

**DISKRIMINASI UPAH PEKERJA BERDASARKAN GENDER DI KABUPATEN
BANYUASIN(ANALISIS DATA SAKERNAS 2009)**

**THE WORKERS GENDER WAGE DISCRIMINATION IN THE KABUPATEN
BANYUASIN (SAKERNAS 2009 DATA ANALYSIS)**

Firdaus
firdaus.bin2@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyzed the gender wagedifferentialsin the formal and informal sector in the Kabupaten Banyuasin and also to determine whether the differentials in wage is due to wage discrimination in addition to differentials in endowments of workers. The endowments factors are used in this study are human capital, socio-demographic, residential, business field, job type, hours of work and place of work.

This study uses data from Sakernas Kabupaten Banyuasin in 2009 that the population of workers in both formal and informal sector is around 79.491 workers. Methods of analysis used to determine the cause of the differences in payment between men and women are Blinder-Oaxaca method whereas to estimate the parameters used the modified Mincer regression equation.

The results of Blinder-Oaxaca decomposition analysis proved that there are differentials in endowments factor and wage discrimination that caused the differentials in wages between men and women in formal and informal sectors in the Kabupaten Banyuasin. These results also show that wage discrimination factor is the dominant factor in influencing the wage differentials between men and women workers compared with the differentials in labor endowments.

Keywords: gender wagedifferentials, wage discrimination, endowments, Blinder-Oaxaca decomposition

Pendahuluan

Masalah kesetaraan gender telah menjadi perhatian sejak negara Indonesia merdeka ini dibuktikan dengan Pembukaan UUD 1945 yang mengamanatkan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Amanat konstitusi mewajibkan negara untuk melindungi segenap warga negara tanpa membedakan paham, asal-usul, golongan, dan gender (Bappenas, 2010a).

Saat ini Indonesia telah mencapai kemajuan yang cukup berarti dalam upaya meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Hal ini ditunjukkan antara lain dengan semakin membaiknya rasio angka partisipasi murni (APM) dan melek huruf perempuan terhadap laki-laki. Keberhasilan lainnya adalah meningkatnya kontribusi perempuan dalam pekerjaan upahan di sektor non-pertanian serta partisipasi perempuan di bidang politik dan pengambilan keputusan (Bappenas, 2010b).

Kemajuan yang telah dicapai ini dapat mengurangi tingkat diskriminasi gender namun tidak dapat menghilangkannya sama sekali. Hal ini sesuai dengan pendapat Bank Dunia (2001) bahwa diskriminasi berdasarkan gender masih terjadi pada seluruh aspek kehidupan di seluruh dunia. Ini adalah fakta meskipun ada kemajuan yang cukup pesat dalam kesetaraan gender dewasa ini. Sifat dan tingkat diskriminasi sangat bervariasi di berbagai negara atau wilayah.

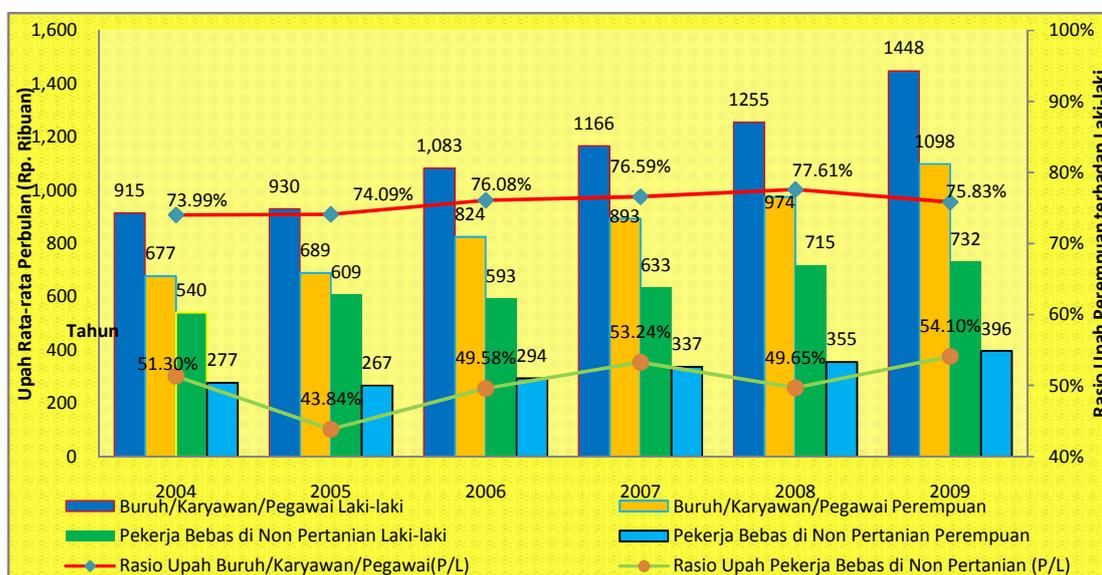
Bank Dunia (2001) lebih lanjut menyatakan bahwa tidak ada satu wilayah pun di negara dunia ketiga di mana perempuan telah menikmati kesetaraan dalam hak-hak hukum, sosial dan ekonomi. Kesenjangan gender dalam kesempatan dan kendali atas sumber daya, ekonomi, kekuasaan, dan partisipasi politik terjadi di mana-mana. Perempuan dan anak perempuan menanggung beban paling berat akibat ketidaksetaraan yang terjadi, namun pada dasarnya ketidaksetaraan itu merugikan semua orang.

Ketimpangan gender dibidang ketenagakerjaan dapat terlihat dari laporan Bappenas (2010b) bahwa perbandingan angkatan kerja (bekerja dan menganggur) dengan penduduk usia kerja (15 tahun keatas) atau tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan lebih rendah dibandingkan dengan TPAK laki-laki. TPAK perempuan dari tahun 2004 sampai dengan 2009 tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan, hanya berkisar

sekitar 50 persen, jauh dibawah TPAK laki-laki yang rata-rata 84 persen selama periode yang sama.

TPAK perempuan yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki menjadi salah satu faktor penyebab timbulnya diskriminasi gender karena hal ini memperlihatkan kemampuan, kemauan dan kesiapan perempuan yang belum konsisten dan konsekuen dalam dunia kerja (Sulaswati, 2009). Selain itu faktor ini juga menyebabkan indeks ketimpangan gender (*gender inequality index/GII*) menjadi lebih tinggi karena TPAK merupakan indikator dari dimensi pasar tenaga kerja (UNDP, 2010).

