

Tinjauan Pustaka

Perempuan dalam Kepemimpinan

Penelitian mengenai Hambatan terhadap
Ketenagakerjaan dan Pekerjaan Yang Layak
bagi Perempuan



Perempuan dalam Kepemimpinan

Penelitian mengenai Hambatan terhadap Ketenagakerjaan dan Pekerjaan Yang Layak bagi Perempuan

Tinjauan Pustaka

Oleh
Jacquelyn Kercheval
Daniel Markowitz
Katherine Monson
Blair Read
Tufts University
Medford, MA 02122
Amerika Serikat

31 Juli 2012

Alamat korespondensi :
Drusilla Brown
Associate Professor of Economics
International Relations Program, Direktur
602 Cabot Hall
Tufts University
Medford, MA 02155

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindung oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, melalui email: pubdroit@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

ISBN 978-92-2-827709-8 (web pdf)

ILO

Perempuan dalam Kepemimpinan - Penelitian mengenai Hambatan terhadap Ketenagakerjaan dan Pekerjaan Yang Layak bagi Perempuan. Tinjauan Pustaka/ Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2013

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris: *Women in Leadership - Research on Barriers to Employment and Decent Work for Women. Literature Review*, ISBN: 978-92-2-127709-5 (web pdf)/International Labour Office – Jakarta: ILO, 2013

ILO Katalog dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia. Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas, atau melalui email: pubvente@ilo.org

Kunjungi halaman web kami: www.ilo.org/publns

Daftar Isi

BAB SATU: PENDAHULUAN	4
 BAB DUA: PROFIL PEREKONOMIAN INDONESIA, ANGKATAN KERJA DAN KETIDAKSETARAAN GENDER.....	6
2.1 Demografi Indonesia.....	6
2.2 Kondisi Perekonomian Indonesia	8
2.3 Perspektif Indonesia tentang Kesetaraan Gender.....	10
 BAB TIGA: TEORI DISKRIMINASI GENDER.....	13
3.1: Teori Neoklasik.....	13
3.1.1: <i>Teori Modal Manusia</i>	15
3.1.2: Pemahaman Statistik Dasar tentang Diskriminasi	16
3.1.3: <i>Diskriminasi Berdasarkan Selera</i>	17
3.1.4: <i>Diskriminasi Statistik</i>	18
3.2: Teori Feminis: Kritik Teori Neoklasik.....	19
3.3: Teori Identitas Sosial	22
3.4: Pembangunan Ekonomi dan Tren Angkatan Kerja	24
 BAB EMPAT: METODE EMPIRIS, PENGUMPULAN DATA DAN KETERSEDIAAN DATA DI INDONESIA.....	26
4.1: Metode Empiris.....	26
4.1.1: <i>Analisis Regresi</i>	26
4.1.2: <i>Studi Audit dan Eksperimen Lapangan ‘Sejenis’</i>	30
4.1.3: <i>Eksperimen Lab</i>	33
4.1.4: <i>Kuasi-Eksperimen</i>	34
4.1.5: <i>Model Pembelajaran</i>	35
4.2 Pengumpulan dan Ketersediaan Data di Indonesia.....	36
4.2.1: <i>Sensus Penduduk</i>	36
4.2.2: <i>Survei Penduduk Antar Sensus</i>	337
4.2.3: <i>Survei Angkatan Kerja Nasional</i>	347
4.2.4: <i>Survei Sosial Ekonomi Nasional</i>	358
4.3: Pertimbangan-pertimbangan Metodologis Lain.....	38
 BAB LIMA: HAMBATAN UNTUK ANGKATAN KERJA FORMAL.....	41
5.1: Pasar Tenaga Kerja Formal dan Informal – Umum dan Spesifik Indonesia	41
5.1.1: <i>Tinjauan Umum</i>	41

5.1.2: <i>Tinjauan Spesifik Indonesia</i>	403
5.2: Hambatan untuk Transisi Perempuan ke Pasar Tenaga Kerja Formal.....	46
5.2.1: <i>Patriarki</i>	46
5.2.2: <i>Ancaman Stereotip dan Stereotip Gender</i>	459
5.2.3: <i>Faktor Biologis</i>	50
5.2.4: <i>Pendidikan</i>	53
5.2.5: <i>Agama dan Budaya</i>	55
5.2.6: <i>Politik</i>	58
5.2.7: <i>Perkawinan dan Perceraian di Indonesia - Teori dan Politik</i>	60
 BAB ENAM: HAMBATAN UNTUK PEMEKERJAAN DAN KONDISI BURUK PEKERJAAN TERKAIT GENDER	 616
6.1: Patriarki	616
6.2: Diskriminasi Upah	627
6.2.1: <i>Segregasi Pekerjaan</i>	638
6.2.2: <i>Patriarki</i>	70
6.2.3: <i>Perbedaan dalam Kemampuan</i>	71
6.2.4: <i>Pelecehan Seksual</i>	71
6.2.5: <i>Diskriminasi Upah di Indonesia</i>	72
6.2.6: <i>Dampak Diskriminasi Upah</i>	74
6.3: Diskriminasi Ketenagakerjaan.....	75
6.3.1: <i>Segregasi Industri</i>	75
6.3.2: <i>Segregasi Pekerjaan</i>	717
6.3.3: <i>Tidak Mendapatkan Promosi</i>	80
6.3.4: <i>Interaksi antara Supervisor dan Karyawan</i>	84
6.3.5: <i>Pelecehan Seksual</i>	86
6.4: Hambatan dan Kondisi dalam Konteks	818
 BAB TUJUH: TEMUAN KUNCI, KESIMPULAN DAN ARAH PENELITIAN.....	 91
 BIBLIOGRAFI.....	 93

BAB SATU: PENDAHULUAN

Tujuan tinjauan pustaka ini adalah untuk memberikan rangkuman pengetahuan mengenai ketidaksetaraan gender, partisipasi pasar tenaga kerja dan hambatan yang dihadapi oleh perempuan dalam mengakses perekonomian formal dan di dalam perekonomian formal. Tinjauan pustaka ini diawali dengan fokus pada tren partisipasi angkatan kerja global, dimulai dengan pembahasan tentang teori-teori umum yang memprediksikan partisipasi angkatan kerja. Kemudian tinjauan ini mengkaji metodologi-metodologi yang digunakan oleh para ahli untuk menilai adanya dan besarnya diskriminasi pasar tenaga kerja. Selanjutnya, tinjauan ini membahas hambatan yang dihadapi oleh kaum perempuan dalam mencari pekerjaan, baik dari perspektif transisi ke pekerjaan formal dan dari perspektif kondisi merugikan di dalam pasar formal yang merugikan pekerja perempuan.

Bab Dua memberikan gambaran statistik perekonomian Indonesia dan peran perempuan dalam angkatan kerja. Bab ini juga merangkum beberapa ukuran survei mengenai isu-isu kesetaraan gender di tempat kerja dan membandingkan keyakinan-keyakinan Indonesia terhadap ukuran-ukuran ini dengan keyakinan-keyakinan di Turki, Malaysia dan Amerika Serikat.

Bab Tiga fokus pada teori-teori pasar tenaga kerja secara umum. Makalah ini fokus pada tiga kerangka kerja—ekonomi neoklasik, teori-teori feminis dan teori identitas sosial—guna untuk memberikan representasi komprehensif pengetahuan mengenai pasar tenaga kerja yang tersedia. Tidak ada satupun kerangka kerja yang paling prediktif tentang partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Oleh karena itu diperlukan untuk mensintesis tiga perspektif yang beragam tersebut guna untuk mendapatkan pemahaman yang lengkap mengenai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi kondisi pasar tenaga kerja maupun diskriminasi pasar tenaga kerja.

Bab Empat mengkaji metodologi-metodologi untuk menguji diskriminasi baik dalam setting pasar maupun non-pasar. Pertama, tinjauan pustaka ini menganalisis model-model regresi, dengan memberikan perhatian khusus terhadap dekomposisi Oaxaca-Blinder dan potensi dan kelemahannya untuk menilai diskriminasi pasar. Selanjutnya, makalah ini membahas eksperimen lapangan sejenis dan studi audit, eksperimen laboratorium, kuasi-eksperimen, model pembelajaran dan metode penelitian psikologi sosial. Dengan menggabungkan metodologi dari berbagai disiplin ilmu, makalah ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan komprehensif berbagai model untuk penelitian kuantitatif dan kualitatif mengenai diskriminasi semacam itu.

