

Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Rivatul Aini¹, Joan Marta²

^{1,2} Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Korespondensi: ainirivatul@gmail.com, joan@fe.unp.ac.id

Info Artikel

Diterima:

08 Agustus 2025

Disetujui:

15 Agustus 2025

Terbit daring:

17 Agustus 2025

DOI: -

Sitasi:

Aini, R. & Marta, J. (2025). Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Abstract:

Wages for workers in the informal sector are generally lower than those in the formal sector, and the gender wage gap exacerbates this condition. This quantitative study analyzes the gender wage gap in Indonesia's informal sector using variables such as education, work experience, training, region of residence, marital status, and gender as a moderating factor. Data from the 2020 National Labor Force Survey (SAKERNAS) were analyzed using Ordinary Least Squares (OLS) regression, robust regression, and the Blinder–Oaxaca decomposition. The results show that all variables have a significant effect on wages, while the Blinder–Oaxaca analysis reveals that the gap primarily stems from unexplained factors, which reflect gender discrimination. This study emphasizes the need for policies to improve access to education, training, and protection for female workers to reduce the gender wage gap in the informal sector.

Keywords: Gender, Wage Gap, Informal Sector, Blinder-Oaxaca

Abstrak:

Upah pekerja sektor informal umumnya lebih rendah dibanding sektor formal, dan kesenjangan upah gender memperburuk kondisi ini. Penelitian kuantitatif ini menganalisis kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia menggunakan variabel pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, wilayah tempat tinggal, status perkawinan, serta moderasi jenis kelamin. Data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2020 dianalisis dengan regresi Ordinary Least Squares (OLS), regresi robust, dan Dekomposisi Blinder-Oaxaca. Hasil menunjukkan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap upah, sementara analisis Blinder-Oaxaca mengungkap kesenjangan terutama berasal dari faktor *unexplained* yang mencerminkan diskriminasi gender. Penelitian ini menegaskan perlunya kebijakan peningkatan akses pendidikan, pelatihan, dan perlindungan tenaga kerja perempuan untuk mengurangi kesenjangan upah gender di sektor informal.

Kata Kunci: Gender, Kesenjangan Upah, Sektor Informal, Blinder-Oaxaca

Kode Klasifikasi JEL: J16, J31, J21

PENDAHULUAN

Kesenjangan upah gender merupakan situasi dimana rata-rata upah yang diterima oleh laki-laki tetap lebih tinggi dibandingkan perempuan, meskipun tingkat keterampilan dan produktivitas antara keduanya sebanding (ILO, 2016). Gender adalah konsep yang menggambarkan perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab sosial antara laki-laki dan perempuan, yang dipengaruhi oleh budaya dan norma-norma masyarakat (Triadi & Maryanto, 2024).

Fenomena kesenjangan upah gender masih menjadi masalah global yang signifikan, menurut laporan *World Economic Forum*, (2023) bahwa diperlukan lebih dari 130 tahun untuk

menghapus kesenjangan upah gender di seluruh dunia. Data ini mengindikasikan bahwa kesenjangan upah tetap menjadi kendala utama dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif, meskipun berbagai kebijakan kesetaraan gender telah diimplementasikan.

Kesenjangan upah berdasarkan gender juga menjadi salah satu masalah utama dipasar tenaga kerja Indonesia. Kesenjangan upah gender memiliki banyak dampak negatif, tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi perekonomian secara keseluruhan (Akbar, 2022). Bagi individu, kesenjangan ini dapat mengurangi motivasi perempuan untuk memasuki pasar tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi daya tawar mereka dalam rumah tangga. Dari perspektif perekonomian, hal ini dapat berdampak pada pertumbuhan sektor-sektor tertentu di suatu negara. Laju pertumbuhan produktivitas akan semakin lambat jika kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki meningkat (Wolszczak-Derlacz, 2013).

Tabel 1. 1 Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin (Rupiah/Jam)

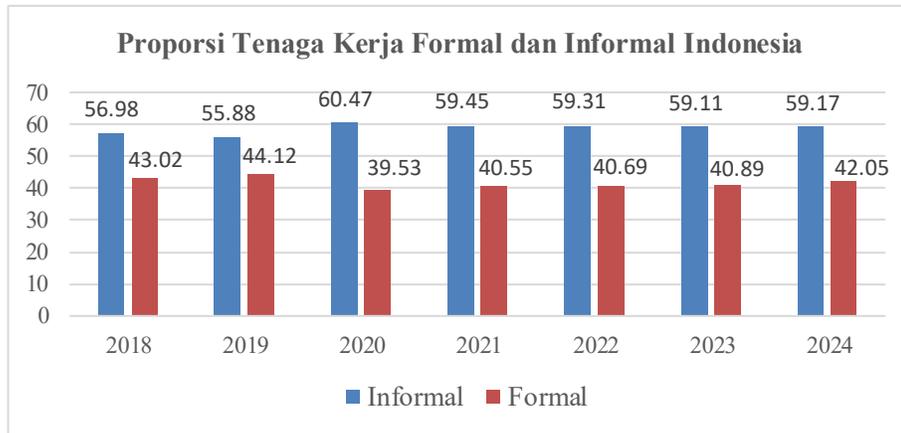
Jenis Kelamin	Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin (Rupiah/Jam)								
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-laki	11.552	14.289	15.345	15.847	16.547	17.836	18.210	18.261	20.125
Perempuan	11.179	13.613	13.469	14.098	14.360	17.410	17.848	16.056	16.779