Bappenas (2010b) dalam laporan yang sama juga mengungkapkan bahwa secara nasional, dari data sakernas menunjukkan dalam periode 2004-2009, upah bulanan rata-rata pekerja perempuan yang dikategorikan sebagai buruh/karyawan/pegawai, meningkat sekitar 62 persen yaitu dari Rp. 676.611 menjadi Rp. 1.098.364. Sementara itu, upah pekerja bebas perempuan di sektor non-pertanian juga meningkat sekitar 43 persen, dari Rp. 277.183 menjadi Rp. 396.115 (Gambar 1). Data ini menunjukkan bahwa walaupun besaran upah nominal perempuan tersebut meningkat, namun masih terdapat kesenjangan upah yang besar antara perempuan dan laki-laki. Kesenjangan upah terbesar ditunjukkan oleh upah pekerja bebas di sektor non-pertanian, dengan upah rata-rata pekerja perempuan hanya sekitar 54 persen dari upah pekerja laki-laki.

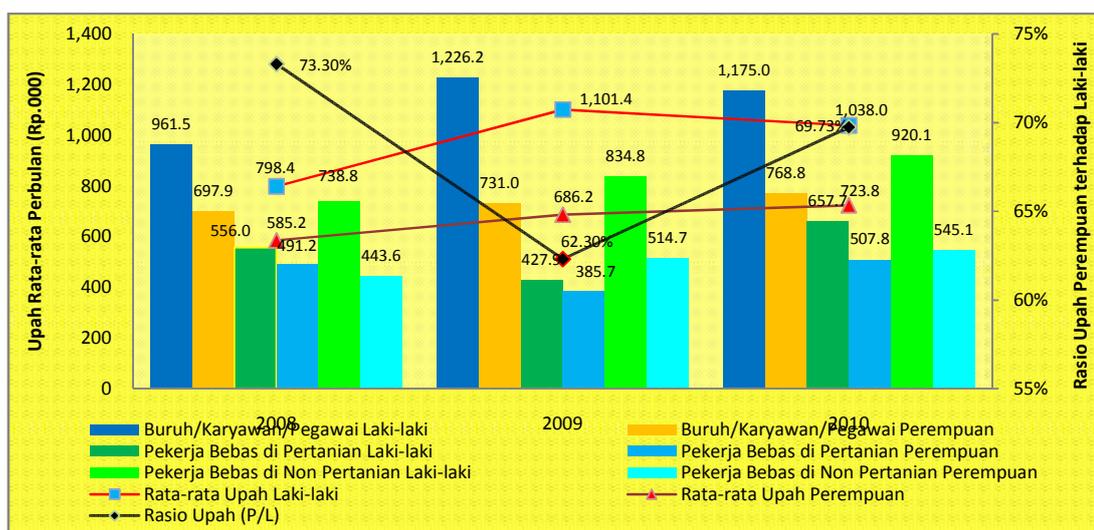


Gambar 1. Upah Rata-rata Bulanan Buruh/Karyawan/Pegawai dan Pekerja Bebas Nonpertanian Laki-laki dan Perempuan di Indonesia Tahun 2004—2009
Sumber : Bappenas, 2010b (diolah)

Kesenjangan upah berdasarkan gender dapat berdampak negatif terhadap produk domestik bruto suatu negara. Berdasarkan penelitian di Australia ditemukan bahwa dampak rata-rata dari kesenjangan upah berdasarkan gender atas produk domestik bruto perkapita adalah sebesar -0,507, yang berarti setiap kenaikan secara rata-rata kesenjangan upah sebesar 1 % menyebabkan penurunan pertumbuhan ekonomi sebesar 0,507%. (Cassells et al, 2009).

Kondisi diatas menunjukkan bahwa ada masalah kesetaraan gender dibidang ketenagakerjaan di Indonesia khususnya dalam pengupahan. Fenomena serupa yaitu masalah kesetaraan gender dibidang ketenagakerjaan juga dialami di Kabupaten Banyuasin, hal ini terbukti dari hasil sakernas yang dilakukan oleh BPS tahun 2008 s.d. 2010. Periode tiga tahun ini tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan di Kabupaten Banyuasin berkisar antara 48-57% jauh dibawah TPAK Laki-laki yang berada diatas 85%, hal ini disebabkan tingginya perempuan usia kerja yang mengurus rumah tangga yaitu diatas 30% sedangkan laki-laki hanya berkisar 1% (Pusdatinaker, 2011).

Tingkat upah rata-rata pekerja/karyawan perempuan di Kabupaten Banyuasin tahun 2008-2010 walaupun mengalami kenaikan sebesar 23,69% yaitu dari Rp. 585.199,- menjadi Rp.723.811,- tetapi masih jauh dibawah kenaikan upah rata-rata pekerja/karyawan laki-laki yang naik sebesar 30% yaitu dari Rp. 798.352 menjadi Rp. 1.037.958,-, sehingga rasio upah perempuan terhadap laki-laki turun dari 73,3% menjadi 69,73%. Rasio upah terendah terjadi pada tahun 2009 yaitu sebesar 62,3% (Gambar 2).



Gambar 2. Rata-rata Upah/Gaji Bersih Pekerja/Karyawan di Kabupaten Banyuasin Selama Sebulan Menurut Jenis Kelamin Tahun 2008--2010

Sumber: Pusdatinaker, Kemenakertrans 2011 (diolah).

Penyebab kesenjangan upah berdasarkan gender sangat kompleks, saling terkait dan cenderung bervariasi dari waktu ke waktu untuk kesederhanaan analisis biasanya dikelompokkan menjadi dua faktor utama, yaitu yang dapat dijelaskan seperti perbedaan karena *human capital*, karakteristik pasar, dan karakteristik pekerja atau sering disebut dengan *endowment* dan karakteristik yang tak dapat dijelaskan (Cassells et al, 2009; Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Penyebab perbedaan upah yang berasal dari karakteristik yang tak dapat dijelaskan (*unexplained*) oleh Blinder (1973) disebut faktor diskriminasi.

Istilah *Endowment* menurut Cassells et al (2009) merupakan perbedaan yang dapat diukur antara laki-laki dan perempuan dalam pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan sebagainya. Diskriminasi diartikan terjadi apabila pemain di pasar mempertimbangkan faktor-faktor ras dan jenis kelamin dalam melakukan pertukaran di pasar (Borjas, 2005).

Pengelompokan penyebab perbedaan upah antara pria dan wanita seperti yang dikemukakan oleh Blinder (1973) di atas dapat menimbulkan pertanyaan apakah perbedaan upah di Indonesia dominan disebabkan oleh perbedaan *endowment* atau diskriminasi. Untuk mengetahui penyebab itu perlu kita melihat beberapa temuan empiris seperti yang dilakukan oleh beberapa peneliti.

Sri Susilowati (2005) menyatakan bahwa perbedaan pendapatan berdasarkan gender di pasar kerja Indonesia yang utama tidak disebabkan perbedaan gender dalam *human capital* tetapi lebih substansi berhubungan dengan perbedaan gender dalam kendala peran keluarga. Penelitian empiris dengan menggunakan data sakernas yang dilakukan oleh Pirmana (2006) menemukan bahwa 41,6% perbedaan upah terjadi karena perbedaan *endowment* seperti pendidikan atau pengalaman kerja sedangkan 58,4% oleh variabel yang tidak diamati.

