasil Uji *Two Sample T-Test* (Sumber: Diolah oleh Peneliti,2024)

Group	Obs	Mean	Std. Err	Std. Dev
Laki-Laki	50	1854367	12494.01	88346.01
Perempuan	147	1550408	9786.595	118656.2
Combined	197	1627555	12345.7	173280.2
diff		303959	18305.89	
Diff = (mean L - mean P)			t=	16.6044
Ho: diff = 0			degrees of freedom	= 195

4.3 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai prob>z sebesar 0.0000. Sedangkan jika p-value <0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Sehingga berdasarkan hasil uji normalitas di atas terdapat distribusi yang tidak normal. Namun masalah ini dapat terselesaikan karena observasi pada penelitian ini berjumlah 197, yang berdasarkan pendekatan *central limit theorem* karena jumlah observasi yang besar distribusi dari hasil estimasi OLS (*Ordinary Least Square*) akan mendekati distribusi normal (Gujarati, 2003) [25]. Dengan asumsi:

- H1 : P-value > 0,05, berdistribusi normal,
- H0 : P-value < 0,05, tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Normalitas menggunakan Shapiro-Wilk di atas, nilai P-value dari KPI dan KT adalah < 0.001, yang berarti H1 ditolak dan H0 diterima, maka dapat disimpulkan berdasarkan uji normalitas di atas data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji *Saphiro Wilk Test* (Sumber: Diolah oleh Peneliti,2024)

Shapiro-Wilk W test for normal data					
Variable	Obs	W	V	Z	Prob>z
res	297	0.72171	40.975	8.536	0.00000

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan dari hasil tabel di atas, menunjukkan perhitungan nilai korelasi semua kombinasi antara 10 variabel independent. Dan seluruh variable menunjukkan nilai VIF <10 dan 1/VIF atau *tolerance* >0,1 sehingga dari hasil table di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi linear bebas gejala multikolinearitas dan lolos dari uji asumsi klasik multikorelasi. Dengan asumsi, multikolinearitas. Sebagai patokan, jika VIF > 10 dan Tolerance < 0.1 asumsi telah sangat dilanggar atau tidak dipenuhi. Berdasarkan pengolahan data di atas maka nilai VIF 1.02 atau VIF <10, maka model ini memenuhi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji *Variance Inflation Factor* (Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024)

Variable	Vif	1/VIF
Usia	4.31	0.232092
Jenis Pekerjaan	4.11	0.243024
Pengalaman Keja	3.86	6.259333
Pelatihan	3.31	0.301867
Status Dalam Rumah Tangga	2.40	0.415852
Jenis Kelamin	2.34	0.427515
Jam Kerja	1.47	0.678680
Status Pernikahan	1.43	0.701044
Produktivitas	1.24	0.803551
Pendidikan	1.21	0.828602
Mean VIF	2.57	

4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas di atas, nilai probabilitas chi2 sebesar 0.0000 (<0,05) atau kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan terdapat heteroskedastisitas. Namun masalah ini dapat terselesaikan dengan menggunakan regresi *Robust*. *Robust* digunakan apabila masalah *Outlier* dan heteroskedastisitas dalam data (Gujarati, 2007) [26]. Dengan asumsi, uji *Breusch-Pagan*. Kriteria pengambilan keputusan dari uji *Breusch-Pagan* adalah sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi > 0,05 , maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi < 0,05 , maka terjadi heteroskedastisitas Berdasarkan output pengolahan diatas, nilai prob > chi 2 = 0.000, maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji *Cook-Weisberg Test* (Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024)

Chi2(1)	Prob > chi2
53,34	0.00000

4.6 Uji Deteksi *Outlier*

Deteksi *Outlier* adalah dengan melihat nilai jarak *cook's distance*, penentuan *Outlier* dengan menggunakan *cook's distance* adalah jika nilai yang melebihi Ftabel dengan $d = (k+1, n - k - 1)$ dengan $\alpha = 0.05$, maka data tersebut digolongkan sebagai *Outlier*. Dari hasil deteksi *Outlier* dengan metode *Cook's Distance* ditemukan nilai yang melebihi Ftabel dengan $\alpha = 0.05$.