Sumber: Badan Pusat Statistik

Data BPS menunjukkan bahwa rata-rata upah per jam pekerja laki-laki selalu lebih tinggi dibandingkan perempuan sepanjang 2015–2023. Selisih upah tersebut cenderung meningkat, di mana pada 2023 upah laki-laki mencapai Rp20.125 per jam, sementara perempuan hanya Rp16.779 per jam. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan upah gender yang persisten di pasar tenaga kerja Indonesia.

Kesenjangan upah tidak terbatas pada sektor formal, sektor informal justru menunjukkan kesenjangan upah yang lebih mencolok. Williams & Round (2008), menemukan bahwa terdapat kesenjangan upah gender yang besar dalam pendapatan di sektor informal, perempuan memperoleh penghasilan yang jauh lebih sedikit daripada laki-laki, dengan selisih mencapai 67%.

Data dari Badan Pusat Statistik (2022) menunjukkan bahwa sektor informal masih menjadi bagian terbesar dalam struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Grafik menggambarkan bahwa jumlah pekerja informal secara konsisten lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja formal di setiap periode yang ditampilkan. Meskipun terdapat sedikit perubahan dari waktu ke waktu, mayoritas tenaga kerja tetap berada dalam sektor informal.



Gambar 1.1 Proporsi Tenaga Kerja Formal dan Informal Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik

Sektor informal meliputi berbagai jenis pekerjaan, seperti pedagang kecil, asisten rumah tangga, pekerja lepas, buruh tani tanpa kontrak resmi, serta tenaga kerja di sektor jasa (Lubis et al., 2023). Pekerja di sektor informal kerap menghadapi berbagai kendala, seperti terbatasnya akses terhadap jaminan sosial, layanan asuransi kesehatan, dan perlindungan tenaga kerja yang layak. Situasi ini meningkatkan kerentanan mereka terhadap berbagai risiko, termasuk masalah kesehatan, kecelakaan kerja, serta ketidakstabilan finansial (Fauzi et al., 2024).

Tingkat pendidikan berperan penting dalam menentukan upah pekerja di sektor informal. Individu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan lebih baik. Namun, kenyataannya sebagian besar perempuan yang bekerja di sektor informal masih memiliki tingkat pendidikan rendah, sehingga terjebak dalam pekerjaan berupah rendah dengan mobilitas karier yang terbatas (Sugiharti et al., 2022).

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga memengaruhi tingkat upah. Pekerja dengan pengalaman lebih lama biasanya memiliki keterampilan yang lebih terasah, kemampuan adaptasi lebih baik, serta jaringan sosial yang lebih luas. Faktor-faktor ini berkontribusi terhadap peluang memperoleh pekerjaan berpenghasilan lebih tinggi atau mengembangkan usaha mandiri (Syafitri et al., 2023).

Pelatihan menjadi faktor penting lain yang dapat meningkatkan upah. Pelatihan yang tepat mendorong peningkatan keterampilan dan produktivitas pekerja. Mincer (1958) menekankan bahwa pendidikan, pengalaman, dan pelatihan merupakan elemen kunci dalam investasi modal manusia yang memengaruhi pendapatan.

Data BPS (2019) menunjukkan bahwa upah laki-laki di sektor informal hampir dua kali lipat dibandingkan perempuan. Minimnya penelitian mengenai isu ini menegaskan perlunya kajian lanjutan untuk memahami faktor penyebab kesenjangan upah gender di sektor informal serta menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif bagi perempuan.

Dengan adanya studi yang lebih komprehensif mengenai kesenjangan upah di sektor informal, diharapkan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia dapat menjadi lebih inklusif dan mampu

memberikan perlindungan yang lebih baik bagi semua pekerja, khususnya perempuan yang bekerja di sektor informal.