Penelitian yang dilakukan oleh Feridhanusetyawan et al (2001) menemukan bahwa ada diskriminasi upah di pasar tenaga kerja Indonesia walaupun kontribusinya terhadap perbedaan upah laki-laki-perempuan mengalami penurunan dalam kurun waktu 1986--1997. Bappenas, 2010b menyatakan bahwa pada saat ini keberadaan diskriminasi upah di pasar kerja Indonesia tetap ada walaupun telah ada peningkatan yang signifikan terhadap tingkat upah pekerja perempuan.

Keberadaan diskriminasi upah berdasarkan gender di Indonesia yang dibuktikan secara empiris oleh beberapa peneliti dan dipertegas oleh Bappenas di atas dapat menimbulkan pertanyaan apakah hal ini terjadi juga di Kabupaten Banyuwangi, karena

fenomena yang terjadi di Kabupaten ini serupa dengan yang terjadi di Indonesia. Pertanyaan lebih lanjut bagaimanakah keberadaan diskriminasi tersebut bila dilihat berdasarkan sektor formal dan informal dalam pasar kerja.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk untuk menganalisis perbedaan upah berdasarkan gender pada sektor formal dan informal di Kabupaten Banyuasin dan untuk menentukan apakah perbedaan upah ini disebabkan oleh diskriminasi upah selain perbedaan dalam *endowments* pekerja yang berstatus buruh/karyawan/pekerja di Kabupaten Banyuasin.

Secara khusus tujuan studi ini antara lain ;

- a. Menganalisis keberadaan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan perempuan di Kabupaten Banyuasin.
- b. Menganalisis keberadaan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan perempuan disektor formal di Kabupaten Banyuasin.
- c. Menganalisis keberadaan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan perempuan disektor informal di Kabupaten Banyuasin.

Tinjauan Pustaka

Teori Diskriminasi Pasar Tenaga Kerja

Diskriminasi menurut Nurlina (2009) adalah ketika sekelompok pekerja diperlakukan secara inferior dalam hal pengajian, akses terhadap pekerjaan, promosi, kondisi pekerjaan, dan upah, padahal mereka mempunyai kemampuan, pendidikan, pengalaman pekerjaan yang sama dengan kelompok yang diperlakukan secara superior. Juga termasuk ketidaksamaan dalam akses terhadap pendidikan formal, program-program pelatihan yang masing-masing dapat meningkatkan kualitas dan merupakan stock dalam *human capital*.

Ada beberapa teori tentang diskriminasi di pasar kerja yaitu prasangka individu (*personal prejudice*), kekuatan pasar (*market power*), dan informasi tidak sempurna (*imperfect information*).

Teori Prasangka Individu (*personal prejudice*)

Model ini mengasumsikan bahwa pengusaha, pekerja, dan pelanggan mempunyai rasa prasangka terhadap kelompok lain. Rasa prasangka ini berkonotasi terhadap perasaan

subjektif tidak suka terhadap seseorang atau kelompok. Teori prasangka individu dalam pola pendapatan dan kesempatan kerja atas mayoritas dan minoritas pekerja dikemukakan pertama kali oleh Gary Becker (Kaufman & Hotchkiss, 2006). Becker mengamati bahwa prasangka terhadap pekerja minoritas bisa muncul dari tiga sumber: pengusaha, pekerja, dan konsumen.

Teori Kekuatan Pasar (*Market Power*)

Kekuatan pasar merupakan sumber diskriminasi antara pekerja kelompok mayoritas dan minoritas, baik oleh pengusaha (dari sisi permintaan) maupun serikat pekerja (sisi penawaran). Esensi dari kekuatan pasar adalah dimana perusahaan *monopsonistic* bukan penerima upah (*wage taker*) tetapi menyerahkan kebijaksanaan upah pada kekuatan kompetitif. Salah satunya adalah kekuatan pasar yang akan menyebabkan terjadi diskriminasi tingkat upah yang didasari oleh perbedaan ras, jenis kelamin dan etnis. Dalam kasus ini, bukan bermotif prasangka tetapi bermotif keuntungan materi (*pecuniary gain*).

a. *Monopsonistic Discrimination*

Diskriminasi jenis ini terjadi karena adanya perbedaan upah berdasarkan jenis kelamin yang dilakukan perusahaan. *Monopsonis* membayar upah dibawah upah kompetitif dan membedakan upah antara pekerja, sebagian besar pekerja dibayar dengan upah rendah dan dengan cara ini perusahaan akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Dalam hal ini diskriminasi disebabkan oleh keuntungan materi (*pecuniary gain*) bukan bermotif prasangka (*prejudice*). Teori ini dikembangkan oleh Joan Robinson seorang ekonom yang berasal dari Inggris (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

b. Diskriminasi oleh Serikat Pekerja

Serikat pekerja dapat merupakan sumber diskriminasi misalnya serikat pekerja yang rasial atau kebijakan gender yang sering kali menentukan struktur organisasi yang memposisikan wanita pada posisi pada level rendah.

Teori Informasi Tidak Sempurna (*Imperfect Information*)

Teori ini dinamakan teori *statistical discrimination* dalam teori ini diskriminasi tidak disebabkan oleh prasangka ataupun keuntungan materi, tetapi lebih disebabkan atas informasi tidak lengkap yang diterima oleh pengusaha saat pekerja melamar pekerjaan. Diskriminasi statistik muncul karena informasi yang dikumpulkan dari resume dan wawancara tidak memprediksi secara sempurna tingkat produktivitas dari calon pekerja.

Ketidakpastian yang mendasari majikan untuk menggunakan statistik tentang rata-rata performance dari kelompok. Akibatnya, pelamar dari kelompok produktivitas tinggi mendapat manfaat dari keanggotaannya dikelompoknya sedangkan pelamar dari kelompok yang memiliki produktivitas rendah tidak mendapatkan keuntungan dari hal ini. Teori ini diperkenalkan oleh Dennis J. Aigner dan Glen. G. Cain (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data survei angkatan kerja nasional (Sakernas) yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Banyuwangi pada bulan Agustus tahun 2009. Alasan pemilihan tahun 2009 karena pada tahun ini tingkat rasio upah perempuan terhadap laki-laki mengalami nilai terendah dalam tiga tahun terakhir.

Umumnya seluruh data sampel di gunakan dalam penelitian ini tetapi khusus untuk menjawab permasalahan penelitian hanya digunakan data yang berasal dari sampel yang status pekerjaannya adalah pegawai, buruh, pekerja, pekerja bebas pertanian, dan pekerja bebas non pertanian. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa upah/pendapatan pekerja laki-laki dan perempuan hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dipilih peneliti dari kuesioner sakernas.