Tabel 6. Hasil Deteksi *Cook's Distance* (Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024)

Variabel	Obs	Mean	Standart Deviation	Min	Max
Cooks d	197	.006478	.0133081	1.25e-07	.098604

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti menerapkan regresi *Robust* dengan metode estimasi MM. Dalam hal ini regresi *Ordinary Least Squares* (OLS) adalah metode yang paling umum digunakan dalam analisis regresi. Ini mengestimasi parameter regresi dengan meminimalkan jumlah kuadrat selisih antara nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi oleh model regresi (Gujarati, D.N., 2003) [27]. Namun, OLS rentan terhadap asumsi asimetri dan heteroskedastisitas dalam data. Untuk mengatasi masalah ini, metode alternatif yang disebut *Robust Method-of-Moments* digunakan. Berbeda dengan OLS, *Robust MM* menghasilkan estimasi parameter regresi yang lebih stabil dalam menghadapi pelanggaran asumsi klasik, seperti asimetri dan heteroskedastisitas (Wooldridge, J.M, 2016) [28]. Namun, perlu menjadi catatan bahwa regresi *Robust* belum mengatasi pelanggaran asumsi homoscedasitas sehingga estimator bersifat inefisien. Meski demikian, hasil estimasi tetap bersifat *unbias* sehingga masih valid untuk digunakan dalam analisis. Adapun persamaan regresi

Robust untuk kedua gender adalah sebagai berikut:

$$lnupahL = 14.2510 + 0.0297 \times \text{status pernikahan} + 0.0872 \times \text{status dalam rumah tangga} + 0.0398 \times \text{pendidikan} + 0.000 \times \text{pelatihan} + 0.0150 \times \text{usia} + 0.0040 \times \text{produktivitas} + 0.0016 \times \text{pengalaman kerja} + 0.0000 \times \text{jenis pekerjaan} + 0.0000 \times \text{jam kerja}$$

$$lnupahP = 14.4319 + 0.0730 \times \text{status pernikahan} + 0.0770 \times \text{status dalam rumah tangga} + 0.0039 \times \text{pendidikan} + 0.0000 \times \text{pelatihan} + 0.0411 \times \text{usia} + 0.011 \times \text{produktivitas} + 0.0746 \times \text{pengalaman kerja} + 0.013 \times \text{jenis pekerjaan} + 0.001 \times \text{jam kerja}$$

Apabila dibandingkan dengan persamaan regresi OLS, koefisien determinasi (*R-squared*) *Robust* lebih besar dibandingkan OLS yang dapat diartikan bahwa regresi *Robust* mampu lebih baik memodelkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Sementara, *root* MSE *Robust* tidak berbeda jauh dari *root* MSE OLS yang dapat diartikan bahwa regresi *Robust* meminimalkan dampak *Outlier* dan pelanggaran asumsi, sehingga menghasilkan estimasi yang lebih stabil dan akurat. Hal ini menunjukkan bahwa regresi *Robust* menyediakan hasil estimasi yang baik.

Tabel 7. Perbandingan Nilai Koefisien Determinasi dan Root MSE antara Regresi OLS dan Regresi *Robust* MM (Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024)

No	Statistik	OLS	<i>Robust</i> MM
1	Koefisien Determinasi:		
	Laki-laki	0.899	0.988
	Perempuan	0.890	0.980
2	Root MSE:		
	Laki-laki	0.574	0.575
	Perempuan	0.639	0.639

4.7 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh antara Variabel independen yaitu status pernikahan, status dalam rumah tangga, pendidikan, jenis pekerjaan, jam kerja, pengalaman kerja, pelatihan, usia, dan produktivitas. Terhadap variable dependent yaitu jumlah upah (Y) berdasarkan jenis kelain buruh PT. XY di Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini persamaan regresi linear berganda menggunakan Stata MP.14 sebagai alat analisisnya. Hasil analisis ditunjukkan pada pengolahan berikut:

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda (Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024)

R-squared = 0.9408 F-stat (10, 186) = 642.82			
Variabel	Koefisien	t-statistic	p-value
Jenis Kelamin	.2224528	39.15	0.000
Status Pernikahan	.0007569	0.16	0.870
Status dalam Rumah Tangga	-.0060703	1.26	0.211
Pendidikan	-.0059547	1.66	0.099
Pelatihan	1348607	-0.99	0.000
Jam Kerja	-.1568238	-43.04	0.000
Usia	-.0007236	2.62	0.009
Produktivitas	-.0077722	1.63	0.105
Pengalaman Kerja	.0000266	0.01	0.995
Jenis Pekerjaan	-.1524224	-10.63	0.000
cons	14.35659	548.44	0.000
R-squared = 0.9408 F-stat (10, 186) = 642.82			