KERANGKA TEORI

Upah

Dalam perspektif ekonomi, upah merupakan kompensasi utama yang diterima tenaga kerja atas kontribusinya dalam proses produksi sekaligus menjadi indikator kesejahteraan individu dan rumah tangga. Mankiw (2003) menyebut upah sebagai harga tenaga kerja yang terbentuk melalui mekanisme pasar, sementara Hasibuan (2005) menegaskan upah sebagai hak pekerja dalam bentuk uang sesuai perjanjian kerja. Simamora (2004) menambahkan bahwa upah adalah kompensasi finansial langsung yang dibayarkan secara berkala dan berperan dalam menjaga motivasi kerja serta hubungan industrial. Definisi ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Perbedaan tingkat upah dapat dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, dan segmentasi pasar tenaga kerja Payaman (1998). Pekerja dengan pendidikan dan pengalaman lebih tinggi umumnya memperoleh pendapatan lebih baik. Namun, pekerja sektor informal—khususnya perempuan—masih menghadapi upah rendah yang memperburuk ketidaksetaraan gender. Rendahnya pendapatan perempuan berdampak pada keterbatasan ekonomi rumah tangga dan memperkuat kesenjangan upah gender yang perlu menjadi perhatian kebijakan ketenagakerjaan (Ekaningtyas, 2020).

Model Mincer

Model pendapatan yang diperkenalkan oleh Mincer, (1958,1974) dan disempurnakan oleh Ben-Porath (1967) menekankan pentingnya pendidikan dan pengalaman kerja dalam menentukan tingkat upah. Pendidikan dipandang sebagai investasi yang mampu meningkatkan pendapatan, sedangkan pengalaman kerja mencerminkan pola perkembangan upah sepanjang siklus hidup. Heckman dkk (2006) menegaskan bahwa model ini menjadi dasar penelitian ekonomi di negara berkembang karena dapat mengukur tingkat dan kualitas pengembalian pendidikan. Selain itu, Lemieux (2006) menyoroti fleksibilitas model ini yang memungkinkan penambahan variabel kelembagaan dan demografis, menjadikannya relevan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi upah hingga saat ini.

Teori Human Capital

Teori Human Capital menekankan bahwa pendidikan, keterampilan, dan pengalaman merupakan faktor utama yang meningkatkan produktivitas dan pendapatan individu. Schultz (1961). memperkenalkan konsep ini dengan menekankan pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi, khususnya di negara berkembang. Becker (1964) kemudian mengembangkan gagasan tersebut dengan menjelaskan bagaimana pendidikan dan pengalaman kerja berfungsi layaknya investasi yang meningkatkan nilai produktivitas tenaga kerja. Dalam konteks ini, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kontribusinya terhadap pengembangan human capital dan pertumbuhan ekonomi.

Teori Diskriminasi Gender

Teori **Diskriminasi Gender** (*Taste-Based Discrimination*) yang diperkenalkan Gary S. Becker pada tahun 1971 melalui karyanya *The Economics of Discrimination* menjelaskan bahwa ketimpangan upah tidak semata-mata muncul akibat perbedaan keterampilan atau produktivitas, tetapi bisa disebabkan oleh preferensi subjektif yang bersifat diskriminatif. Becker (1971) menyatakan, “*employers may have a taste for discrimination against certain groups, even if such discrimination leads to lower profits*” . Dalam konteks ini, pemberi kerja, rekan kerja, atau konsumen dapat memilih untuk memberikan upah lebih rendah atau membatasi peluang kerja bagi kelompok tertentu, seperti perempuan, meskipun kualifikasinya setara dengan laki-laki. Pola ini tidak memiliki dasar rasional secara ekonomi karena keputusan pengupahan tidak berdasarkan kontribusi nyata, melainkan prasangka dan stereotip sosial yang telah mengakar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dilakukan melalui tabel dan grafik untuk menggambarkan karakteristik data, sedangkan analisis inferensial menggunakan metode *Ordinary Least Squares* (OLS), regresi robust, dan dekomposisi Blinder-Oaxaca untuk menguji hubungan antarvariabel serta mengidentifikasi kesenjangan upah yang dipengaruhi faktor tertentu.

Data yang digunakan merupakan data sekunder *cross-section* dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2020 yang diterbitkan oleh BPS, dengan jumlah observasi sebanyak 136.055 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi, sementara kajian pustaka dari buku, jurnal ilmiah, dan literatur relevan digunakan untuk memperkuat dasar teori penelitian ini.

Model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$\ln Wage_i = \beta_0 + \beta_1 Education_i + \beta_2 Exper_i + \beta_3 Train_i + \beta_4 Education * Gender_i + \beta_5 Exper * Gender_i + \beta_6 Train * Gender_i + \beta_7 Area_i + \beta_8 Marital_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Dimana : $\ln Wage$ adalah upah dalam bentuk logaritma, $education$ adalah dummy Pendidikan ($1 \Rightarrow SMA, 0 \Rightarrow \leq SMA$), $exper$ adalah kontinu pengalaman ($0-600$ bulan), $train$ adalah dummy pelatihan ($1 = \text{mengikuti pelatihan}, 0 = \text{tidak mengikuti pelatihan}$), $Gender$ adalah dummy jenis kelamin ($1 = \text{laki-laki}, 0 = \text{Perempuan}$), $area$ adalah dummy wilayah tempat tinggal ($1 = \text{perkotaan}, 0 = \text{pedesaan}$), $marital$ adalah dummy status perkawinan ($1 = \text{kawin}, 0 = \text{belum kawin}$), β adalah Konstanta, ε adalah *error term*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Informasi yang ada pada tabel statistik deskriptif dibawah mencakup jumlah observasi, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum dari setiap variabel yang digunakan. Pada tabel 4.1 kita dapat mengetahui bahwa rata-rata dari upah yang diterima para pekerja informal secara keseluruhan adalah Rp. 1.568.638, Dimana upah minimum pada observasi ini sebesar Rp. 360.000 dan upah tertinggi yaitu sebesar Rp. 90.000.000.