Analisis yang dilakukan dalam studi ini dikelompokkan dalam dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis dekomposisi Blinder-Oaxaca. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan rata-rata, standar deviasi dan proporsi antar variabel yang dianalisis. Hal ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang berbagai variabel terkait sebelum analisis dekomposisi dilakukan.

Analisis dekomposisi Blinder-Oaxaca secara teori dapat membagi perbedaan upah menjadi dua tipe yaitu tipe pertama perbedaan yang disebabkan oleh perbedaan *endowment* dan tipe kedua perbedaan yang penyebabnya tidak dapat dijelaskan. Perbedaan tipe kedua ini oleh Blinder (1973) adalah faktor diskriminasi. Regresi pendapatan yang digunakan untuk didekomposisi didasarkan pada model yang dikembangkan oleh Mincer (1974).

Metodologi Blinder-Oaxaca memerlukan pengestimasi pendapatan secara terpisah untuk masing-masing gender terhadap semua sampel penelitian menggunakan persamaan berikut:

$$Y^L = a_0^L + \sum_{i=1}^n a_i^L X_i^L + \epsilon^L \text{ (Error! Bookmark not defined.)}$$

$$Y^P = a_0^P + \sum_{i=1}^n a_i^P X_i^P + \epsilon^P \quad (\text{Error! Bookmark not defined.})$$

Dimana L= laki-laki dan P= Perempuan

Y = Log Natural Upah

X_i = Faktor-faktor yang mempengaruhi upah (lihat Lampiran 1)

a_0 = Konstanta

a_i = Koefisien ke i

ϵ = error term

Langkah kedua setelah analisis regresi dilakukan perhitungan nilai rata-rata dari masing-masing variabel baik bebas maupun terikat. Menurut Blinder (1973) perbedaan rata-rata dari logaritma pendapatan dapat didekomposisi menjadi:

$$\begin{aligned} \bar{Y}^L - \bar{Y}^P &= (a_0^L - a_0^P) \\ &+ \sum_{i=1}^n a_i^L (\bar{X}_i^L - \bar{X}_i^P) + \sum_{i=1}^n \bar{X}_i^P (a_i^L \\ &- a_i^P) \quad (\text{Error! Bookmark not defined.}) \end{aligned}$$

dimana:

L= laki-laki dan P= Perempuan

\bar{Y} = rata-rata log pendapatan/upah

\bar{X}_i = rata-rata faktor-faktor yang mempengaruhi upah ke i

a_0 = Konstanta (nilai didapat dari persamaan 1 dan 2)

a_i = Koefisien ke i (nilai didapat dari persamaan 1 dan 2)

Persamaan (3) diatas dapat uraikan menjadi sebagai berikut:

Perbedaan rata-rata log upah antara laki-laki dengan perempuan /Perbedaan total

$R = \text{raw differential} = E + C + U$; E = Endowment ; C = Koefisien ; U = *Unexplained*

(1)

$$a_0^L + \sum_{i=1}^n a_i^L \bar{X}_i^L - (a_0^P + \sum_{i=1}^n a_i^P \bar{X}_i^P)$$

Perbedaan upah karena perbedaan *endowment*

E = Endowment

(2)

$$\sum_{i=1}^n a_i^L (\bar{X}_i^L - \bar{X}_i^P)$$

Perbedaan upah karena perbedaan koefisien

C = Coefficients

(3)

$$\sum_{i=1}^n \bar{X}_i^P (a_i^L - a_i^P)$$

Bagian dari perbedaan upah yang tidak dapat dijelaskan

U = Unexplained

(4)

$$(a_0^L - a_0^P)$$

Bagian dari perbedaan upah karena faktor diskriminasi (Blinder, 1973)

D = Discrimination = C + U

(5)

$$\sum_{i=1}^n \bar{X}_i^P (a_i^L - a_i^P) + (a_0^L - a_0^P)$$

Dari persamaan 4 dan 8 maka besarnya diskriminasi (dalam persen) = **D/R**

Diskriminasi ada bila **D/R > 0%**

Analisis dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Sektor Formal dan Informal

Data sakernas tahun 2009 memperlihatkan bahwa telah terjadi kesenjangan upah yang besar antara laki-laki dengan perempuan di Kab. Banyuasin yaitu mencapai 60,51%, nilai ini jauh lebih besar dari rata-rata provinsi yaitu sebesar 24,32% dan nasional sebesar 28,38%. Upah rata-rata tanpa memperhatikan gender adalah sebesar Rp.981.856 (Tabel 1). Kondisi ini menunjukkan bahwa di Kabupaten Banyuasin telah terjadi ketimpangan

perlakuan dalam pemberian upah terhadap perempuan yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan tingkat provinsi dan nasional.

Tabel 1. Rata-rata, Rasio dan Kesenjangan Upah Pekerja/Karyawan Menurut Jenis Kelamin Tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten.

Keterangan	Jenis Kelamin		Rata-rata	Rasio (P/L)	Gap
	Laki-laki	Perempuan			
Nasional	1.191.059	927.745	1.103.234	77,89%	28,38%
Provinsi Sumsel	1.155.048	929.068	1.079.047	80,44%	24,32%
Kabupaten Banyuasin	1.101.423	686.216	981.856	62,30%	60,51%

Sumber : Pusdatinaker, Kemenakertrans 2011 (diolah).

Tabel 2 menunjukkan bahwa proporsi pekerja perempuan yang mendapatkan upah lebih kecil atau sama dengan rata-rata sebesar 0,8071 sedangkan proporsi pekerja laki-laki sebesar 0,6065. Dengan angka tersebut berarti dapat dikatakan bahwa dari 1000 pekerja perempuan diperkirakan 193 orang mendapat upah lebih besar dari upah rata-rata. Sedangkan untuk pekerja laki-laki dari 1000 orang pekerja sebanyak 393 orang mendapat upah diatas rata-rata.

Tabel 2. Proporsi ($\pi = 1$) Menurut Jenis Kelamin Kab. Banyuasin Tahun 2009

Jenis Kelamin	Proporsi	Selisih Parsial
Laki-laki	0,6065	0,2006
Perempuan	0,8071	

Sumber: Sakernas Kab. Banyuasin, BPS 2009 (diolah)

Keterangan: $\pi=1$; upah \leq upah rata-rata keseluruhan tanpa memperhitungkan jenis kelamin, $\pi = 0$; lainnya

Analisis Deskriptif Sektor Formal

Data sakernas tahun 2009 memperlihatkan bahwa upah rata-rata laki-laki lebih besar 67,76% dari upah perempuan yaitu Rp. 1.226.215 berbanding Rp. 730.951 dengan standar deviasi Rp. 886.314 berbanding Rp. 636.951. Namun demikian, dilihat dari standar deviasinya, pada pekerja perempuan terdapat penyimpangan yang lebih kecil dibanding dengan pekerja laki-laki. Dengan demikian, dengan standar deviasi yang besar menunjukkan indikasi tentang ketidakstabilan rata-rata upah pada pekerja laki-laki dibanding dengan upah pada pekerja perempuan. Tingkat upah rata-rata tanpa memperhatikan gender adalah Rp.1.077.591 (Tabel 3).