Berdasarkan hasil output analisis regresi berganda di atas diperoleh hasil probabilitas variabel independen jenis kelamin sebesar 0,000, jam kerja sebesar 0.000, pelatihan sebesar 0.000, jenis pekerjaan 0.000 yang berarti nilai probabilitas tersebut signifikan karena kurang dari nilai alpha (0,05). Sedangkan variabel status pernikahan sebesar 0.870, status dalam rumah tangga sebesar 0.211, pendidikan sebesar 0.099, pengalaman kerja sebesar 0.995, produktivitas sebesar 0.105 yang berarti nilai probabilitas tersebut tidak signifikan karena lebih dari nilai alpha (0,05). Dapat disimpulkan variabel jenis kelamin, jam kerja, pelatihan, dan jenis pekerjaan mempengaruhi secara signifikan terhadap jumlah upah, sedangkan status pernikahan, status dalam rumah tangga, pendidikan,

4.8 Hasil Analisis Dekomposisi Blinder-Oaxaca

Hasil *output* olah data Dekomposisi *Blinder-Oaxaca* menunjukkan bahwa kesenjangan atau perbedaan upah sebesar 303959, yang artinya upah rata-rata upah buruh perempuan lebih rendah dibandingkan dengan buruh laki-laki. Dari total 303959 tersebut, 114754.6 atau 37.71% poin dijelaskan oleh perbedaan karakteristik antara laki-laki dan perempuan (*explained*). Sementara, 189204.4 atau 62,27% poin persen lainnya disebabkan oleh faktor *unexplained* atau faktor-faktor yang tidak dapat dijelaskan. Kontribusi faktor *unexplained* yang lebih tinggi memperkuat indikasi adanya diskriminasi terhadap perempuan. Merujuk pada teori Becker, diskriminasi terhadap perempuan dapat berupa *stereotype* yang menganggap produktivitas perempuan dalam bekerja rendah, sehingga majikan yang diskriminatif hanya akan mempekerjakan perempuan dengan upah yang rendah.

	KETERANGAN	KOEFISIEN	P-VALUE
ESTIMASI UPAH			
<i>ylaki-laki</i>		14.2510	0.000
<i>yperempuan</i>		14.4319	0.000
DIFFERENCE (D)		.303959	0.000
EXPLAINED (E)	Status Pernikahan	0.0040	0.878
	Status dalam Rumah Tangga	0.0025	0.646
	Pendidikan	0.0002	0.723
	Pelatihan	-0.0366	0.000
	Usia	0.0001	0.578
	Produktivitas	0.0004	0.662
	Pengalaman Kerja	0.0014	0.399
	Jenis Pekerjaan	-0.0010	0.002
	Jam Kerja	-0.0369	0.000
	Total	.114754	0.001
UNEXPLAINED (U)		.189204	0.000

Tabel 9. Hasil Dekomposisi Blinder-Oaxaca (Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024)

Jika ditinjau lebih detail, hasil analisis *Blinder-Oaxaca Decomposition* menunjukkan bahwa faktor-faktor tertentu memiliki pengaruh yang berbeda terhadap perbedaan upah berbasis gender di PT. XY. Ketertinggalan buruh perempuan dalam karakteristik pelatihan, jenis pekerjaan, dan jam kerja memperlebar kesenjangan upah berbasis gender. Sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.18, variabel pelatihan menunjukkan kontribusi sebesar 3,66 persen poin dimana dapat menekan adanya diskriminasi upah buruh berbasis gender karena menunjukkan hasil negatif, sehingga dapat diartikan dengan adanya pelatihan untuk buruh perempuan dapat menunjang upah yang di hasilkan. Begitu pula dengan jenis pekerjaan yang menunjukkan koefisien sebesar 0,01 persen poin. Koefisien kecil dan negatif pada jenis pekerjaan menunjukkan bahwa jika buruh perempuan berada pada kategori jenis pekerjaan yang berat atau memiliki tanggung jawab yang lebih besar, maka akan mempersempit adanya kesenjangan upah berbasis gender. Terakhir, variabel jam kerja menunjukkan koefisien 3,69 persen poin yang menunjukkan bahwa jam kerja dapat menekan adanya diskriminasi upah buruh, dimana ketika buruh perempuan mendapatkan jam kerja yang setara

dengan buruh laki-laki, maka akan mempersempit adanya diskriminasi. Hasil dekomposisi juga menunjukkan kemungkinan terdapat faktor- faktor lain yang tidak terukur dalam model, seperti faktor- faktor psikologis, sosial, atau ekonomi lainnya, yang bertanggung jawab atas sebagian besar perbedaan upah yang diamati antara dua kelompok tersebut.