Tabel 1. 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
income total	136,055	1568638	1793189	360	9.00E+07
In income	136,055	13.9012	0.8922007	5.886104	18.31532
Pendidikan	136,055	0.036691	0.1880028	0	1
Pengalaman	136,055	128.8434	128.6213	0	600
Pelatihan	136,055	0.0762118	0.2653377	0	1
Jenis Kelamin	136,055	0.6614604	0.4732147	0	1
Wilayah tempat Tinggal	136,055	0.3925986	0.4883305	0	1
Status Perkawinan	136,055	0.753923	0.4307255	0	1

Sumber : (Output STATA, Olahan Penulis)

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. 3 Hasil Estimasi OLS

Variabel	Coefficient	Std. err.	t	P>t	[95% conf. interval]	
Konstanta	13.28772	0.0072	1832.9	0.000	13.2735	13.3019
Pendidikan	0.40429	0.0200	20.24	0.000	0.3651	0.4434
Jenis Kelamin	0.52207	0.0071	73.93	0.000	0.5082	0.5359
Pendidikan # Jenis Kelamin	-0.05176	0.0259	-2	0.045	-0.1024	-0.0011
Pengalaman	0.00014	0.0000	4.51	0.000	0.0001	0.0002
Pengalaman # Jenis Kelamin	-0.00008	0.0000	-2.12	0.034	-0.0002	0.0000
Pelatihan	0.07769	0.0149	5.22	0.000	0.0485	0.1069
pelatihan # Jenis Kelamin	-0.05669	0.0187	-3.04	0.002	-0.0933	-0.0201
Wilayah tempat Tinggal	0.24013	0.0047	50.93	0.000	0.2309	0.2494
Status Perkawinan	0.19405	0.0054	35.89	0.000	0.1835	0.2047
R-squared	0.1085					
Adj R-squared	0.1084					
Number of obs	136,055					
F(9, 136045)	1839.05					
Prob > F	0.0000					

Sumber : (Output STATA, Olahan Penulis)

Hasil regresi OLS menunjukkan bahwa model signifikan secara statistik ($F(9,136045)=1839.05$; $p<0.001$) dengan kemampuan menjelaskan 10,85% variasi pendapatan. Variabel pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, pelatihan, wilayah tempat tinggal, dan status perkawinan berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan, menegaskan pentingnya karakteristik

individu, modal manusia, dan faktor demografi dalam menentukan upah. Selain itu, ditemukan interaksi signifikan antara jenis kelamin dengan pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang menunjukkan koefisien negatif, mengindikasikan adanya peran moderasi gender dalam memengaruhi pendapatan. Temuan ini mencerminkan bahwa perbedaan pengaruh faktor-faktor tersebut antara laki-laki dan perempuan turut memperkuat dinamika kesenjangan upah gender di sektor informal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil uji menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas antarvariabel independen karena seluruh nilai VIF berada di bawah 10, dengan rata-rata sebesar 2,5. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel dalam model sangat rendah, sehingga model penelitian dinyatakan bebas dari multikolinearitas

Tabel 1. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel VIF	VIF	1/VIF
Pendidikan	2.70	0.369811
Pengalaman	2.90	0.344757
Pelatihan	2.99	0.334561
Jenis Kelamin	2.14	0.467183
Pendidikan # Jenis Kelamin	2.70	0.370957
Pengalaman # Jenis Kelamin	3.97	0.251747
Pelatihan # Jenis Kelamin	3.03	0.329965
Wilayah tempat Tinggal	1.02	0.983975
Status Perkawinan	1.04	0.961552
Mean Vif	2.5	

Sumber : (Output STATA, Olahan Penulis)

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

chi2(1)	Prob > chi2
496.45	0,000

Sumber : (Output STATA, Olahan Penulis)

Tabel 1.5 menunjukkan adanya heteroskedastisitas sebab p-value (0,0000) lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian, dilakukan model regresi robust untuk mengatasi permasalahan heteroskedastisitas ini.