Bab Lima mendeskripsikan beberapa hambatan terhadap partisipasi angkatan kerja perempuan. Secara khusus, bab ini fokus pada hambatan yang dihadapi oleh perempuan saat pertama mencari pekerjaan di sektor formal. Bab ini berisi pembahasan tentang sektor informal, baik dalam teori maupun dalam praktik di Indonesia, karena tingginya proporsi perempuan yang bekerja di sektor informal memberikan lensa yang berguna untuk digunakan untuk menganalisis proses-proses yang menghambat perempuan dari pemekerjaan dalam perekonomian formal. Hambatan-hambatan kunci yang dibahas di Bab Empat adalah patriarki, ancaman stereotipe dan stereotip jender, faktor biologis, pendidikan, Islam, sistem politik dan teori dan politik perkawinan dan perceraian.

Bab Enam membahas kondisi merugikan yang dihadapi oleh perempuan setelah bekerja di sektor formal. Di sini patriarki dikaji kembali, namun pembahasannya terbatas pada norma-

norma-norma patriarkal yang menentukan pemekerjaan dan pendapatan dalam pekerjaan dan industri di sektor formal. Makalah ini kemudian membahas diskriminasi upah dan berbagai faktor yang berkontribusi terhadap perbedaan upah perempuan dan laki-laki. Makalah ini juga mengkaji literatur yang mendeskripsikan segregasi pekerjaan dan industri. Terakhir, berbagai kondisi yang menghambat produktivitas dan keberhasilan perempuan dalam pasar tenaga kerja, termasuk ketidakmampuan mempromosikan, interaksi tempat kerja dan pelecehan verbal dan fisik dan pelecehan seksual dibahas.

BAB DUA: PROFIL PEREKONOMIAN INDONESIA, ANGKATAN KERJA DAN KETIDAKSETARAAN GENDER

Proses modernisasi dan globalisasi telah menghantarkan pada meningkatnya fokus terhadap kesetaraan gender dalam penelitian pembangunan ekonomi. Hanya 52 persen perempuan berpartisipasi dalam angkatan kerja (The World Bank Group, 2011a), berbanding 77 persen laki-laki, mengisyaratkan bahwa terdapat cadangan besar potensi ekonomi dan sosial yang belum dimanfaatkan dalam skala global. Di Indonesia, 9 persen perempuan tidak bekerja, sebagai persentase total angkatan kerja perempuan, berbanding 6 persen untuk laki-laki. 32 persen perempuan yang bekerja adalah pekerja upahan dan bergaji, berbanding 34 persen laki-laki (The World Bank Group, 2011a).

Di antara 52 persen perempuan yang berpartisipasi dalam angkatan kerja, kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan masih menjadi realitas, demikian juga ketidakmampuan perempuan untuk mencapai pekerjaan dengan status yang sama dalam kualitas dengan rekan laki-laki mereka.

Hambatan terhadap partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dan realitas berlanjutnya diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin adalah nyata di seluruh dunia. Makalah ini mengkaji literature terkait gender dan pasar tenaga kerja yang ada dan mengkaitkannya dengan kondisi partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia khususnya. Pendahuluan memberikan gambaran singkat mengenai demografi Indonesia dan keadaan perekonomian Indonesia saat ini. Informasi tambahan mengenai kondisi politik dan sosial ekonomi di Indonesia akan ditemukan di bab-bab berikutnya mengenai hambatan khusus terhadap pemekerjaan perempuan di Indonesia.

2.1: Demografi Indonesia

Meskipun Indonesia telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir, yang menunjukkan pola gender yang lebih egaliter di kalangan pemuda saat ini, negara ini masih memiliki banyak tantangan untuk mencapai kesetaraan gender (Buchori dan Cameron, 2007). Indonesia menempati peringkat ke-100 dalam Indeks Ketidaksetaraan Gender, (United Nations Development Programme, 2011a, 2011b), yang menempatkannya pada level “Pembangunan Manusia Menengah” dalam konteks global (United Nations Development Programme, 2011b). Peringkatnya yang relatif rendah dapat dikaitkan dengan keadaan melek huruf, pendidikan dan perolehan penghasilan perempuan pada saat ini (The World Bank Group, 2011b). Standar hidup Indonesia secara keseluruhan (Tabel 2.1) juga berkontribusi terhadap status pembangunannya.

Tabel 2.1: Indonesia-- Select Standards of Living, 2008

Indicator	
Angka harapan hidup saat lahir	Laki-laki: 69,07 tahun Perempuan: 74,29 tahun Total: 71,62 tahun
Angka kematian ibu	240 kematian per 100.000 kelahiran hidup Peringkat: 55 dari 172 negara
Angka kematian bayi	26,99 kematian per 1.000 kelahiran hidup Peringkat: 73 dari 172 negara
Angka kesuburan	2,23 anak per perempuan
Angka melek huruf	Laki-laki: 94% Perempuan: 86,8% Total: 90,4%
Alokasi PDB	Pendidikan: 2,8% Pengeluaran perawatan kesehatan: 5,5%
Infrastruktur kesehatan	0,288 physicians per 1.000 penduduk 0,6 ranjang rumah sakit per 1.000 penduduk

Sumber: Diolah dari US Central Intelligence Agency, 2012a

Dari tahun 1967 hingga 1998, Indonesia diperintah oleh rezim otoriter Jenderal Soeharto. Meskipun korupsi lazim terjadi dan komitmen rezim terhadap hak asasi manusia lemah, Suharto berkomitmen untuk mengikuti bentuk pemerintahan yang konstitusional dan secara efektif mendorong Islam keluar dari ranah politik (Encyclopedia Britannica, 2012a; van Wichelen, 2007). Sejak Suharto meletakkan jabatan, patriarki tetap mengkarakterisasi norma-norma sosial dan budaya Indonesia, dan politik Indonesia mulai mencakup politisasi Islam yang lebih besar. Tabel 2.2 menggambarkan rincian keagamaan di Indonesia.

Tabel 2.2: Indonesia—Rincian Agama, 2008

Agama	Persentase
Islam	86,1%
Kristen Protestan	5,7%

Kristen Katolik	3,0%
Hindu	1,8%
Lain-lain	3,4%

Sumber: Diolah dari US Central Intelligence Agency, 2012a

Indonesia memiliki penduduk muslim terbesar di dunia (Wanadi, 2002). Islam memainkan peran besar baik secara politik maupun sosial di Indonesia, dan hal-hal spesifik tentang Islam dan interaksi dengan norma-norma budaya dan patriarki dalam masyarakat Indonesia akan dibahas secara rinci nanti.

2.2: Kondisi Perekonomian Indonesia

Secara ekonomi, Indonesia menunjukkan tanda-tanda pertumbuhan dan perkembangan tetapi masih diklasifikasikan sebagai perekonomian berpendapatan menengah bawah oleh World Bank Group (2012). Perekonomian Indonesia tumbuh sebesar masing-masing 6,1 persen dan 6,4 persen pada tahun 2010 dan 2011. Namun, meskipun tumbuh, PDB-nya per kapita sebesar \$4.700 masih relatif rendah (Central Intelligence Agency, 2012a). Membandingkan perekonomian Indonesia dengan beberapa negara tetangganya di Pasifik Selatan, serta dengan Australia, mengungkapkan beberapa tren ekonomi penting di negara ini (Tabel 2.3).