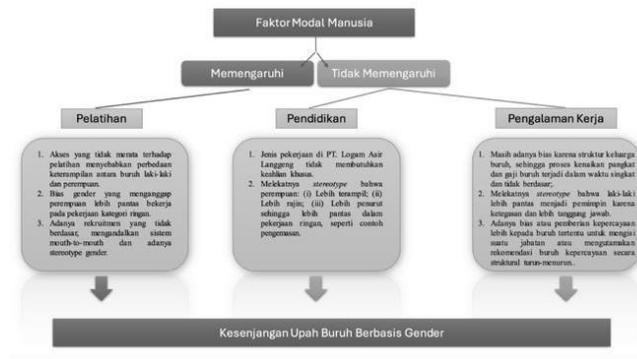


Gambar 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesenjangan Upah Berbasis Gender
 Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

4.9 Pembahasan Kualitatif Diskriminasi Langsung

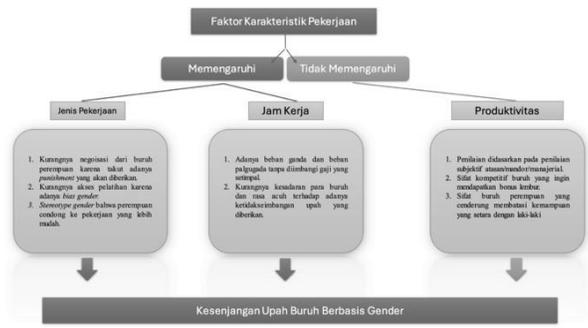
Adanya ketidakadilan secara terang-terangan dalam memperlakukan golongan tertentu disebut sebagai diskriminasi langsung dari adanya perbedaan aktual yang berlandaskan pada jenis kelamin, ras, warna kulit maupun berbagai alasan lain yang dilarang ILO (2016) [29]. Menurut Pettigrew dalam skripsi Unsriana (2011:13) mengemukakan: *“Tindakan membatasi suatu wilayah tertentu, seperti faktor jenis pekerjaan, faktor modal manusia, faktor tempat tinggal, dan sebagainya dan juga terjadi manakala pengambil keputusan diarahkan oleh prasangka-prasangka terhadap kelompok tertentu.”* [30].

Dimana dalam hal ini, penemuan faktor-faktor *explained* Dekomposisi *Blinder-Oaxaca* di PT. XY di Kabupaten Tulungagung sebesar 37.71% mengindikasikan secara signifikan adanya diskriminasi langsung dari beberapa faktor, yakni (i) Faktor sosial-demografis (status pernikahan, status rumah tangga, dan usia); (ii) Faktor modal manusia (pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja); (iii) Faktor karakteristik pekerjaan (jenis pekerjaan, jam kerja, dan produktivitas). Diskriminasi langsung di perusahaan ini terlihat jelas melalui perbedaan upah yang diterima oleh pekerja laki-laki dan perempuan meskipun mereka memiliki kualifikasi, pengalaman, dan tanggung jawab kerja yang serupa. Sehingga dalam hal ini, diskriminasi langsung yang terlihat dari hasil faktor *explained* Dekomposisi *Blinder-Oaxaca* terjabarkan seperti berikut:



Gambar 5. Faktor Modal Manusia Terhadap Kesenjangan Upah Berbasis Gender
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil pengumpulan data didapatkan dari para *expert* menyatakan bahwa stereotip gender dan budaya lokal yang melekat di desa sering kali menghasilkan adanya diskriminasi. Terbukti pada saat rekrutmen yang tidak berdasar, sehingga mayoritas buruh perempuan ditempatkan pada jenis pekerjaan yang tergolong ringan dan tidak mendapatkan adanya pelatihan tertentu.



Gambar 6. Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kesenjangan Upah Berbasis Gender
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan dapat berpengaruh terhadap diskriminasi pemberian upah terhadap buruh berbasis gender. Peneliti juga membagikan pertanyaan terkait protes yang pernah dilayangkan buruh, tetapi beberapa buruh memilih untuk diam dan menerima upah yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena ada ketakutan terhadap dampak buruk yang akan mereka terima berikut pernyataan dari buruh perempuan yang ada menunjukkan adanya indikasi kurang negoisasi karena takut akan punishment yang diberikan, serta kurangnya akses pelatihan yang kurang merata.