Regresi Robust

Hasil regresi pada Tabel 1.6 menunjukkan bahwa model signifikan secara statistik ($F(9,136045)=1721.6$; $\text{Prob}>F=0.000$) dengan nilai R^2 sebesar 0,1085, yang berarti sekitar 10,85% variasi pendapatan dapat dijelaskan oleh variabel independen. Variabel tingkat pendidikan (0.404, $p<0.01$), jenis kelamin (0.522, $p<0.01$), pengalaman kerja (0.000136, $p<0.01$), pelatihan (0.077, $p<0.001$), wilayah tempat tinggal (0.240, $p<0.001$), dan status

perkawinan (0.194, $p < 0.001$) berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan. Sementara itu, interaksi antara pendidikan dengan jenis kelamin tidak signifikan, sedangkan interaksi antara pengalaman dengan jenis kelamin (-0.000080, $p < 0.05$) dan pelatihan dengan jenis kelamin (-0.056, $p < 0.05$) menunjukkan pengaruh negatif signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa akumulasi modal manusia dan faktor demografi memengaruhi pendapatan, dengan gender memoderasi pengaruh pengalaman dan pelatihan di sektor informal.

Tabel 1. 6 Hasil Uji Regresi Robust

Variabel	Coefficient	Robust std. err.	t	P>t	[95% conf. interval]	
Konstanta	13.28772	0.0077	1718.5	0.000	13.2726	13.3029
Pendidikan	0.404286	0.0233	17.34	0.000	0.3586	0.4500
Jenis Kelamin	0.522071	0.0074	70.9	0.000	0.5076	0.5365
Pendidikan # Jenis Kelamin	-0.051756	0.0294	-1.76	0.079	-0.1095	0.0059
Pengalaman	0.000136	0.0000	4.16	0.000	0.0001	0.0002
Pengalaman # Jenis Kelamin	-0.000080	0.0000	-2.01	0.044	-0.0002	0.0000
Pelatihan	0.077687	0.0168	4.64	0.000	0.0448	0.1105
Pelatihan # Jenis Kelamin	-0.056690	0.0203	-2.79	0.005	-0.0966	-0.0168
Wilayah tempat Tinggal	0.240125	0.0047	51.02	0.000	0.2309	0.2493
Status Perkawinan	0.194053	0.0056	34.79	0.000	0.1831	0.2050
R-squared	0.1085					
Number of obs	136,055					
F(9, 136045)	1721.6					
Prob > F	0.0000					

Sumber : (Output STATA, Olahan Penulis)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\ln Wage_i = 13.28772 + 0.404286 Education_i + 0.000136 Exper_c + \quad (2)$$

$$0.077687 Train_i - 0.404286 Education * Gender_i - 0.000136 Exper *$$

$$Gender_i - 0.077687 Train * Gender_i + 0.240125 Area_i + 0.194053 Marital_i$$

$$+ \varepsilon_i$$

Blinder-Oaxaca

Analisis dekomposisi Blinder-Oaxaca menunjukkan bahwa rata-rata logaritma pendapatan perempuan (13.5629) lebih rendah 0.5115 dibanding laki-laki (14.0744) dan perbedaan ini signifikan ($p < 0.001$). Komponen *explained* berkontribusi kecil sebesar 0.0119, yang sedikit mengurangi kesenjangan, dengan kontribusi terbesar berasal dari wilayah tempat tinggal, pendidikan, dan pelatihan, sedangkan status perkawinan justru memperlebar kesenjangan. Sebaliknya, komponen *unexplained* berkontribusi lebih besar (-0.5234; $p < 0.001$) dan menjadi penyebab utama kesenjangan, mencerminkan perbedaan pengembalian karakteristik yang sering dikaitkan dengan diskriminasi pasar kerja. Faktor terbesar berasal dari konstanta dan status perkawinan, sementara pengalaman, pelatihan, dan wilayah hanya sedikit mengurangi kesenjangan, serta pendidikan tidak signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa kesenjangan pendapatan gender lebih dipengaruhi oleh ketimpangan pengembalian karakteristik daripada perbedaan karakteristik itu sendiri, yang menunjukkan adanya ketidaksetaraan struktural di pasar kerja yang merugikan Perempuan.

Tabel 1. 7 Hasil Dekomposisi Blinder Oaxaca

Variabel	Coefficient	Std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
overall						
Perempuan	13.5629	0.0043	3158.2	0.000	13.5544	13.5713
Laki-laki	14.0744	0.0027	5119.46	0.000	14.0690	14.0798
difference	-0.5115	0.0051	-100.31	0.000	-0.5215	-0.5015
explained	0.0119	0.0016	7.34	0.000	0.0087	0.0151
unexplained	-0.5234	0.0051	-102	0.000	-0.5335	-0.5134
explained						
Pendidikan	0.0047	0.0005	9.34	0.000	0.0037	0.0057
Pengalaman	-0.0005	0.0002	-2.98	0.003	-0.0009	-0.0002
Pelatihan	0.0008	0.0002	3.63	0.000	0.0004	0.0012
Wilayah T.tinggal	0.0165	0.0010	15.81	0.000	0.0145	0.0186
Status Perkawinan	-0.0096	0.0011	-8.94	0.000	-0.0117	-0.0075
unexplained						
Pendidikan	0.0005	0.0009	0.63	0.529	-0.0011	0.0022
Pengalaman	0.0120	0.0051	2.36	0.018	0.0020	0.0220
Pelatihan	0.0029	0.0014	2.06	0.039	0.0001	0.0056
Wilayah T.tinggal	0.0585	0.0039	15.15	0.000	0.0509	0.0660
Status Perkawinan	-0.1505	0.0090	-16.81	0.000	-0.1681	-0.1330
Konstanta	-0.4468	0.0118	-37.76	0.000	-0.4699	-0.4236