Tabel 4 dapat dilihat bahwa proporsi pekerja perempuan yang mendapatkan upah lebih kecil atau sama dengan rata-rata sebesar 0,7687 sedangkan proporsi pekerja laki-laki sebesar 0,6343. Dengan angka tersebut berarti dapat dikatakan bahwa dari 1000 pekerja perempuan diperkirakan 231 orang mendapat upah lebih besar dari upah rata-rata. Sedangkan untuk pekerja laki-laki dari 1000 orang pekerja sebanyak 366 orang mendapat upah di atas rata-rata.

Tabel 3. Upah Rata-rata dan Standar Deviasi Pekerja/Buruh/Karyawan Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Sektor Formal di Kabupaten Banyuasin Tahun 2009

Jenis Kelamin	Rata-rata	Standar Deviasi
Laki-laki	1.226.215	886.314
Perempuan	730.951	636.951
Jumlah	1.077.591	850.339

Sumber: Sakernas Kab. Banyuasin, BPS 2009 (diolah).

Tabel 4. Proporsi ($\pi = 1$) Menurut Jenis Kelamin Kab. Banyuasin Sektor Formal Tahun 2009

Jenis Kelamin	Proporsi	Selisih Parsial
Laki-laki	0,6343	0,1344
Perempuan	0,7687	

Sumber: Sakernas Kab. Banyuasin, BPS 2009 (diolah)

Keterangan: $\pi=1$; upah \leq upah rata-rata keseluruhan tanpa memperhitungkan jenis kelamin, $\pi = 0$; lainnya

Hasil perhitungan di atas menjelaskan bahwa telah terjadi perbedaan dan dapat diduga telah terjadi diskriminasi upah di pasar kerja antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan. Selisih asosiasi parsial sebesar 0,1344 menunjukkan adanya perbedaan sebesar 13,44 % antara laki-laki dengan perempuan yang menerima upah lebih kecil atau sama dengan upah rata-rata.

Analisis Deskriptif Sektor Informal

Data sakernas Kab. Banyuasin tahun 2009 memperlihatkan bahwa upah rata-rata laki-laki lebih besar 38,95% dari upah perempuan yaitu Rp. 641.314 berbanding Rp. 461.540 dengan standar deviasi 378.585 berbanding 303.135. Namun demikian, dilihat dari standar deviasinya, pada pekerja perempuan terdapat penyimpangan yang lebih kecil dibanding dengan pekerja laki-laki. Dengan demikian, dengan standar deviasi yang lebih besar menunjukkan indikasi tentang ketidakstabilan rata-rata upah pada pekerja laki-laki dibanding dengan upah pada pekerja perempuan. upah rata-rata tanpa memperhatikan gender adalah Rp.598.275 (Tabel5).

Tabel 6 menunjukkan bahwa proporsi pekerja perempuan yang mendapatkan upah lebih kecil atau sama dengan rata-rata sebesar 0,6917 sedangkan proporsi pekerja laki-laki sebesar 0,4646. Dengan angka tersebut berarti dapat dikatakan bahwa dari 1000 pekerja perempuan diperkirakan 308 orang mendapat upah lebih besar dari upah rata-rata. Sedangkan untuk pekerja laki-laki dari 1000 orang pekerja sebanyak 535 orang mendapat upah diatas rata-rata.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa telah terjadi perbedaan upah di pasar kerja informal antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan. Selisih asosiasi parsial sebesar 0,2217 menunjukkan adanya perbedaan sebesar 22,17 % antara laki-laki dengan perempuan yang menerima upah lebih kecil atau sama dengan upah rata-rata.

Tabel 5. Upah Rata-rata dan Standar Deviasi Pekerja/Buruh/Karyawan Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Sektor Informal di Kabupaten Banyuasin Tahun 2009

Jenis Kelamin	Rata-rata	Standar Deviasi
Laki-laki	641.314	378.585
Perempuan	461.540	303.135
Jumlah	598.275	369.988

Sumber: Sakernas Kab. Banyuasin, BPS 2009 (diolah)

Tabel 6. Proporsi ($\pi = 1$) Menurut Jenis Kelamin Kab. Banyuasin Tahun 2009 Sektor Informal Tahun 2009

Jenis Kelamin	Proporsi	Selisih Parsial
Laki-laki	0,4646	0,2217
Perempuan	0,6917	

Sumber: Sakernas Kab. Banyuasin, BPS 2009 (diolah)

Keterangan: $\pi=1$; upah \leq upah rata-rata keseluruhan tanpa memperhitungkan jenis kelamin, $\pi = 0$; lainnya Sektor Formal dan Informal

Analisis Dekomposisi Blinder-Oaxaca Sektor Formal dan Informal

Tabel 7 menguraikan hasil perhitungan yang dilakukan dengan metode dekomposisi Blinder-Oaxaca yang menunjukkan bahwa perbedaan upah laki-laki terhadap perempuan yang merupakan selisih rata-rata upah dalam log natural sebesar 0,6136. Setelah dilakukan perhitungan diketahui penyebab perbedaan ini adalah berasal dari perbedaan variabel-variabel yang dianalisis (*endowment*) sebesar 0,1469 atau 23,94%. Penyebab perbedaan

upah dari faktor diskriminasi yang merupakan gabungan dari faktor *unexplained* dan perbedaan koefisien adalah sebesar 0,4667 atau 76,06%.

Hasil diatas menunjukkan bahwa perbedaan upah antara laki-laki dengan perempuan di Kabupaten Banyuasin yang didasarkan pada data Sakernas 2009 lebih disebabkan oleh perbedaan gender atau faktor diskriminasi dibandingkan oleh sebab perbedaan produktivitas *endowment* antara kelompok pekerja (laki-laki dan perempuan). Nilai perbedaan *endowment* dan faktor diskriminasi dalam penelitian ini didasarkan asumsi bahwa tingkat upah hanya dipengaruhi oleh 18 variabel-variabel yang pilih dari hasil Sakernas Kabupaten Banyuasin tahun 2009.

Analisis lebih lanjut terhadap sumber-sumber perbedaan upah yang menggunakan pekerja laki-laki sebagai kelompok pembanding dalam dekomposisi, setiap perbedaan *endowment* dengan nilai positif (*advantage for male*) berarti pekerja laki-laki memiliki tingkat *endowment* yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja perempuan karena itu dapat meningkatkan kesenjangan upah berdasarkan gender. Perbedaan *endowment* dengan nilai negatif (*advantage for female*) berarti pekerja perempuan memiliki tingkat *endowment* yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja laki-laki karena itu dapat menurunkan kesenjangan upah berdasarkan gender.