Tabel 2.3: Indikator Ekonomi dan Gender, Perbandingan

	Angka pertumbuhan PDB riil			PDB per kapita (USD)			Penduduk di bawah garis kemiskinan	Tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja	Peringkat Indeks Ketidaksamaan Gender
	2009	2010	2011	2009	2010	2011			
Indonesia	4,6%	6,1%	6,4%	4.300	4.400	4.700	13,33% (2010)	52%	100
Malaysia	-1,6%	7,2%	5,2%	14.200	15.000	15.600	3,8% (2007)	44%	43
Filipina	1,1%	7,6%	3,7%	3.800	4.000	4.100	32,9% (2006)	49%	75
Australia	1,4%	2,3%	1,8%	42.101	50.746	60.642	N/A	70,1%	23

Sumber: Diolah dari Central Intelligence Agency, 2012; The World Bank Group, 2011a

Kombinasi pertumbuhan Indonesia yang berkelanjutan dan ukuran keseluruhan negara tersebut telah menjadikannya perekonomian terbesar ke-16 dalam hal PDB (Central Intelligence Agency, 2012a). Namun, ada kesenjangan antara status ekonomi negara tersebut secara keseluruhan dan kesejahteraan warganya secara individual. Meskipun tumbuh dan memiliki output yang tinggi secara keseluruhan, PDB per kapita di Indonesia masih sangat rendah, dan Indonesia jauh di bawah Malaysia, Filipina dan Australia dalam hal peringkat ketidaksetaraan gender. Bila mempertimbangkan status hubungan gender di Indonesia, ini merupakan kesenjangan yang sangat penting untuk dicatat. Bagian lain dari makalah ini akan menjelaskan beberapa teori yang memberikan penafsiran mengenai tertinggalnya status perempuan di Indonesia.

Pengkajian secara cermat terhadap perekonomian Indonesia menggambarkan ketidaksetaraan gender ini. Terbesar kelima angkatan kerja di dunia, fokus ekonomi Indonesia ada di dalam sektor pertanian dan ekspor padat karya. Tabel 2.4 memberikan rincian angkatan kerja menurut jenis pekerjaan.

Tabel 2.4: Rincian Pasar Tenaga Kerja—Indonesia

Jenis Pekerjaan (Agustus 2010)	Jumlah	Laki-laki	Perempuan
Usaha Sendiri	19,4%	20,2%	17,6%
Pengusaha Dibantu oleh Pekerja Temporer dan Tidak Berbayar	20%	24,5%	12,6%
Pengusaha Dibantu oleh Pekerja Tetap	3%	4%	1,4%
Karyawan (Formal)	30,1%	31,2%	28,2%
Karyawan Lepas (Pertanian + Tidak di Pertanian)	10,1%	12%	6,9%
Pekerja Keluarga Tidak Berbayar	17,3%	7,7%	33,3%

Sumber: Sakernas 2010

Perempuan mengisi 2/5 pasar tenaga kerja Indonesia; Tabel 2.4 menunjukkan bagaimana para perempuan tersebut didistribusikan ke seluruh pasar tenaga kerja di tiga sektor yang ditampilkan di atas. Ketika mereka dipekerjakan secara formal, mereka pada umumnya bekerja di pekerjaan-pekerjaan berupah rendah dengan ketrampilan rendah di industri tekstil, garmen dan alas kaki. Perempuan juga mendominasi sector pengajaran dan perawatan kesehatan (yaitu perawat) (Asian Development Bank, 2006). Mengenai banyak pekerjaan lain di sektor formal, misalnya di industri keuangan, real estate dan bisnis, hanya 29,4 persen karyawan yang perempuan. Perempuan bahkan lebih sedikit bekerja di pekerjaan yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki, misalnya konstruksi (2,4% perempuan) dan pasokan listrik, gas dan air (9,4% perempuan) (International Labour Organization, 2011a). Secara keseluruhan, hanya 51

persen perempuan Indonesia di atas usia 15 yang berpartisipasi di dalam angkatan kerja (Schaner, 2012).

2.3: Perspektif Indonesia tentang Kesetaraan Gender

The World Values Survey memberikan analisis terhadap sikap dan norma gender di seluruh dunia, serta titik perbandingan antara berbagai negara. Survei tersebut memberikan lima pernyataan berikut dan menanyakan kepada para partisipan apakah mereka setuju atau tidak setuju dengan klaim-klaim tersebut:

(1) Men should have more of a right to jobs than women; (2) Men make better political leaders than women do; (3) University is more important for a boy than for a girl; (4) Men make better political leaders than women do; (5) Men make better business executives than women do. (1) Laki-laki harus lebih memiliki hak atas pekerjaan dari pada perempuan; (2) Laki-laki bisa menjadi pemimpin politik yang lebih baik dari pada perempuan; (3) Universitas adalah lebih penting bagi anak laki-laki dari pada anak perempuan, (4) Laki-laki bisa menjadi pemimpin politik yang lebih baik dari pada perempuan, (5) Laki-laki bisa menjadi eksekutif bisnis yang lebih baik dari pada perempuan.

Tabel berikut menyajikan tanggapan survei tahun 2006 dari empat negara—Indonesia, Malaysia, Turki dan Amerika Serikat.

Tabel 2.5: Sikap terhadap Kesetaraan Gender dalam World Values Survey

	Laki-laki harus lebih memiliki hak atas pekerjaan dari pada perempuan	Laki-laki bisa menjadi eksekutif bisnis yang lebih baik dari pada perempuan	Laki-laki bisa menjadi pemimpin politik yang lebih baik dari pada perempuan	Universitas adalah lebih penting bagi anak laki-laki dari pada anak perempuan
	% Setuju	% Setuju	% Setuju	% Setuju
Indonesia	55,40%	42,1%	60,9%	19,8%
Malaysia	49,00%	54,5%	68,3%	59%
Turkey	83,1%	53,9%	61,4%	19,8%

Sumber: World Values Survey, 2006

Dari World Values Survey, terlihat bahwa Indonesia mengungkapkan nilai egaliter berkenaan dengan gender. Sedikit di atas 50 persen orang Indonesia percaya bahwa laki-laki harus lebih berhak atas pekerjaan dari pada perempuan. Dalam hal kepemimpinan perempuan, lebih dari 50 persen responden tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa “Laki-laki bisa menjadi eksekutif bisnis yang lebih baik dari pada perempuan”, namun lebih dari 50 persen responden sangat setuju atau setuju dengan pernyataan “Laki-laki bisa menjadi

pemimpin politik yang lebih baik dari pada perempuan “. Terakhir, 80 persen responden tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa “Universitas adalah lebih penting bagi anak laki-laki dari pada anak perempuan” (World Values Survey, 2006).

Perbandingan antara Indonesia dan Malaysia menyoroti perbedaan dan persamaan antara dua negara Asia yang baru-baru ini terindustrialisasi, sedangkan perbandingan antara Turki, Indonesia dan Malaysia mengidentifikasi persamaan dan perbedaan di antara tiga negara mayoritas Muslim. Oleh karena itu, ketiga Negara tersebut tersebut memberikan titik perbandingan yang bagus untuk menilai norma-norma dan sikap gender yang berubah setelah pembangunan.

Dalam semua kasus, kecuali untuk indikator pendidikan universitas, Indonesia menyatakan sebuah sikap yang lebih mendukung terhadap kesetaraan gender dari pada Turki, meskipun Turki memiliki tingkat pembangunan ekonomi yang lebih maju. Indonesia juga mengungkapkan keinginan terhadap egalitarianisme gender lebih dari Malaysia, kecuali dalam pertanyaan status pekerjaan, di mana lebih sedikit persentase orang Malaysia yang percaya bahwa laki-laki lebih berhak atas pekerjaan dari pada perempuan.

BAB 3: TEORI DISKRIMINASI GENDER

Saat mengkaji hambatan-hambatan terhadap partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dan terjadinya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin di pasar tenaga kerja, literatur yang dikaji menampilkan beberapa hipotesis mengenai peran gender dalam pasar tenaga kerja. Teori neoklasik, teori feminis dan teori identitas sosial merupakan tiga lensa sangat berbeda yang dapat digunakan untuk menilai diskriminasi di pasar tenaga kerja. Bila dikaji secara sendiri-sendiri, tidak satupun dari teori-teori tersebut yang komprehensif; namun, kombinasi ketiga-tiganya mencakup berbagai disiplin ilmu yang cukup luas untuk memberikan penjelasan mengenai asal-usul diskriminasi di pasar tenaga kerja. Bab berikut berisi pembahasan umum teori-teori utama yang menjelaskan partisipasi angkatan kerja perempuan ini, dan menyimpulkan dengan komentar singkat mengenai trend partisipasi angkatan kerja perempuan dalam konteks pembangunan ekonomi mengingat status Indonesia sebagai sebuah negara berkembang

3.1: Teori-teori Neoklasik

Teori-teori ekonomi neoklasik mendekati pengambilan keputusan individual dari sebuah perspektif pilihan rasional dan memberikan satu paradigma yang melaluinya seseorang dapat menganalisis perbedaan jenis kelamin dalam angkatan kerja. Teori neoklasik mengasumsikan bahwa “pasar tenaga kerja diatur oleh prinsip-prinsip baku ekonomi mikro tentang optimisasi terbatas oleh individu pekerja dan pengusaha dengan selera dan preferensi yang otonom” (Jennings, 1999, hlm. 512.). Pada tingkat yang paling dasar, ekonomi neoklasik menyatakan bahwa orang bertindak secara rasional dan sesuai minat mereka sendiri.