Sumber : (Output STATA, Olahan Penulis)

Berdasarkan hasil dekomposisi Blinder-Oaxaca yang menunjukkan komponen *unexplained* lebih besar dibandingkan komponen *explained*, temuan ini selaras dengan teori diskriminasi gender

yang menyatakan bahwa perbedaan pendapatan antara laki-laki dan perempuan tidak semata-mata disebabkan oleh perbedaan karakteristik produktif seperti pendidikan, pengalaman, atau wilayah tempat tinggal, tetapi juga dipengaruhi oleh perlakuan yang berbeda terhadap gender di pasar kerja. Nilai negatif yang signifikan pada komponen *unexplained* mengindikasikan adanya kesenjangan yang sulit dijelaskan oleh variabel-variabel produktivitas, sehingga mengarah pada dugaan adanya praktik diskriminasi struktural. Hal ini memperkuat argumen teoritis bahwa perempuan kerap menghadapi hambatan sistemik dalam memperoleh upah yang setara, meskipun memiliki karakteristik dan kualifikasi yang sebanding dengan laki-laki.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan di sektor informal (koefisien 0.404; $p < 0.001$). Hasil ini mendukung teori (Mincer, 1958) dan Human Capital (Schultz, 1961), yang menekankan bahwa pendidikan sebagai bentuk investasi meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan peluang memperoleh upah lebih tinggi. Farisi (2022), juga menegaskan bahwa perempuan dengan pendidikan lebih tinggi memiliki peluang lebih besar mengejar ketertinggalan pendapatan.

Analisis Blinder-Oaxaca menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik pendidikan antara laki-laki dan perempuan berkontribusi positif pada bagian *explained* (0.0047), yang sedikit mengurangi kesenjangan upah gender. Namun, pada bagian *unexplained*, perbedaan pengembalian pendidikan tidak signifikan, sehingga pengaruh pendidikan terhadap kesenjangan lebih banyak berasal dari distribusi pendidikan antar gender ketimbang perbedaan pengembalian pasar.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Pengalaman kerja signifikan positif terhadap pendapatan (koefisien 0.000136; $p < 0.001$). Temuan ini konsisten dengan teori Human Capital, yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja meningkatkan keterampilan spesifik pekerjaan dan produktivitas tenaga kerja (Ayuningtyas, 2023). Teori Mincer juga mendukung hubungan positif antara pengalaman dan upah, di mana akumulasi pengalaman meningkatkan efisiensi kerja dan imbalan finansial.

Namun, analisis Blinder-Oaxaca menunjukkan bahwa perbedaan rata-rata pengalaman kerja antar gender tidak signifikan dalam menjelaskan kesenjangan upah. Hal ini berarti bahwa meskipun pengalaman memengaruhi pendapatan, variasi pengalaman antara laki-laki dan perempuan bukanlah faktor utama yang memengaruhi disparitas upah di sektor informal.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pendapatan (koefisien 0.077; $p < 0.001$) dan berperan penting dalam mengurangi kesenjangan upah gender. Hasil ini mendukung Teori Human Capital yang menyatakan bahwa pelatihan adalah bentuk investasi penting untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja (Schultz, 1961). Penelitian Kafabih & Ridwan (2022) juga menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi pada peningkatan kesetaraan gaji antara laki-laki dan perempuan.

Blinder-Oaxaca menunjukkan kontribusi pelatihan pada bagian *explained* sebesar 0.0008, yang sedikit mengurangi kesenjangan, serta bagian *unexplained* sebesar 0.0029 yang menunjukkan

perempuan memperoleh pengembalian lebih besar dari pelatihan dibanding laki-laki. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pendapatan secara umum tetapi juga lebih efektif untuk mengurangi kesenjangan upah gender.

Pengaruh Jenis Kelamin dalam Memoderasi Tingkat Pendidikan Terhadap Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Interaksi antara pendidikan dengan jenis kelamin tidak signifikan ($p=0.079$), yang berarti pengaruh pendidikan terhadap pendapatan relatif sama untuk laki-laki dan perempuan. Namun, efek marginal menunjukkan bahwa meskipun pendidikan meningkatkan pendapatan keduanya, laki-laki memperoleh manfaat pendapatan yang lebih besar dari pendidikan dibanding perempuan.

Ketidaksignifikanan interaksi ini dapat dijelaskan oleh sifat pekerjaan di sektor informal yang tidak banyak memerlukan pendidikan tinggi. Selain itu, faktor diskriminasi gender dan hambatan sosial dapat mengurangi pengembalian pendidikan bagi perempuan, sehingga efek moderasi tidak terlihat signifikan secara statistik.