Perbedaan *endowments* menunjukkan bahwa mayoritas variabel-variabel yaitu 11 buah tergolong *advantage for male* sedangkan *advantage for female* ada 7 variabel sehingga secara total perbedaan *endowments* yang terjadi bernilai positif sehingga mendorong meningkatnya perbedaan upah berdasarkan gender. Untuk kasus Kabupaten Banyuasin walaupun efek perbedaan *endowment* bernilai positif tetapi nilainya sangat jauh dibawah perbedaan yang disebabkan oleh faktor gender itu sendiri atau oleh faktor diskriminasi.

advantage for male terbesar pertama terjadi pada variabel status kepala keluarga laki-laki yaitu 0,2381, hal ini didorong oleh mayoritas kepala keluarga adalah laki-laki yaitu 67,89% dan status kepala keluarga ini mempunyai pengaruh positif terhadap upah laki-laki yang ditandai dengan koefisien bertanda positif. Efek terbesar kedua adalah jam kerja normal (35 jam keatas) sebesar 0,797 dan yang ketiga adalah jenis pekerjaan 3 yaitu Tenaga tata usaha dan yang sejenis sebesar 0,0264.

advantage for female terbesar pertama terjadi pada variabel Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar yaitu -0,1569, hal ini disebabkan

koefisien variabel ini pada laki-laki bernilai negatif dan selisih nilai rata-rata variabel ini bernilai positif. Efek terbesar kedua adalah jam kerja bekerja tidak penuh (15-34 jam) sebesar -0,0558 dan yang ketiga adalah jenis pekerjaan 3 yaitu tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan yaitu sebesar -0,0303.

Tabel 7. Analisis Dekomposisi Blinder-Oaxaca Sektor Formal-Informal

No	Variabel-Variabel (X_i)	Perbedaan di sebabkan		E+C
		<i>Endowment (E)</i>	<i>Koefisien (C)</i>	
		$\sum_{i=1}^n a_i^L (\bar{X}_i^L - \bar{X}_i^P)$	$\sum_{i=1}^n \bar{X}_i^P (a_i^L - a_i^P)$	
1	Kepala Keluarga	0,2381	0,0580	0,2960
2	Status Perkawinan	-0,0035	0,2489	0,2454
3	Tempat Bekerja	0,0028	-0,4417	-0,4389
4	Pendidikan	-0,0048	-0,5009	-0,5057
5	Pengalaman Kerja	0,0105	-1,7252	-1,7147
6	PkSq	-0,0083	0,6796	0,6713
7	Tempat tinggal	-0,0067	-0,1052	-0,1119
8	Lapangan Usaha Pertanian	0,0015	0,0751	0,0766
9	Lapangan Usaha Industri	0,0156	-0,1034	-0,0878
10	Jenis Pekerjaan 1/2	0,0139	0,0324	0,0463
11	Jenis Pekerjaan 3	0,0264	0,0950	0,1214
12	Jenis Pekerjaan 4	0,0049	0,0049	0,0098
13	Jenis Pekerjaan 5	0,0134	-0,0081	0,0053
14	Jenis Pekerjaan 6	-0,0303	-0,0897	-0,1200
15	Jenis Pekerjaan 7/8/9	-0,1569	0,0439	-0,1130
16	Jam Kerja 1	0,0797	0,2298	0,3095
17	Jam Kerja 2	-0,0558	0,0148	-0,0410
18	Jam Kerja 3	0,0063	0,0137	0,0200
Sub total		0,1469	-1,4783	-1,3314
<i>Unexplained(U) = (a₀^L - a₀^P)</i>				1,9450
Diskriminasi (D) = C+U				0,4667
Total (R) = E + C + U = $\bar{Y}^L - \bar{Y}^P$				0,6136
% Diskriminasi D/R				76,06%

Sumber: Sakernas Kab. Banyuasin, BPS 2009 (diolah).

Analisis Dekomposisi Blinder-Oaxaca Sektor Formal

Tabel 8 menguraikan hasil perhitungan yang dilakukan dengan metode dekomposisi Blinder-Oaxaca yang menunjukkan bahwa perbedaan upah laki-laki terhadap perempuan yang merupakan selisih rata-rata upah dalam log natural sebesar 0,6529. Setelah dilakukan perhitungan diketahui penyebab perbedaan ini adalah berasal dari perbedaan variabel-variabel yang dianalisis (*endowment*) sebesar 0,0924 atau 14,15%. Penyebab perbedaan

upah dari faktor diskriminasi yang merupakan gabungan dari faktor *unexplained* dan perbedaan koefisien adalah sebesar 0,5605 atau 85,85%.

Hasil diatas menunjukkan bahwa perbedaan upah antara laki-laki dengan perempuan pada sektor formal di Kabupaten Banyuasin yang didasarkan pada data Sakernas 2009 lebih disebabkan oleh perbedaan gender atau faktor diskriminasi dibandingkan oleh sebab perbedaan produktivitas *endowment* antara kelompok pekerja (laki-laki dan perempuan). Nilai perbedaan *endowment* dan faktor diskriminasi dalam penelitian ini didasarkan asumsi bahwa tingkat upah hanya dipengaruhi oleh 17 variabel-variabel yang pilih dari hasil Sakernas Kabupaten Banyuasin tahun 2009.

Analisis lebih mendalam tentang sumber perbedaan upah menunjukkan bahwa dari 17 variabel 9 buah menunjukkan efek *endowment* positif dan 8 buah negatif. Kondisi ini membuat selisih upah yang berasal dari perbedaan *endowment* walaupun masih positif tetapi nilainya sangat kecil atau tidak sampai 15%. Variabel-variabel *endowment* yang dominan mempengaruhi selisih upah baik positif maupun negatif di sektor formal ini tidak berbeda dari kondisi pasar kerja secara keseluruhan yaitu jenis pekerjaan operator alat angkut/pekerja kasar dan lainnya mendorong efek negatif *endowment* dan status kepala keluarga yang mempunyai efek *endowment* positif terbesar terhadap laki-laki.