Berkenaan dengan perusahaan, optimisasi menyiratkan bahwa pengusaha akan mempekerjakan orang-orang yang mereka yakini akan meminimalkan biaya unit produksi, sehingga memaksimalkan keuntungan. Preferensi upah dan pekerjaan dianggap mencerminkan kalkulasi yang kasat mata dan obyektif tentang produktivitas pekerja komparatif dan kemampuan masing-masing pekerja untuk berkontribusi terhadap produk pendapatan marjinal (Jennings, 1999).

Karyawan diasumsikan mengkaji paket kompensasi yang ditawarkan oleh berbagai pengusaha. Kompensasi meliputi tingkat upah atau gaji, jam kerja, benefit misalnya perawatan kesehatan, fasilitas tempat kerja misalnya kesempatan pelatihan dan lingkungan kerja secara umum. Karyawan menerima perbedaan upah kompensatif untuk, misalnya, kondisi kerja yang berbahaya atau tidak menyenangkan.

Beberapa faktor menentukan kekuatan insentif kerja yang tercantum dalam ketentuan kerja. Upaya kerja yang mudah diamati dapat dengan sempurna dikontrakkan. Satu contoh pekerjaan yang mudah diamati adalah “jumlah apel dipetik.” Bila upaya mudah diamati, kontrak yang efisien akan membayar sesuai “jumlah apel dipetik.”

Penyimpangan dari kontrak insentif berkekuatan tinggi semacam itu akan terjadi karena dua alasan. Pertama, kontrak efisien yang secara erat menghubungkan kompensasi dengan upaya kerja juga mengalihkan resiko produksi dari perusahaan kepada karyawan. Jika pekerja lebih

menanggung risiko dari pada karyawan mereka, kontrak optimal dapat mengatur kombinasi gaji atau upah per jam dan upah insentif (Lazear dan Oyer, 2009).

Kedua, upaya pekerja mungkin tidak diamati secara sempurna. Meskipun mungkin mudah untuk menghitung “jumlah apel dipetik,” pengusaha mungkin mengalami kesulitan mengamati kecermatan dalam menangani buah. Untuk produksi barang yang lebih kompleks, output mungkin tergantung pada upaya sebuah tim. Ketidakmampuan sebuah perusahaan untuk mengkaitkan nilai produksi pada satu individu tertentu akan menghantarkan perusahaan tersebut untuk memilih paket kompensasi lebih kompleks yang mencakup gaji, insentif perseorangan, insentif tim dan insentif terkait kualitas (Lazear dan Oyer, 2009).

Satu lapisan kompleksitas tambahan tercipta bila pekerja mendapatkan modal umum dan modal khusus perusahaan melalui program pelatihan on-the-job atau program pelatihan formal. Perusahaan yang mengoptimalkan dengan berinvestasi pada pekerja akan berusaha untuk mempertahankan investasi pelatihan mereka melalui strategi retensi. Strategi retensi dapat sesederhana memberikan bonus tahunan atau lebih halus misalnya menyediakan lingkungan kerja yang positif atau pelayanan kesehatan di tempat kerja (Lazear dan Oyer, 2009).

Dalam perundingan antara pekerja dan perusahaan, sebuah perusahaan yang meminimalkan biaya akan memilih rangkaian gaji, upah per potong, bonus, benefit dan fasilitas tempat kerja yang akan meminimalkan biaya untuk membujuk seorang pekerja agar memilih pekerjaan. Mengingat fakta bahwa beberapa fasilitas tempat kerja memiliki kualitas barang publik, perusahaan akan memfasilitasi ungkapan kolektif preferensi karyawan. Contohnya, perusahaan dapat memilih antara AC dan ruang makan. Kedua fasilitas tempat kerja tersebut merupakan barang publik dalam arti bahwa semua pekerja di tempat kerja akan memiliki akses apakah mereka memberi nilai fasilitas tersebut atau tidak (Lazear dan Oyer, 2009).

Dalam kasus seperti itu, angkatan kerja harus secara bersama mengkomunikasikan kepada manajer penilaian relatif mereka mengenai fasilitas-fasilitas yang akan dipilih untuk dimasukkan ke dalam paket kompensasi. Perusahaan kemudian akan memilih fasilitas yang memberikan nilai terbesar bagi karyawan per dolar pengeluaran (Lazear dan Oyer, 2009).

Terjadinya diskriminasi berdasarkan gender di dalam pekerjaan, termasuk pelecehan seksual, memberikan tantangan yang signifikan pada teori ekonomi neoklasik. Perusahaan yang berusaha memaksimalkan keuntungan mempekerjakan dan memberikan kompensasi berdasarkan atribut-atribut individual sebagai calon karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan di mana kekuatan fisik diperlukan, karyawan laki-laki biasanya lebih dipilih dan dibayar lebih tinggi berdasarkan persepsi bahwa laki-laki lebih kuat dan secara fisik lebih mampu dari pada perempuan. Sebagai generalisasi, ini bisa jadi benar. Namun, diskriminasi berdasarkan gender di dalam pekerjaan dan kompensasi adalah mudah menyebar dan menjangkau jauh melampaui karakteristik spesifik gender yang mungkin diterjemahkan ke dalam perbedaan dalam produktivitas.

Demikian juga, terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja baik oleh supervisor ataupun antar rekan sekerja menantang teori neoklasik. Permintaan layanan seksual di tempat kerja mengekstraksi nilai dari perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang tidak ramah dan/atau berdampak pada produktivitas individual dengan menciptakan lingkungan kerja yang tidak ramah dan/atau berdampak pada produktivitas individual.

Teori ekonomi neoklasik juga memiliki banyak wawasan tentang gender di tempat kerja yang berakar pada lebih tingginya biaya mempekerjakan perempuan yang memperhitungkan aspek-aspek seperti cuti hamil dan cuti haid. Perbedaan-perbedaan tersebut dibahas lebih lanjut di bawah.

3.1.1: *Teori Modal Manusia*

Perbedaan atribut pekerja yang spesifik gender, selain kekuatan fisik, bisa terjadi jika laki-laki dan perempuan secara sistematis memilih berbagai tingkat investasi modal manusia. Maka, teori modal manusia memberikan penjelasan untuk perbedaan gender dalam akses dan partisipasi pasar tenaga kerja. Fokus pada produktivitas komparatif para pekerja, teori modal manusia menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dan penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perbedaan-perbedaan jenis kelamin yang melekat yang berkontribusi terhadap tingkat produktivitas perempuan yang berpotensi lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki (Anker dan Hein, 1986). Akibatnya, perbedaan upah dan keengganan untuk mempekerjakan perempuan merupakan respon rasional untuk perhitungan potensi produktivitas pekerja. Singkatnya, Anker dan Hein (1986) menyatakan bahwa perempuan adalah kurang produktif dari pada Laki-laki karena mereka memiliki tingkat rata-rata modal manusia lebih rendah.