Pengaruh Jenis Kelamin dalam Memoderasi Pengalaman Kerja Terhadap Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Interaksi antara pengalaman kerja dengan jenis kelamin signifikan negatif ($p=0.044$), menunjukkan pengalaman kerja lebih menguntungkan perempuan dibanding laki-laki dalam meningkatkan pendapatan di sektor informal. Analisis marginal juga menunjukkan kenaikan pendapatan perempuan yang lebih besar dibanding laki-laki seiring bertambahnya pengalaman kerja.

Blinder-Oaxaca mendukung temuan ini, dengan kontribusi *unexplained* pengalaman sebesar 0.0120 yang membantu mengurangi kesenjangan upah gender. Artinya, pasar kerja informal memberikan pengembalian pengalaman yang relatif lebih tinggi kepada perempuan dibanding laki-laki, sehingga pengalaman dapat menjadi faktor penting dalam menekan kesenjangan upah gender.

Pengaruh Jenis Kelamin dalam Memoderasi Pelatihan Terhadap Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Jenis kelamin terbukti memoderasi pengaruh pelatihan terhadap pendapatan (koefisien -0.056; $p=0.005$). Analisis marginal menunjukkan bahwa perempuan yang mengikuti pelatihan memperoleh tambahan pendapatan lebih besar dibanding laki-laki, sehingga pelatihan berperan dalam mengurangi kesenjangan upah gender.

Hasil Blinder-Oaxaca menunjukkan kontribusi *unexplained* sebesar 0.0029 yang menandakan pengembalian pelatihan lebih besar untuk perempuan. Ini menunjukkan bahwa program pelatihan dapat menjadi strategi efektif untuk mempersempit kesenjangan pendapatan berbasis gender di sektor informal.

Pengaruh Wilayah Tempat Tinggal Terhadap Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Wilayah tempat tinggal signifikan positif terhadap pendapatan (koefisien 0.240; $p<0.001$). Pekerja di perkotaan memperoleh upah lebih tinggi dibanding pedesaan, sesuai dengan temuan

Widyanti (2018) dan Farisi (2022), yang menekankan pentingnya infrastruktur pendidikan dan akses ekonomi di wilayah kota.

Analisis Blinder-Oaxaca menunjukkan kontribusi wilayah sebesar 0.0165 pada *explained* dan 0.0585 pada *unexplained*. Hal ini menandakan bahwa perempuan di perkotaan mendapatkan pengembalian pendapatan yang lebih tinggi dibanding laki-laki, sehingga urbanisasi dapat sedikit menekan kesenjangan upah gender.

Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Status perkawinan berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan (koefisien 0.194; $p < 0.001$). Namun, analisis Blinder-Oaxaca menunjukkan kontribusi negatif pada bagian *explained* (-0.0096) dan *unexplained* (-0.1505), yang berarti kesenjangan diperburuk oleh pengembalian status perkawinan yang lebih tinggi pada laki-laki (Nasution & Yuniasih, 2022)

Temuan ini menegaskan bahwa pasar kerja informal cenderung memberi keuntungan finansial lebih besar kepada laki-laki yang menikah dibanding perempuan, sehingga status perkawinan menjadi salah satu faktor utama pendorong kesenjangan upah gender yang tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik terukur.

Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jenis kelamin, status perkawinan, dan wilayah tempat tinggal serta interaksi variabel secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia

Secara simultan, pendidikan, pengalaman, pelatihan, jenis kelamin, status perkawinan, wilayah, dan interaksi variabel berpengaruh signifikan terhadap kesenjangan upah gender ($F=1721.60$; $p < 0.001$). Nilai R^2 sebesar 0.1085 menunjukkan bahwa model menjelaskan sekitar 10,85% variasi kesenjangan upah.

Interaksi pengalaman dengan jenis kelamin serta pelatihan dengan jenis kelamin signifikan, sedangkan pendidikan dengan jenis kelamin tidak. Temuan ini menegaskan perlunya kebijakan berbasis gender yang fokus pada pendidikan, pengalaman, dan pelatihan untuk mengurangi kesenjangan upah di sektor informal.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kesenjangan upah gender di sektor informal Indonesia dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, status perkawinan, wilayah tempat tinggal, dan interaksi variabel berbasis gender. Pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap pendapatan, namun analisis menunjukkan bahwa interaksi antara pendidikan dan jenis kelamin tidak signifikan, sehingga peningkatan pendidikan memberi dampak serupa bagi laki-laki maupun perempuan. Sebaliknya, interaksi pengalaman kerja dan pelatihan dengan jenis kelamin signifikan, menandakan bahwa perempuan memperoleh manfaat yang lebih besar, khususnya dari pelatihan, yang dapat membantu mempersempit kesenjangan upah. Analisis Blinder-Oaxaca juga mengungkap bahwa kesenjangan lebih banyak disebabkan oleh komponen *unexplained*, yang menunjukkan adanya perbedaan pengembalian atas karakteristik individu antar gender dan potensi diskriminasi yang tidak terukur dalam pasar kerja informal (Mendeley).