Tabel 8. Analisis Dekomposisi Blinder-Oaxaca Sektor Formal

No	Variabel-Variabel (X_i)	Perbedaan di sebabkan		E+C
		<i>Endowment</i> (E)	Koefisien (C)	
		$\sum_{i=1}^n a_i^L (\bar{X}_i^L - \bar{X}_i^P)$	$\sum_{i=1}^n \bar{X}_i^P (a_i^L - a_i^P)$	
1	Kepala Keluarga	0,2065	0,0143	0,2960
2	Status Perkawinan	0,0102	0,1913	0,2454
3	Tempat Bekerja	-0,0044	-0,5879	-0,4389
4	Pendidikan	-0,0084	-0,4048	-0,5057
5	Pengalaman Kerja	-0,0034	-1,9079	-1,7147
6	PkSq	-0,0077	0,8681	0,6713
7	Tempat tinggal	-0,0022	0,0374	-0,1119
8	Lapangan Usaha Pertanian	-0,0008	0,4331	0,0766
9	Jenis Pekerjaan 1/2	0,0116	0,0352	0,0463
10	Jenis Pekerjaan 3	0,0294	0,0962	0,1214
11	Jenis Pekerjaan 4	0,0045	0,0161	0,0098
12	Jenis Pekerjaan 5	0,0108	0,0143	0,0053
13	Jenis Pekerjaan 6	-0,0060	-0,1743	-0,1200
14	Jenis Pekerjaan 7/8/9	-0,1720	-0,2136	-0,1130
15	Jam Kerja 1	0,0161	-0,3071	0,3095
16	Jam Kerja 2	0,0066	-0,2265	-0,0410

17	Jam Kerja 3	0,0015	-0,0011	0,0200
Sub total		0,0924	-2,1175	-1,2436
<i>Unexplained(U) = (a₀^L - a₀^P)</i>		2,6780		
Diskriminasi (D) = C+U		0,5605		
Total (R)= E + C + U = $\bar{Y}^L - \bar{Y}^P$		0,6529		
% Diskriminasi D/R		85,85%		

Sumber: Sakernas Kab. Banyuasin, BPS 2009 (diolah).

Faktor *human capital* pekerja dari tiga variabel yang diteliti semuanya memperlihatkan efek negatif *endowment*. Ini menunjukkan bahwa adanya kelebihan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh perempuan dibanding laki-laki di sektor formal sehingga seharusnya tingkat upah yang didapat perempuan lebih tinggi, tetapi karena adanya faktor diskriminasi membuat terjadi hal sebaliknya disemua jenjang pendidikan upah pekerja laki-laki lebih besar dibanding pekerja perempuan.

Analisis Dekomposisi Blinder-Oaxaca Sektor Informal

Tabel 9 menguraikan hasil perhitungan yang dilakukan dengan metode dekomposisi Blinder-Oaxaca yang memperlihatkan bahwa perbedaan upah laki-laki terhadap perempuan sebesar 0,5959. Penyebab perbedaan ini adalah faktor-faktor yang diobservasi (*endowment*) sebesar 0,1623 atau 27,23% dan oleh faktor yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained*) dan perbedaan koefisien (faktor diskriminasi) sebesar 0,4336 atau 72,77%.

Hasil ini menunjukkan bahwa perbedaan upah antara laki-laki dengan perempuan di Kabupaten Banyuasin lebih disebabkan oleh perbedaan gender atau faktor diskriminasi dibandingkan oleh sebab perbedaan produktivitas *endowment*. Nilai ini didasarkan asumsi bahwa tingkat upah hanya dipengaruhi oleh 8 variabel yang diambil dari hasil Sakernas 2009.

Tabel 9. Analisis Dekomposisi Blinder-Oaxaca Sektor InFormal

No	Variabel-Variabel (X_i)	Perbedaan di sebabkan		E+C
		<i>Endowment (E)</i>	Koefisien (C)	
		$\sum_{i=1}^n a_i^L (\bar{X}_i^L - \bar{X}_i^P)$	$\sum_{i=1}^n \bar{X}_i^P (a_i^L - a_i^P)$	
1	Kepala Keluarga	0,1328	0,1335	0,2662
2	Status Perkawinan	-0,0247	2,1180	2,0933
3	Tempat Bekerja	0,0310	-5,7136	-5,6826
4	Pendidikan	0,0199	-2,8330	-2,8131
5	Pengalaman Kerja	-0,1366	-8,7246	-8,8612
6	PkSq	0,1003	3,2927	3,3930
7	Tempat tinggal	0,0009	-0,1207	-0,1198
8	Jam Kerja 1	0,0388	-0,7367	-0,6979

Sub total	0,1623	-12,5844	-12,4221
$Unexplained(U) = (a_0^L - a_0^P)$		13,0180	
Diskriminasi (D) = C+U		0,4336	
Total (R)= E + C + U = $\bar{Y}^L - \bar{Y}^P$		0,5959	
% Diskriminasi D/R		72,77%	

Sumber: Sakernas Kab. Banyuasin, (BPS, 2009) (diolah).

Analisis rinci tentang sumber perbedaan upah menunjukkan bahwa mayoritas variabel yaitu 6 buah menunjukkan efek *endowment* positif sedangkan 2 variabel yaitu status perkawinan dan pengalaman kerja mempunyai efek *endowment* negatif. Kondisi ini mendorong secara total selisih *endowment* laki-laki dengan perempuan bernilai positif walaupun porsinya hanya berkisar seperempat dari total selisih upah laki-laki dengan perempuan secara keseluruhan. Variabel-variabel yang dominan mendorong lebih tingginya *endowment* laki-laki adalah status kepala keluarga, jam kerja 35 jam keatas dan pengalaman kerja kuadrat sedangkan pengalamn kerja dan status perkawinan mempunyai efek negatif terhadap *endowment* laki-laki.

Penutup

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis perbedaan upahberdasarkan gender pada sektor formal dan informal di Kabupaten Banyuasin dan untuk menentukan apakah perbedaan upah ini disebabkan oleh diskriminasi upah selain perbedaan dalam *endowments* pekerja, maka dari hasil analisa dengan menggunakan data Sakernas 2009 yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum pada sektor formal dan informal rata-rata upah pekerja laki-laki yang berstatus pekerja/buruh/karyawan masih jauh lebih tinggi dibanding dengan upah rata-rata pekerja perempuan, dimana upah pekerja laki-laki lebih besar 60,51% dari upah pekerja perempuan. Secara Proporsi perempuan yang mendapatkan upah dibawah atau sama dengan upah rata-rata mencapai 80,71% dibandingkan dengan laki-laki yang hanya 60,65%. Dari hasil analisis dekomposisi Blinder-Oaxaca terbukti bahwa ada perbedaan upah antara laki-laki dengan perempuan yang disebabkan oleh faktor diskriminasi upah, dimana nilainya mencapai 76,06% sedangkan yang disebabkan oleh faktor perbedaan *endowment* hanya sebesar 23,94%.
2. Secara khusus disektor formal rata-rata upah pekerjalaki-laki yang berstatus buruh/karyawan masih jauh lebih tinggi dibanding dengan rata-rata upah pekerja perempuan, dimana upah pekerja laki-laki lebih besar 67,76% dari upah pekerja

perempuan. Secara Proporsi perempuan yang mendapatkan upah dibawah atau sama dengan upah rata-rata mencapai 76,87% dibandingkan dengan laki-laki yang hanya 63,43%. Dari hasil analisis dekomposisi Blinder-Oaxaca terbukti bahwa ada perbedaan upah antara laki-laki dengan perempuan yang disebabkan oleh faktor diskriminasi upah, dimana nilainya mencapai 85,85% sedangkan yang disebabkan oleh faktor perbedaan *endowment* hanya sebesar 14,15%.