Gary Becker (1976) mengembangkan banyak kerangka teori modal manusia dan penerapannya pada segregasi dan diskriminasi pasar tenaga kerja. Becker (1976) berhipotesis bahwa perempuan memiliki keunggulan komparatif dalam pekerjaan rumah tangga yang non-pasar dan laki-laki memiliki keunggulan komparatif di pasar tenaga kerja yang lebih tradisional. Pola kerja ini memiliki akar di masyarakat agraris dan patriarkal di mana laki-laki memiliki keunggulan komparatif berbasis kekuatan dalam pertanian padat karya, sementara perempuan memiliki spesialisasi dalam pekerjaan keluarga (Iversen dan Rosenbluth, 2010). Dengan demikian, ketika menganalisis pasar tenaga kerja dari perspektif modal manusia yang berakar pada tradisi patriarkal, laki-laki memiliki modal yang lebih relevan dengan pasar tenaga kerja, sementara perempuan memiliki modal yang lebih relevan untuk produksi rumah tangga.

Para ahli telah mengajukan beberapa penjelasan untuk perbedaan upah dan preferensi untuk mempekerjakan pekerja laki-laki yang didasarkan pada pembagian kerja tradisional. Beberapa penjelasan yang mungkin adalah (1) perempuan berpotensi memiliki modal manusia di bawah rata-rata dibandingkan pria, (2) perempuan mungkin lebih cenderung untuk berinvestasi dalam perilaku yang memiliki balikan non-pasar lebih tinggi, (3) perempuan mungkin memprioritaskan pekerjaan non-pasar atau bersantai, (4) perempuan mungkin kurang memungkinkan untuk berinvestasi dalam mendapatkan modal manusia tambahan dan (5) perempuan mungkin dihalangi mendapatkan modal manusia di dalam industri-industri di mana rangkaian ketrampilan berubah cepat (Jacobsen, 1999; Iversen dan Rosenbluth, 2006).

Oleh karena itu, teori modal manusia akan mengkaitkan perbedaan dalam pola kerja laki-laki dan perempuan dan perbedaan upah berdasarkan gender dengan perbedaan produktivitas antara karyawan dari jenis kelamin berbeda. Namun, ketika menganalisis perbedaan dalam persepsi mengenai produktivitas laki-laki vs perempuan, Anker dan Hein (1986) mengkalkulasi bahwa penyesuaian untuk perbedaan modal manusia hanya bisa mencapai sekitar 50 persen dari kesenjangan pekerjaan formal dan upah. Pada dasarnya, meskipun teori modal manusia

mengidentifikasi perbedaan yang melekat antara laki-laki dan perempuan, yang dihasilkan dari perbedaan biologis dan keunggulan komparatif antara laki-laki dan perempuan, sisa 50 persen kesenjangan dapat dijelaskan oleh proses-proses yang diskriminatif, alih-alih rasional, dalam pasar tenaga kerja. Untuk mengimbangi ketidakmampuan teori neoklasik menjelaskan ketidaksetaraan gender secara keseluruhan, kami menyajikan model ekonomi diskriminasi.

3.1.2: *Pemahaman Statistik Dasar tentang Diskriminasi*

Kita mulai dengan membangun definisi dasar diskriminasi. Diskriminasi terjadi bila anggota sebuah kelompok kurang beruntung diperlakukan berbeda dari anggota sebuah kelompok istimewa yang memiliki karakteristik produktif identik (Oaxaca, 1973). Dampak diskriminasi direpresentasikan secara matematis dalam hal perbedaan upah oleh persamaan berikut. Upah Y ditentukan oleh

$$Y = X\beta + \alpha Z + e$$

di mana X adalah vektor karakteristik produktivitas eksogen satu individu dan Z adalah variabel indikator untuk keanggotaan dalam sebuah kelompok kurang beruntung. Dengan asumsi bahwa $X\beta$ sepenuhnya memiliki rangkaian karakteristik terkait produktivitas satu individu dan keuntungannya dan/atau Z tidak berkorelasi dengan e , maka diskriminasi terindikasi bila $\alpha < 0$. Yakni, suatu bagian dari upah ditentukan bukan oleh karakteristik individu yang berkaitan dengan produktivitas melainkan oleh karakteristik yang mengidentifikasi individu tersebut sebagai anggota dari sebuah kelompok kurang beruntung.

Ada beberapa keterbatasan implisit yang menantang implementasi empiris persamaan di atas:

- 1 Produktivitas mungkin secara langsung bergantung pada Z —misalnya, ini berlaku dalam industri seks di mana pelanggan akan membayar lebih untuk layanan dari seorang perempuan. Dengan demikian, secara empiris, mungkin sulit untuk mengurai seks sebagai karakteristik terkait produktivitas dan gender sebagai dasar untuk diskriminasi.
- 2 Karakteristik Produktivitas (β) mungkin tidak benar-benar eksogen. Misalnya, secara umum, laki-laki mungkin bisa menjadi pemotong yang lebih baik dalam industri tekstil karena tangan mereka yang relatif lebih besar bisa memudahkan mereka mengoperasikan alat pemotong
- 3 Vektor X juga bisa endogen. Diskriminasi pra-pasar—atau perkiraan diskriminasi di masa mendatang—bisa mereduksi X untuk anggota kelompok kurang beruntung. Misalnya, kekhawatiran akan pelecehan seksual di tempat kerja atau lebih rendahnya akses ke pekerjaan lebih tinggi dapat mencegah seorang perempuan membuat investasi modal manusia yang diperlukan untuk posisi upah tinggi.

3.1.3: *Diskriminasi Berdasarkan Selera*

Penyimpangan dari praktik kerja yang memaksimalkan keuntungan dapat terjadi jika agen suatu perusahaan, misalnya manajer, memanjakan selera diskriminasi. Penelitian Becker (1957) mengenai model diskriminasi ekonomikelah mendikte banyak diskusi tentang besarnya dan karakteristik diskriminasi di pasar tenaga kerja dan dalam praktik perekrutan. Karya Becker fokus pada apa yang dikenal sebagai diskriminasi berdasarkan selera, yang terjadi bila seseorang

bersedia membayar, kerugian pendapatan dan keuntungan baik yang nyata ataupun masih potensi, “agar dikaitkan dengan beberapa orang tertentu dan bukan dengan yang lain” (Becker, 1957, p 14). Dengan demikian, bentuk diskriminasi gender ini terjadi jika pengusaha bersedia untuk berpotensi mengorbankan keuntungan dengan mempekerjakan pelamar laki-laki alih-alih pelamar perempuan, meskipun keduanya sama-sama memiliki produktivitas margin yang sama. Dalam kerangka ini, jika pelamar laki-laki lebih berkualitas dan akan menghasilkan produktivitas lebih tinggi dan dengan demikian keuntungan lebih tinggi untuk perusahaan, manajer tidak terlibat dalam praktik-praktik diskriminatif. Memilih karyawan laki-laki akan menjadi sebuah pilihan yang rasional untuk memaksimalkan profitabilitas perusahaannya. Namun, jika manajer akan kehilangan keuntungan dengan mempekerjakan seorang pekerja berproduktivitas rendah hanya berdasarkan karakteristik identifikasi individual, maka manajer tersebut mengambil keuntungan dalam bentuk memanjakan selera untuk diskriminasi.

Implikasi kunci yang teruji dari diskriminasi berdasarkan selera adalah perbedaan upah dan praktik perekrutan preferensial. Diskriminasi direpresentasikan oleh perbedaan upah bila pekerja perempuan berpenghasilan lebih rendah dari pada pekerja laki-laki meskipun tingkat produktivitas mereka identik, dan oleh perekrutan preferensial bila pengusaha kurang cenderung mempekerjakan pekerja perempuan dari pada pekerja laki-laki, lagi-lagi, meskipun tingkat produktivitas mereka identik. Dalam model ini, perusahaan yang mempekerjakan pekerja yang kurang beruntung akan menikmati keuntungan yang lebih tinggi, semuanya sama (Becker, 1957).

Terjadinya perbedaan upah dan praktik perekrutan preferensial menunjukkan bahwa persaingan adalah tidak cukup kuat untuk menghapuskan semua diskriminasi berdasarkan selera. Dikatakan bahwa jika pasar sangat kompetitif, diskriminasi akan berkompetisi, karena perusahaan yang memiliki praktik perekrutan diskriminatif akan dihukum dalam hal produktivitas dan profitabilitas dan dengan demikian akan terdorong untuk mempraktikkan proses perekrutan non-diskriminatif (Figart, 1999a) .