Implikasinya, kebijakan untuk mengurangi kesenjangan upah gender perlu fokus pada peningkatan akses pendidikan dan pelatihan yang responsif gender, memperkuat pengawasan di sektor informal untuk mencegah diskriminasi upah, serta mendorong pengembangan ekonomi pedesaan guna mengurangi disparitas wilayah. Selain itu, penting untuk mendorong program pelatihan berbasis keterampilan praktis yang lebih inklusif bagi perempuan, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberi dampak lebih besar bagi mereka. Penelitian selanjutnya perlu mengeksplorasi faktor non-pasar seperti norma sosial, stereotip gender, dan beban domestik yang membatasi peluang kerja perempuan. Sementara itu, pekerja informal didorong untuk meningkatkan keterampilan, memahami hak ketenagakerjaan, dan memperkuat posisi tawar melalui organisasi pekerja. Dengan pendekatan terintegrasi yang menggabungkan penguatan modal manusia, kebijakan berbasis gender, serta reformasi kelembagaan di sektor informal, kesenjangan upah gender dapat ditekan sekaligus mendukung pencapaian SDGs 5 (Kesetaraan Gender) dan SDGs 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi)

REFERENSI

- Akbar, F. (2022). Gender Wage Gap: Evidence from Employment in Informal Sector. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 3(2), 104–117. <https://doi.org/10.46456/jisdep.v3i2.301>
- Ayuningtyas, A. (2023). *DETERMINAN PROBABILITAS PEROLEHAN UPAH MINIMUM TENAGA KERJA: STUDI KASUS SAKERNAS PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2019*.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). *Proporsi Tenaga Kerja Formal dan Informal Indonesia*.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (Vol. 76). New York: Columbia University Press.
- BPS. (2019). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Ekaningtyas, R. M. (2020). *Persaingan Dan Diskriminasi Upah Gender Di Industri Manufaktur Indonesia*.
- Farisi, M. F. I. (2022). *Pengaruh Gender Terhadap Tingkat Upah Pekerja di Indonesia Berdasarkan Status Sektor Pekerjaan dan Wilayah Tempat Tinggal*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27686.50246>
- Fauzi, A., Rangkuti, H., & Uska Akbar, U. (2024). *Media Riset Ekonomi Pembangunan (MedREP)*. <https://medrep.ppj.unp.ac.id/index.php/MedREP/login>
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Heckman, J. J., Lochner, L., & Todd, P. E. (2006). *Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond*. National Bureau of Economic Research (NBER Working Paper No. 11544).
- ILO. (2016). *Women at Work : Trends 2016*. ILO.
- Kafabih, A., & Ridwan, M. (2022). Wage Gap Analysis Between Gender in The Informal Sector During Covid-19. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 7(2), 251–260. <https://doi.org/10.20473/jiet.v7i2.40536>

- Lubis, N., Kesejahteraan, P., & Bandung, S. (2023). *Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Ibu Yang Bekerja Pada Sektor Informal Di Desa Nagrak Purwakarta Indonesia*.
- Mankiw, N. G. (2003). *Principles of Economics* (Ketiga).
- Mincer, J. (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution* (Vol. 66). The University of Chicago Press.
- Nasution, R., & Yuniasih, A. F. (2022). Analisis Kesenjangan Upah Antargender di Kawasan Timur Indonesia pada Masa Sebelum dan Saat Pandemi. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 13(2). <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v13i2.3272>
- Payaman, J. S. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital* (Vol. 51). The American Economic Review.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiharti, L., Aditina, N., & Esquivias, M. A. (2022). Worker Transition Across Formal And Informal Sectors: A Panel Data Analysis In Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 12(11), 923–937. <https://doi.org/10.55493/5002.v12i11.4635>
- Syafitri, W., Fitanto, B., Setyanti, A. M., & Izza, N. (2023). Income Determinants of Women in East Java's Informal Labor Market: Microdata Approach. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(3), 582–592. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i3.68965>
- Triadi, I., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Politik Hukum Terhadap Kesetaraan Gender di Dunia Kerja. *Begawan Abioso*, 15(1), 29–40. <https://doi.org/10.37893/abioso.v15i1.987>
- Widyanti, R. D. (2018). Wage Inequality and Return to Education in Indonesia: Quantile Regression Analysis. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 27–44. <https://doi.org/10.15408/sjie.v7i1.6071>
- Williams, C. C., & Round, J. (2008). Gender variations in the nature of undeclared work: Evidence from Ukraine. *Sociological Research Online*, 13(4). <https://doi.org/10.5153/sro.1783>
- Wolszczak-Derlacz, J. (2013). The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach. *Equilibrium*, 8(3), 103–122. <https://doi.org/10.12775/equil.2013.022>
- World Economic Forum 2023*. (2023).