4.10 Pembahasan Kualitatif Diskriminasi Tidak Langsung

Ketetapan suatu aturan atau tata laksana bila tidak diamati terperinci tidak menunjukkan adanya keberpihakan hingga melahirkan satu golongan merasa dirugikan bisa golongan warna kulit, jenis kelamin sekalipun ras tertentu, hal ini disebut sebagai diskriminasi tidak langsung ILO (2016) [31]. Menurut Pettigrew dalam skripsi Unsriana (2011:13) mengemukakan: "Diskriminasi tidak langsung

dilaksanakan melalui penciptaan kebijakankebijakan yang menghalangi ras/etnik tertentu untuk berhubungan secara bebas dengan kelompok ras/etnik lainnya, yang mana aturan/prosedur yang mereka jalani mengandung bias diskriminasi yang tidak tampak dan mengakibatkan kerugian sistematis bagi komunitas atau kelompok masyarakat tertentu.” [32].

Dalam hal ini penemuan faktor *unexplained* dari hasil Dekomposisi *Blinder-Oaxaca* pada PT. XY di Kabupaten Tulungagung memiliki kontribusi sebesar 62,27% poin lebih besar daripada faktor *explained* yang mengindikasikan adanya diskriminasi dari porsi kesenjangan upah gender yang tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik yang dapat diobservasi. Penelitian terdahulu menemukan Kaitan komponen *unexplained* dengan diskriminasi telah menjadi suatu konsensus di dalam literatur yang berkembang. Penelitian empiris di Indonesia dalam 10 tahun terakhir menemukan kontribusi komponen *unexplained* terhadap kesenjangan upah gender berkisar antara 51-93% (Hennigusnia, 2014; Sohn, 2015; Sukma & Kadir, 2019; Taniguchi & Tuwo, 2014) [33]. Lebih lanjut pada penemuan terdahulu ditemukan bahwa sebagian besar kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan bisa dijabarkan dari perbedaan dalam karakteristik individu dan faktor-faktor yang terkait pasar tenaga kerja (Lusiyanti, 2020) [34]. Kesenjangan penghasilan antar gender

di Indonesia pada 2013 mencapai 47,29% (Mardiana, 2015)[35]. Dari angka 47,29%, hanya 12,47% yang dijabarkan faktor *endowment* (seperti umur, tingkat pendidikan, tempat tinggal, status kegiatan, jenis pekerjaan, lapangan usaha, dan jam kerja), lalu 87,53% sisanya karena faktor diskriminasi. Berdasarkan dari hasil observasi lapangan peneliti menemukan diskriminasi yang terjadi di PT. XY di Kabupaten Tulungagung dari beberapa faktor yang saling terikat. Berikut faktor-faktor adanya diskriminasi dari porsi kesenjangan upah gender yang tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik yang dapat diobservasi (*unexplained*) dari pernyataan 14 informan, didapatkan:

- a) Stereotipe yang kuat atau bias gender : Stereotip gender pada umumnya membahas mengenai perbedaan antara laki-laki dengan perempuan berlandaskan pada tingkah laku personal secara individu. Bisa ditarik kesimpulan bahwasannya stereotipe terjadi bila masyarakat tanpa disadari menguatkan asumsi gender pada orang lain tidak disertai bukti yang nyata. Selain itu, sebagian besar masyarakat memiliki keyakinan terkait stereotipe gender, akan tetapi tetap melaksanakannya baik secara tidak sadar ataupun dasar. Lahirnya stereotip gender memiliki beragam wujud yang berbeda-beda (*Organization, Pemberitaan tentang Masalah Gender, 2016*) [36]. Perbedaan-perbedaan tersebut ada pada table berikut.
- b) Tingginya Tingkat Pengangguran di Kabupaten Tulungagung : Dalam konteks ini terjadi pada PT. XY, seperti yang diungkapkan manajerial perusahaan bahwa banyaknya pelamar dengan kualifikasi rendah disebabkan banyaknya pengangguran di Kabupaten Tulungagung, sehingga tidak ada standar dalam penetapan upah buruh. Pernyataan ini didukung oleh data yang di keluarkan BPS pada tahun 2023, mengungkapkan tingkat pengangguran di Kabupaten Tulungagung mencapai 4,65% yang menyebabkan ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Ketidakseimbangan ini memaksa para buruh, terutama perempuan untuk menerima upah yang lebih rendah karena persaingan yang ketat dalam mendapatkan pekerjaan. Tingginya pengangguran juga memperburuk posisi tawar para buruh sehingga membuat mereka rentan terhadap eksploitasi dan diskriminasi upah. Merujuk pada BPS terbukti juga pada 2023 TPT Tulungagung menempati posisi tertinggi di Karisidenan Kediri.
- c) Kurangnya Transparansi dalam Sistem Pengupahan: Hal ini juga terjadi di PT. XY, dimana perbedaan upah antara buruh perempuan dan laki-laki didasari adanya hubungan keluarga antara buruh dan keterikatan tertentu dengan perusahaan tanpamelihat produktivitas, jam kerja, dan pertimbangan faktor lainnya. Seharusnya buruh perempuan dan buruh laki-laki mempunyai hak yang sama dalam pekerjaan seperti penjelasan yang ada didalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 tentang ketenagakerjaan, tidak dibenarkan adanya perbedaan upah/gaji antara buruh perempuan dan buruh laki- laki karena alasan buruh laki-laki masih ada hubungan keluarga.
- d) Persepsi dan *Mindset* Daerah : Pada PT. XY, mayoritas dari para buruh merima ketidakadilan sebagai nasib yang harus diterima dan melihat rezeki sebagai sesuatu yang ditentukan oleh takdir dan kepercayaan yang dianut. Persepsi ini berakar kuat dalam budaya lokal, dimana banyak buruh beranggapan bahwa sulit untuk berupaya megubah keadaan dan juga bertentangan dengan normal sosial dan spiritual yang telah lama dianut. Sikap pasrah ini sering kali menghalangi upaya untuk memperjuangkan kesetaraan dan keadilan di tempat kerja, karena masyarakat cenderung menghindari konfrontasi dan lebih memilih untuk menerima kondisi yang ada.
- e) Pekerjaan yang Tidak Terlihat dan Tidak Terbayar Fenomena ini tercermin di PT. Xdimana para buruh perempuan sering kali terlibat dalam pekerjaan yang tidak secara resmi diakui

atau diberi kompensasi. Tugas-tugas ini mencakup berbagai aktivitas seperti, membantu dalam kegiatan memasak, pembersihan lingkungan rumah manajerial ataupun perusahaan, pemeliharaan peralatan, yang tidak tercatat dalam laporan pekerjaan resmi dan tidak dihitung dalam upah buruh. Selain itu, banyak perempuan yang bekerja di sektor ini juga harus menangani pekerjaan rumah tangga setelah jam kerja formal berakhir, menambah beban kerja mereka secara signifikan. Beban ganda ini sering kali tidak diakui oleh pihak perusahaan maupun masyarakat luas, sehingga kontribusi mereka tidak mendapatkan pengakuan atau kompensasi yang layak. Fenomena ini menciptakan kondisi di mana perempuan terjebak dalam siklus kerja yang berat dan tidak dihargai, memperparah kesenjangan ekonomi dan sosial antara laki-laki maupun perempuan. Oleh sebab itu, perlu diimbangi dengan upah tambahan untuk menekan adanya diskriminasi upah berbasis gender.

- f) Tidak adanya *Human Resources Development* Pada konteks ini, peneliti menemukan tidak adanya divisi *Human Resources Development* (HRD) yang profesional dalam perusahaan-perusahaan PT. XY yang memperburuk situasi. Proses rekrutmen dan klasifikasi penempatan buruh sering kali tidak didasarkan pada kualifikasi atau kinerja, tetapi pada stereotip yang menganggap perempuan lebih lemah. Adanya rekrutmen yang tidak berdasar dan penempatan jenis pekerjaan buruh tidak memiliki klasifikasi tertentu semakin memperkuat terjadinya diskriminasi. Oleh karena itu, perlu adanya ketenagakerjaan khusus yang meninjau proses prekrutan sehingga dapat sesuai kriteria yang adil serta berhubungan sebagaimana syarat pekerja yang telah lekat secara koheren bagi seluruh pelamar pekerjaan, tidak lagi memandang jenis kelaminnya. Sebagai contoh, pengawas dapat melakukan analisis adanya syarat dalam pelatihan khususnya pada permintaan proses rekrutmen bila pada sektor tertentu sebagian besar berisikan laki-laki, sehingga adanya peluang terjadinya diskriminasi secara tidak langsung pada perempuan tanpa disertai alasan bersangkutan dengan pekerjaan.