Namun, ada dua kondisi di mana diskriminasi dapat bertahan sekalipun persaingan sangat kuat. Yang pertama terjadi jika pemilik perusahaan memilih untuk mengorbankan sebagian potensi keuntungan perusahaan untuk memanjakan selera untuk diskriminasi. Diskriminasi juga akan bertahan jika selera untuk diskriminasi dimanjakan oleh agen perusahaan, misalnya supervisor dan jika perilaku diskriminatif sulit untuk dideteksi atau kebijakan non-diskriminatif sulit ditegakkan.

3.1.4: *Diskriminasi Statistik*

Sebagian besar analisis ekonomik terhadap diskriminasi sejak Phelps (1972) dan Arrow (1973) fokus pada teori diskriminasi statistik alih-alih diskriminasi berdasarkan selera. Premis diskriminasi statistik adalah bahwa perusahaan memiliki informasi terbatas tentang ketrampilan para pelamar kerja. Informasi yang mahal untuk didapatkan mendorong untuk menggunakan karakteristik yang mudah diamati misalnya ras atau jenis kelamin untuk menyimpulkan produktivitas diharapkan dari pelamar jika karakteristik-karakteristik ini diasumsikan berkorelasi dengan produktivitas (Spence, 1973).

Diskriminasi statistik merupakan konsekuensi dari masalah ekstraksi sinyal, di mana pengusaha tidak bias secara tepat mengamati sinyal-sinyal produktivitas pekerja dan investasi

dalam modal manusia di antara para calon karyawan (Anderson et al., 2006). Dengan demikian, pengusaha harus bergantung pada sinyal yang tersedia untuk mengindikasikan produktivitas. Umumnya, pengusaha lebih bersedia untuk membayar upah lebih tinggi pada pekerja yang lebih produktif. Namun, pada tahap perekrutan, pengusaha tidak mengetahui tingkat kemampuan spesifik calon pekerja. Akibatnya, terdapat ketidakseimbangan informasi antara pengusaha dan calon pekerja. Pendidikan dan pengalaman merupakan bukti kecakapan yang lebih efektif yang dapat digunakan sebagai sinyal untuk mempersempit kesenjangan informasi. Dengan demikian, perempuan yang mengantisipasi diskriminasi yang memiliki kekurangan dalam pendidikan juga mungkin memiliki kekurangan dalam karakteristik yang akan menjadi sinyal kapasitas produktif mereka.

Diskriminasi statistik muncul bila pengusaha mengamati sinyal tidak jernih tentang produktivitas pelamar dan juga sebelumnya memiliki informasi atau persepsi tentang hal-hal terkait produktivitas tertentu (misalnya rata-rata spesifik kelompok). Phelps (1972) menyatakan bahwa anggota kelompok kurang beruntung memancarkan sinyal “yang lebih tidak jernih”. Maka, pengusaha bergantung pada persepsi produktivitas spesifik kelompok untuk menilai kualifikasi calon karyawan yang kurang terrepresentasikan (Anderson et al., 2006; Arrow, 1973).

Dalam kasus diskriminasi statistik, ada upah yang sama untuk produktivitas yang *diperkirakan* sama. Artinya, bagi sebagian pekerja, diskriminasi statistik adalah “diskriminasi,” tetapi bahwa rata-rata produktivitas yang diperkirakan (dalam suatu kelompok) setara dengan produktivitas yang sesungguhnya (Aigner dan Cain, 1977). Sulit untuk menguji diskriminasi statistik karena mungkin mustahil untuk mengukur bagaimana pengusaha membangun perkiraan. Hampir setiap perbedaan gender dalam upah atau perekrutan yang teramati dapat dikaitkan dengan diskriminasi statistik. Oleh karena itu, hampir semua tes diskriminasi statistik bersifat tidak langsung.

3.2: Teori Feminis

Berkebalikan langsung dengan teori neoklasik mengenai partisipasi angkatan kerja, teori feminis yang menjelaskan perbedaan antara partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan fokus pada lembaga dan proses sosial lebih besar yang mempengaruhi dinamika gender. Paradigma ini tidak hanya berakar pada ekonomi, tetapi juga menggabungkan pengaruh lembaga-lembaga kebudayaan dan tradisional, kebijakan pemerintah, agama dan sumber-sumber lain dari sikap gender yang meluas ke pasar tenaga kerja. Paradigma feminis berupaya menjelaskan kegagalan banyak teori neoklasik untuk mempertimbangkan diskriminasi gender pra-pasar. Singkatnya, Figart (1997) mendefinisikan perspektif feminis tentang diskriminasi pasar tenaga kerja sebagai “interaksi multidimensi kekuatan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik di tempat kerja maupun keluarga, yang mengakibatkan perbedaan-perbedaan yang mencakup upah, pekerjaan dan status” (Figart, 1997, hlm. 4)..

Teori-teori ini menyatakan bahwa keseluruhan sistem sosial yang ada memastikan bahwa perempuan berada di bawah laki-laki. Teori feminis menekankan faktor-faktor sosial dan budaya yang mendorong subordinasi semacam itu. Para teoris gender mengarahkan perhatian pada alokasi pekerjaan rumah tangga, terutama bila mempertimbangkan pengasuhan anak dan bagaimana produksi rumah tangga secara tidak proporsional ditugaskan pada perempuan.

Bahkan di masyarakat-masyarakat di mana perempuan memegang pekerjaan di luar rumah, “peran rumah dipandang mengganggu lebih ke kehidupan kerja perempuan dari pada kehidupan kerja laki-laki” (Tharenou, 1996, hlm. 351). Akibatnya, perempuan umumnya lebih banyak melaksanakan pengasuhan anak, yang bisa melanggengkan banyak stereotip berkenaan dengan produktivitas perempuan dan komitmen perempuan pada pekerjaan luar rumah yang mengakibatkan diskriminasi statistik. Selanjutnya, dalam teori feminis, alokasi pekerjaan rumah tangga dipandang diproyeksikan ke struktur pasar tenaga kerja yang lebih besar, dengan perempuan dipekerjakan di dalam industri-industri di mana tanggung jawab mereka mencerminkan tanggung jawab rumah tangga mereka.

Dalam teori feminis, penekanan pada dampak peran rumah tangga tradisional sering dibahas di dalam konteks patriarki. Banyak literatur mengidentifikasi patriarki sebagai akar penyebab faktor-faktor diskriminatif yang berlaku terhadap perempuan di pasar tenaga kerja. Didefinisikan sebagai “sistem dominasi laki-laki dan subordinasi perempuan di dalam ekonomi, masyarakat dan budaya” (Lim, 1983, hlm. 76.), Patriarki membatasi ranah produktif seorang perempuan yang bisa diterima di rumah. Dengan demikian, sementara banyak model tren bergender dalam pembagian kerja internasional dipandang berasal dari perbedaan dalam produktivitas, bari banyak sarjana feminis, sifat sistem ekonomi kapitalis itu sendiri dipandang sebagai patriarki. Menurut Matthaei (1999), patriarki dipertahankan melalui “pilihan sadar dan perjuangan oleh individu dan kelompok, lembaga-lembaga patriarkal dan praktik-praktik sosial dan kekuatan bawah sadar” (Matthaei, 1999, hlm. 593) dan sangat tercermin dalam pembagian tenaga kerja secara jenis kelamin. Matthaei berpendapat bahwa kebutuhan akan produksi rumah tangga, yang seringkali tidak berbayar dan jatuh pada pundak perempuan kepala keluarga, merupakan sarana bagi laki-laki untuk mengendalikan akses ke pasar tenaga kerja (Matthaei, 1999).

Sebagian besar teori feminis berasal dari kritik terhadap teori ekonomi neoklasik. Salah satu argumen kunci yang diajukan para ekonom feminis terhadap teori-teori neoklasik tentang partisipasi angkatan kerja adalah bahwa teori-teori itu membatasi diri dengan hanya mengkaji diskriminasi pasar tenaga kerja kuantitatif yang kasat mata dan mengabaikan faktor-faktor diskriminasi dan sosialisasi pra-angkatan kerja. Ekonom feminis menyadari pentingnya lingkaran umpan balik di masyarakat dan pasar tenaga kerja, di mana model segregasi tenaga kerja sisi penawaran dan sisi permintaan dipandang sebagai dinamis dan saling terkait. Dampak dari sosialisasi dan ketidaksetaraan gender di masyarakat yang lebih besar dipandang sebagai diskriminasi endogen untuk pasar tenaga kerja saat ini (Figart, 1999).