3. Secara khusus disektor informal rata-rata upah pekerja laki-laki yang berstatus pekerja bebas dipertanian maupun non pertanian masih jauh lebih tinggi dibanding dengan rata-rata upah pekerja perempuan, dimana upah pekerja laki-laki lebih besar 38,95% dari upah pekerja perempuan. Secara Proporsi perempuan yang mendapatkan upah dibawah atau sama dengan upah rata-rata mencapai 69,17% dibandingkan dengan laki-laki yang hanya 46,46%. Dari hasil analisis dekomposisi Blinder-Oaxaca terbukti bahwa ada perbedaan upah antara laki-laki dengan perempuan yang disebabkan oleh faktor diskriminasi upah, dimana nilainya mencapai 72,77% sedangkan yang disebabkan oleh faktor perbedaan *endowment* hanya sebesar 27,23%.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa keterbatasan bahwa data yang digunakan adalah data Sakernas Kabupaten Banyuwasin tahun 2009 yang dirancang khusus untuk mengetahui kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten inisecara umum, sehingga tidak dapat memberi informasi terhadap penyebab diskriminasi seperti dari prasangka (*prejudice*). Namun dari data ini dapat dilihat dampak terjadinya diskriminasi upah antara laki-laki dan perempuan yang ditunjukkan oleh perbedaan pemberian upah walaupun diantara keduanya memiliki produktivitas atau *endowments* yang sama.

Keterbatasan jumlah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sehingga kurang dapat menggambarkan estimasi tingkat diskriminasi upah yang nyata di daerah penelitian. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan terhadap jumlah sampel yang ada terutama setelah analisis dilakukan terhadap sektor informal sehingga berdampak terhadap tingkat estimasi dari parameter regresi.

Melihat hasil yang telah didapat dari penelitian ini serta mengingat bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, penulis mengajukan beberapa saran kepada pembaca atau para pengambil kebijakan sebagai berikut:

1. Mengingat sampel dalam studi ini sangat sedikit, diharapkan kepada pembaca yang ingin melanjutkan studi ini untuk menggunakan raw data minimal tingkat propinsi bahkan nasional sehingga dapat memiliki sampel yang lebih banyak sehingga menghindari terjadinya kekosongan sampel pada salah satu variabel yang digunakan.
2. Mengingat variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat terbatas, diharapkan kepada pembaca yang ingin melanjutkan studi ini untuk menambah variabel yang mendukung studi selanjutnya, seperti keterampilan yang dimiliki, jumlah tanggungan, dan masa kerja pekerjaan terakhir (untuk sektor formal) dan faktor-faktor lain yang ada dalam survei Sakernas. Diharapkan dengan ditambahkan variabel-variabel baru nilai dari diskriminasi dapat diturunkan sehingga analisis lebih dapat mendekati realitas yang ada dan berlaku pada pasar kerja di Kabupaten Banyuwasin atau daerah lain yang menjadi objek penelitian.
3. Perbedaan upah yang dapat disebabkan oleh faktor diskriminasi tidak hanya terjadi berdasarkan gender saja sehingga sangat menarik menggunakan metode Blinder-Oaxaca untuk melakukan penelitian dibidang lain seperti perbedaan upah karena perbedaan daerah atau karena perbedaan lulusan sekolah yang datanya dapat dilakukan secara mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2009. Survey Angkatan Kerja Nasional Agustus 2009 (Data Mentah/Raw Data). Badan Pusat Statistik, Banyuwangi, Indonesia. (Tidak dipublikasikan).
- Bappenas. 2010a. Buku I: Prioritas Nasional RPJMN 2010-2014. Bappenas, Jakarta, Indonesia
- Bappenas. 2010b. Ringkasan Peta Jalan Percepatan Pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium di Indonesia. Bappenas, Jakarta, Indonesia
- Blinder, A. S. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal Human Resources* VIII, 436-455.
- Borjas, G. J. 2005. *Labor Economics* third ed. McGraw-Hill Irwin, New York, USA
- Cassells, R. Vidyattama, Y. Miranti, R., J. McNamara. 2009. The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy. Natsem, Canberra, Australia
- Feridhanusetyawan, T. Aswichayono, Perdana, AA 2001. The Male-Female Wage Differentials in Indonesia. CSIS, Jakarta, Indonesia
- Kaufman, B. E., & Hotchkiss, J. L. 2006. *The Economics Of Labor Markets*. Thomson South Western, Mason. USA
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University and Nber, New York, USA
- Oaxaca, R. 1973. Male-Female Wage Differentials In Urban Labor Markets. *International Economic Review* Vol. 14, 693-709.
- Pirmana, V. 2006. Earnings Differential Between Male-Female In Indonesia: Evidence From Sakernas Data. Padjajaran University, Bandung, Indonesia
- Pusdatinaker. 2011. Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan. (<http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/>, diakses 20 Februari 2011)
- Sulaswati, A, 2009. Diskriminasi Gender: Masih Adakah?. (<http://ristek.go.id/index.php/module/News+News/id/3367/print>) diakses 12 Juni 2011.
- Susilowati, S. 2005. Women, Wages, and Discrimination: Some Evidence In Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 7 No. 3, 302-319
- Tarmizi, N. 2009. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Universitas Sriwijaya. Palembang, Indonesia
- UNDP. 2010. *Human Development Report 2010*. United Nations Development Programme, New York, USA
- World Bank. 2001. *Engendering Development*. World Bank and Oxford University Press, Washington, USA

Lampiran: Lanjutan

INDEPENDEN			
Jenis Pekerjaan	<p>Jp</p> <p>Jp1_2=1 jika tenaga profesional, teknisi, tenaga kepemimpinan, ketatalaksanaan dan Jp1_2= 0 jika lainnya</p> <p>Jp3=1 jika tenaga tata usaha dan yang sejenis dan Jp3= 0 jika lainnya</p> <p>Jp4=1 jika tenaga usaha penjualan dan Jp4= 0 jika lainnya</p> <p>Jp5=1 jika Tenaga usaha jasa dan Jp5= 0 jika lainnya</p> <p>Jp6=1 jika Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan dan Jp6= 0 jika lainnya</p> <p>Jp7=1 jika tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar dan Jp7= 0 jika lainnya</p>		Blok V.C Pertanyaan 8
Jam kerja	<p>Oh</p> <p>Oh1 = 1 jika Jam kerja \geq 35 jam dan Oh1= 0 jika lainnya</p> <p>Oh2 = 1 jika Jam kerja 15-34 jam dan Oh2 = 0 jika lainnya</p> <p>Oh3= 1 jika jam kerja=0 dan Oh3 = 0 jika lainnya</p>		Blok V.C Pertanyaan 9
Tempat Bekerja	<p>Mi</p> <p>Mi=1 Jika bekerja di Kab. Banyuasin dan Mi=0 jika lainnya.</p>		Blok V.C Pertanyaan 14a