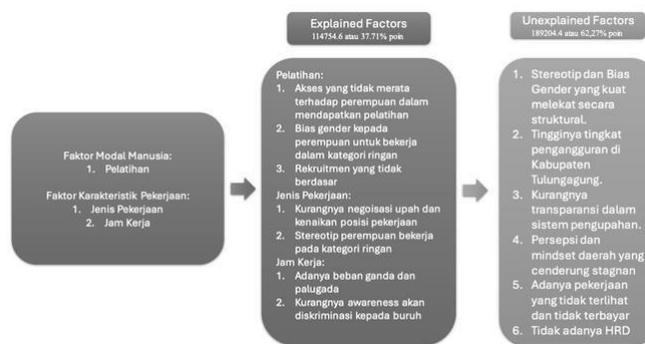
5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengujian selanjutnya menggunakan metode Dekomposisi *Blinder-Oaxaca* ditemukan adanya ukuran untuk faktor-faktor yang dapat dijelaskan (*explained*) dan tidak dapat dijelaskan atau terjadi diskriminasi (*unexplained*), terhadap kesenjangan upah buruh berbasis gender di PT. XY dengan total sebesar 303959. Dari total tersebut, 114754 atau 37.71 persen poin dijelaskan oleh faktor perbedaan karakteristik antara perempuan dan laki yang diobservasi (*explained*), sementara 189204 atau 62.27 persen poin lainnya disebabkan oleh faktor *unexplained*.

Besarnya kontribusi faktor *unexplained* mengindikasikan bahwa perempuan mengalami perbedaan perlakuan dalam pasar tenaga kerja (diskriminasi). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti langsung di lapangan dengan metode kualitatif dapat membuktikan bahwa telah terjadi adanya diskriminasi langsung, yang terukur dari faktor sosial demografis dengan variabel status pernikahan, status dalam rumah tangga, dan usia tidak memiliki pengaruh terhadap diskriminasi kesenjangan upah buruh berbasis gender. Selanjutnya faktor modal manusia yang mencakup variabel penilaian pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan ditemukan ada variabel yang signifikan dan tidak signifikan. Variabel yang signifikan pada faktor ini adalah variabel pelatihan, dimana memiliki pengaruh besar dan positif terhadap perbedaan upah yang menunjukkan bahwa individu yang menerima pelatihan cenderung mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Pada analisis faktor karakteristik pekerjaan ini peneliti menentukan variabelnya adalah jenis pekerjaan, jam kerja dan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan jenis pekerjaan dan jam kerja dapat menekan diskriminasi pemberian

upah berbasis gender secara signifikan. Selanjutnya, jam kerja memiliki pengaruh besar dan negatif terhadap perbedaan upah, menunjukkan bahwa buruh yang bekerja lebih lama cenderung menerima gaji yang lebih sedikit. Sedangkan variabel produktivitas tidak memengaruhi kesenjangan upah buruh berbasis gender. Variabel produktivitas tidak memengaruhi kesenjangan upah buruh berbasis gender.

Dari hasil penemuan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor *unexplained* berpengaruh lebih besar dari adanya diskriminasi terhadap kesenjangan upah berbasis gender di PT. XY. Sehingga implikasi dari penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi kepada perusahaan terhadap isu terkait sehingga dapat tercipta keadilan dan kesejahteraan bagi para buruh, serta pembangunan yang berkelanjutan terhadap perusahaan.



Gambar 7. Output Hasil Penelitian
 Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

DAFTAR PUSTAKA

- [1] International Labour Office. 2016. *Women at Work: Trends 2016*. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- [2] Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. 2023. *Indeks Ketimpangan Gender (IKG) 2020-2022*. Badan Pusat Statistik. URL: <https://jatim.bps.go.id/indicator/40/607/1/indeks-ketimpangan-gender-ikg.html>. Diakses pada tanggal 10 Februari 2024.
- [3] Elvani, V., 2022. Analisis Ketimpangan Gender pada Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Timur Tahun 2011-2019. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Volume 10, Nomor 1. Lorber, J. 1994. *Paradoxed of Gender*. New York: Yale University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1bhkntg>.
- [4] E. H. Miller, "A note on reflector arrays (Periodical style—Accepted for publication)," *IEEE Trans. Antennas Propagat.*, akan dipublikasikan.
- [5] Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- [6] Soekarno, K. 1984. *Dasar-Dasar Management*. Jakarta: Miswar.
- [7] ILO. 2016. *Pemberitaan Tentang Masalah Gender*. Pp 1-11. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_203586.pdf. Diakses pada tanggal 31 Mei 2024.
- [8] Abdullah, M., Hamid, R. M., & Mustafa, Z. 1998. Value-based total performance excellence model:

- A conceptual framework for organisations. *Journal of Quality Management and Business Excellence*. 23 (6) : 1-16. <http://dx.doi.org/10.1080/14783363.2011.637786>.
- [9] McLellan, T. M., Caldwell, J. A., & Lieberman, H. R. 2016. A Review of Caffeine's Effects on Cognitive, Physical and Occupational Performance. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*. Volume 71. Pp. 294-312. <http://dx.doi.org/10.1016/j.neubiorev.2016.09.001>.
- [10] Hakim, A. 2000. *Statistik Induktif untuk Ekonomi Bisnis Ekonesia*. Cetakan ke 1. Yogyakarta: Ekonesia.
- [11] Polachek, S. 1981. Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*. 63 (1) : 60-69.
- [12] Becker, G. S. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago press.
- [13] Blinder, A.S. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*. 8 (4) : 436-455.
- [14] Hennigusnia. 2014. Kesenjangan Upah Antar Jender di Indonesia: Glass Ceiling atau Sticky Floor?. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. 9(2): 83- 96.
- [15] Bertrand, J. 2008. Ethnic Conflicts in Indonesia: National Models, Critical Junctures, and the Timing of Violence. *Journal of East Asian Studies*. 8 (3): 425-449.
- [16] Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Glick, P., & Phelan, J. E. 2012. Reactions to vanguards: Advances in backlash theory. *Advances in experimental social psychology*. Volume 45. Pp. 167-227. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394286-9.00004-4>.
- [17] Blau, F.D., & Kahn, L.M. 2017. The Gender Wage Gap: Extent, trends, and Explanations. *Journal of economic literature*. 55 (3) : 789-865.
- [18] Kotler & Amstrong. 2001. Effects of Employee's Social Comparison Behaviors on Distribute Justice Perception and Job Satisfaction. *Social Behavior and Personality, Society for Personality Research*. 43(7): 1071- 1084.
- [19] Fatkhurakhman. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Tenaga Kerja di Pekanbaru. *Tesis*
- [20] Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [21] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 19. Bandung: Alfabeta.
- [22] Oaxaca, R. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets. *International Economic Review*. Volume 14. Pp. 693-709.
- [23] International Labour Office. 2016. *Women at Work: Trends 2016*. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- [24] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan ke 23. Bandung: Alfabeta.
- [25] Gujarati, D. N. 2003. *Basic econometrics*. Fourth edition. West Point: United States Military Academy. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=302602>.
- [26] Gujarati, D. N. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Edisi Ketiga. Pp 82 104.
- [27] Gujarati, D. N. 2003. *Basic econometrics*. Fourth edition. West Point: United States Military Academy. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=302602>.
- [28] Wooldridge, J. M. 2016. *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Edisi ke 6. Boston: Cengage Learning.
- [29] International Labour Office. 2016. *Women at Work: Trends 2016*. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- [30] Unsriana, L. 2011. Analisis Diskriminasi Pada Kaum Burakumin dalam Novel Misali dan Novel Hakai. *Tesis*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- [31] ILO. 2016. *Pemberitaan Tentang Masalah Gender*. Pp 1-11. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_203586.pdf. Diakses pada tanggal 31 Mei 2024.
- [32] Unsriana, L. 2011. Analisis Diskriminasi Pada Kaum Burakumin dalam Novel Misali dan Novel Hakai. *Tesis*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.

- [33] Sohn, Y. W. 2015. Effects of Employee's Social Comparasion Behaviors on Distribute Justice Perception and Job Statisfication. *Social Behavior and Personality, Society for Personality Research*. 43(7): 1071-1084.
- [34] Lusiyanti, L. 2020. Kesenjangan Penghasilan Berdasar pada Gender di Indonesia. *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian dan Pengembangan*. 4 (1) :123-138.
- [35] Mardiana, M. 2015. Kesenjangan Penghasilan Antar Gender di Indonesia Tahun 2013 dengan Metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca. *Jurnal Aplikasi Statistika & Komputasi Statistik* 7 (1) : 45-64.
- [36] International Labour Office. 2016. *Women at Work: Trends 2016*. Geneva: International Labour Organization (ILO).