Misalnya, berkenaan dengan teori modal manusia, perspektif feminis menekankan sejumlah faktor sosial ekonomi dan budaya yang membatasi kemungkinan perempuan di pasar tenaga kerja. Jika teori modal manusia berpendapat bahwa perempuan berinvestasi dalam modal manusia dengan balikan non-pasar yang tinggi atau bahwa perempuan hanya kurang cenderung berinvestasi dalam modal manusia “produktif”, perspektif feminis akan mempertimbangkan faktor-faktor seperti diskriminasi pengusaha, kemungkinan pelecehan seksual, lebih rendahnya tingkat pelatihan kerja khusus yang diberikan kepada perempuan karena persepsi dan stereotip pengusaha atau lebih rendahnya tingkat pendidikan formal yang tersedia bagi perempuan (Jacobsen, 1999). Faktor-faktor ini dianggap sebagai hambatan rasional bagi perempuan untuk memasuki dunia kerja dan menyiratkan bahwa pembahasan investasi dalam modal manusia harus

memperhitungkan hambatan yang dihadapi oleh kelompok kurang beruntung ketika membuat keputusan investasi modal manusia. Selanjutnya, Jacobsen (1999) menyatakan bahwa teori modal manusia mengabaikan interaksi yang terjadi *di luar* pasar tenaga kerja—misalnya tingkat pernikahan dan tren kesuburan—yang ditentukan oleh norma-norma sosial dan adat istiadat. Dengan demikian, pembahasan potensi modal manusia perempuan mengabaikan banyak faktor kemasyarakatan yang endogen yang menentukan ketersediaan dan produktivitas investasi perempuan dalam modal manusia.

Segregasi pekerjaan berdasarkan gender, yang didefinisikan sebagai “ketidaksetaraan dalam distribusi laki-laki dan perempuan di seluruh kategori pekerjaan berbeda” (Burnell, 1999, hlm. 578), juga dikaji dari suatu perspektif berbeda dalam keserjanaan ekonomi feminis. Menggunakan analisis interdisipliner, analisis ekonomi feminis mampu memperluas kerangka ekonomi di luar model pilihan rasional individualistik. Sebagaimana dibahas di atas, di bawah ekonomi neoklasik, segregasi pekerjaan dapat dijelaskan oleh teori modal manusia, diskriminasi berdasarkan selera dan diskriminasi statistik. Hingga suatu tingkat, perluasan teori neoklasik untuk mencakup lebih banyak unsur ekonomi perilaku memungkinkan para ahli memahami bagaimana berbagai dorongan masyarakat dapat diterapkan pada laki-laki dan perempuan.

Strober (1984) mengemukakan satu teori feminis “daya tarik relatif,” di mana laki-laki memiliki hak istimewa atas pilihan pertama untuk pekerjaan dalam hal pengupahan, kondisi kerja, status dan prestise, sementara perempuan tertinggal dengan pilihan yang tersisa. Kesimpulan semacam itu bergantung pada teori patriarki bahwa laki-laki memiliki kekuasaan untuk memilih karena masyarakat disusun di sepanjang garis kekuasaan maskulin (Burnell, 1999). Selain itu, Reskin dan Roos (1990) menggunakan kerangka feminis untuk mengkaitkan segregasi pekerjaan pada “proses antrian ganda,” di mana tren pasar tenaga kerja ditentukan oleh antrian pekerjaan (berbagai peringkat pekerjaan oleh pekerja) dan antrian tenaga kerja (peringkat pekerja oleh majikan). Teori ini berpendapat bahwa perempuan ditempatkan pada akhir antrian tenaga kerja karena berbagai alasan termasuk stereotip, tradisi dan diskriminasi, yang membuat antrian pekerjaan perempuan tidak relevan.

Secara metodologis, kritik feminis terhadap batang tubuh pemikiran neoklasik berasal dari penggunaan “individualisme metodologis dan kerangka pilihan rasional standar” (Jennings, 1999, hlm. 515.). Karena perempuan adalah anggota sebuah komunitas yang terpinggirkan di banyak masyarakat, peneliti harus mempertimbangkan dampak norma-norma sosial yang diberikan kepada perempuan dengan cara yang tidak perlu ketika mengkaji individu-individu dalam kelompok sosial dominan. Sosialisasi menyatakan bahwa perempuan tidak disarankan untuk mendapatkan dan mengembangkan ketrampilan “maskulin”, terutama yang berkaitan dengan kerja kasar dan pekerjaan yang berhubungan dengan tingkat perkembangan awal (Goldin, 1994; Ferber dan Green, 1991). Selain itu, penekanan pada individualisme dan pilihan rasional mungkin kurang berlaku dalam masyarakat non-Barat yang dianggap lebih bersifat kolektif (Jennings, 1999).

Satu aspek penting terakhir dari teori feminis adalah pengakuan atas nuansa diskriminasi dalam konteks identitas sosial. Sementara ekonomi neoklasik memandang perbedaan diskriminasi dan upah sebagai hasil dari para pelaku baik yang rasional ataupun yang tidak rasional, teori feminis menyoroti interaksi dinamis antara gender dan konstruksi sosial femininitas dan maskulinitas

Namun, juga penting untuk memahami bahwa ras, etnisitas, kelas dan seksualitas juga merupakan faktor-faktor yang menentukan partisipasi angkatan kerja. Untuk masing-masing perempuan, faktor-faktor yang mempengaruhi dan mendorong keputusan ekonominya didasarkan pada berbagai aspek identitas kolektifnya (Barker, 1999). Mengacu pada faktor-faktor ini sebagai “struktur kendala,” Folbre (1994) menyatakan bahwa perempuan dapat mengidentifikasi banyak kendala yang menempatkan mereka di berbagai posisi di dalam masyarakat hirarkis. Dengan demikian, setiap penelitian yang hanya fokus pada gender sebagai faktor penentu partisipasi perempuan dalam angkatan kerja adalah mengabaikan unsur-unsur penting pasar tenaga kerja.

3.3: Teori Identitas Sosial

Sejauh ini, hambatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dan ketidaksetaraan upah berdasarkan jenis kelamin telah dianalisis terutama melalui lensa ekonomi dan budaya. Namun, dari perspektif psikologis, pemahaman tentang hubungan kelompok dan perilaku individu dalam suatu kelompok dapat memberikan wawasan substansial mengapa hambatan-hambatan berdasarkan gender ada di pasar tenaga kerja. Teori identitas sosial merupakan satu sudut pandang psikologis yang mengkaji ancaman terkait dengan menjadi seorang perempuan di pasar tenaga kerja dalam masyarakat yang didominasi oleh laki-laki

Teori identitas sosial merupakan dasar untuk memahami dinamika antara *in-group* (dalam kasus ini, laki-laki Indonesia, bertindak sebagai pengusaha, karyawan dan anggota sebuah masyarakat patriarkal) dan *out-group*, yang mungkin mencakup perempuan Indonesia yang bekerja di sebuah lingkungan patriarkal. Sebagaimana yang Turner (1987) jelaskan, “identitas sosial” seseorang adalah identitas bahwa dia berasumsi sebagai anggota sebuah kelompok yang lebih besar. Premis dasar teori identitas sosial adalah bahwa orang berusaha untuk memahami diri sendiri pada tingkat sosial alih-alih tingkat individual dan bahwa keanggotaan kelompok ini memberi mereka sebuah identitas yang secara positif dapat dibedakan dari identitas suatu kelompok luar.

Teori ini beroperasi melalui perkembangan alami: “(1) individu mendefinisikan diri sebagai anggota dari suatu kategori sosial tertentu, (2) mereka membentuk atau mempelajari norma-norma stereotip kategori tersebut ... dan (3) mereka menetapkan norma-norma tersebut untuk diri mereka sendiri bersama dengan atribut-atribut stereotip lainnya untuk kategori tersebut. Dengan demikian, perilaku mereka menjadi lebih normatif—saat keanggotaan kategori mereka menjadi menonjol” (Turner, 1987, hlm. 73). Dengan kata lain, ini berarti bahwa orang berasimilasi ke dalam sebuah kelompok setelah memilih dengan kelompok mana mereka ingin teridentifikasi dan mengadopsi perilaku stereotip kelompok itu.

Asimilasi oleh individu ke dalam sebuah kelompok yang lebih besar dikenal sebagai depersonalisasi, atau “proses ‘stereotip diri’ di mana orang-orang mulai melihat diri mereka lebih sebagai contoh yang dapat dipertukarkan dari sebuah kategori sosial alih-alih sebagai kepribadian unik yang ditentukan oleh perbedaan masing-masing dengan orang lain” (Turner, 1987, hlm. 50). Depersonalisasi tidak berarti bahwa seseorang telah kehilangan identitas dirinya. Namun, identitas didefinisikan pada tingkat sosial alih-alih tingkat individual.

Depersonalisasi hendaknya tidak disamakan dengan jenis diskriminasi yang kita bahas dalam analisis ekonomi pasar tenaga kerja kita sebelumnya. Dalam kerangka neoklasik, diskriminasi merupakan akibat dari penetapan karakteristik tertentu kepada individu berdasarkan keanggotaan dalam sebuah kelompok. Artinya, pengusaha membuat penilaian mengenai satu individu dari sebuah *out-group* tertentu berdasarkan asumsi bahwa para anggota individual di dalam *out-group* itu kurang lebih homogen. Sebaliknya, depersonalisasi adalah proses individu menetapkan untuk dirinya sendiri karakteristik stereotip *in-group*-nya sendiri.

Depersonalisasi memberi individu kemampuan untuk mengidentifikasi dengan semua aspek positif *in-group*-nya tetapi juga memindah kesalahan atas sebuah kegagalan ke kelompok tersebut secara keseluruhan alih-alih ke dirinya sendiri sebagai individu. Oleh karena itu, teori identitas sosial mengasumsikan “bahwa orang-orang termotivasi untuk mengevaluasi diri secara positif dan sejauh mereka mendefinisikan diri mereka dalam hal keanggotaan kelompok, mereka akan termotivasi untuk mengevaluasi kelompok tersebut secara positif. Selanjutnya, karena kelompok dievaluasi dibandingkan dengan kelompok lain, identitas sosial positif menuntut bahwa kelompok orang itu sendiri secara menguntungkan berbeda atau *secara positif berbeda* dari kelompok pembanding terkait” (Turner, 1987, hlm. 30).

Teori identitas sosial ini berlaku di semua interaksi sosial, tetapi memiliki relevansi khusus di tempat kerja, di mana dinamika kelompok menonjol. Haslam (2001) meneliti pentingnya teori identitas sosial di dalam organisasi, terutama dalam hal struktur penghargaan yang mungkin timbul sebagai akibat dari pembentukan *in-group* dan *out-group*. Dia menyatakan bahwa “sekadar tindakan individu *mengkategorikan diri* sebagai anggota kelompok [adalah] cukup untuk menghantarkan mereka untuk menampilkan favoritisme *in-group*” (Haslam, 2001, hlm. 30). Favoritisme kelompok didefinisikan sebagai kecenderungan untuk menjadi lebih murah hati dengan penghargaan untuk para anggota *in-group*-nya sendiri.

Dalam kasus diskriminasi jenis kelamin di tempat kerja, favoritisme bisa muncul memperbesar perbedaan antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja, dalam hal persepsi masing-masing kelompok mengenai kelompok lainnya serta penetapan upah untuk karyawan oleh atasan. Prinsip inti teori identitas sosial—bahwa satu individu mengidentifikasi dengan sebuah kelompok yang kemudian dia evaluasi secara positif—serta praktik favoritisme *in-group* yang dihasilkan akan menyatakan bahwa laki-laki akan melihat laki-laki secara lebih mendukung dan perempuan secara kurang mendukung dalam hal produktivitas dan keberhasilan di tempat kerja, dan sebaliknya demikian juga perempuan. Sebagaimana Schmitt et al. (2009) nyatakan, identitas kelompok kami bergantung pada definisi identitas kelompok lain. Oleh karena itu, identitas “perempuan” dibandingkan dengan identitas “laki-laki,” dan perbedaan antara kedua kelompok tersebut menjadi semakin membesar.

3.4: Pembangunan Ekonomi dan Tren Angkatan Kerja

Pembahasan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja dan diskriminasi di atas fokus pada partisipasi angkatan kerja di satu waktu tertentu. Namun, banyak literatur fokus pada tren dan perubahan historis yang menentukan partisipasi angkatan kerja perempuan. Para ahli menekankan pembangunan ekonomi dan modernisasi sebagai kekuatan penggerak dalam

meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di perekonomian Barat yang industrialis. Namun fungsi yang menggambarkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja tidaklah monoton sebagaimana negara-negara berkembang. Akan tetapi, partisipasi angkatan kerja perempuan harus dimodelkan dengan fungsi berbentuk U sebagaimana negara-negara berkembang (Goldin, 1994; Iversen dan Rosenbluth, 2010), dengan perempuan pada awalnya meninggalkan angkatan kerja formal dan kemudian kembali lagi.

Dua karya awal membangun kerangka untuk melihat kerja perempuan melalui lensa tren historis dalam pembangunan ekonomi yang berdampak pada kemungkinan untuk kerja perempuan. Peran buku Ester Boserup tahun 1970 *Woman's role in economic development* dan Artikel Claudia Goldin tahun 1994 "The U-shaped female labor function in economic development and economic history" memberikan wawasan kunci ke bagaimana pembangunan, perubahan teknologi dan meningkatnya pendapatan nasional mempengaruhi kerja laki-laki dan perempuan secara berbeda pada titik berbeda dalam lintas waktu pembangunan.

Goldin (1994) menyampaikan hipotesis bahwa saat sebuah negara berkembang, tenaga kerja perempuan pada awalnya menurun saat industri manufaktur muncul karena stigma sosial dan keunggulan kekuatan fisik komparatif laki-laki. Namun, saat tingkat pendidikan perempuan meningkat, partisipasi perempuan meningkat, saat perempuan dapat mencapai posisi administrasi atau manajerial yang lebih kerah putih.

Satu aspek pembangunan dan partisipasi perempuan dalam pasar kerja formal adalah proses transisi dari ekonomi rumahan ke ekonomi industri. Saat industri kerajinan rumahan digantikan melalui industrialisasi modern, laki-laki bekerja lebih di industri yang berbasis kerja kasar mekanik (Boserup, 1970; Beneria, 2001). Dengan demikian, saat produksi bertransisi dari pekerjaan mikro berbasis rumah ke produksi berbasis perusahaan, industri-industri pada awalnya lebih memilih laki-laki didasarkan pada asumsi bahwa laki-laki lebih mampu mengoperasikan mesin berat.

Singkatnya, pada tahap tingkat pendapatan nasional rendah dan sektor pertanian berkembang luas, perempuan sangat terlibat dalam angkatan kerja sebagai pekerja tidak berbayar atau pekerja rumah tangga yang beroperasi di bawah model pertanian untuk nafkah keluarga, menurut ekonom Iversen dan Rosenbluth (2010). Namun, saat pendapatan naik, tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja jatuh bersamaan dengan penurunan harga relatif barang-barang produksi rumahan dan permintaan di bidang pertanian menurun.

Meningkatnya permintaan barang-barang industri merugikan perempuan karena teknologi baru menggantikan pekerja perempuan, tugas-tugas spesifik perempuan berkurang dan ada peningkatan dalam mesin yang dioperasikan oleh laki-laki (Goldin, 1994). Ini juga penting karena perempuan yang bekerja di industri berat atau kerja kasar terstigmatisasi (Goldin, 1994).

Selanjutnya, saat ekonomi menjadi lebih maju dan lapangan kerja di industri-industri yang lebih menguntungkan memerlukan modal manusia yang lebih spesifik, perempuan terhalang untuk masuk berdasarkan pola siklus hidup. Iversen dan Rosenbluth (2006) secara efektif menyatakan titik ini ketika membahas perbedaan antara industri yang menuntut ketrampilan khusus dan industri yang menuntut ketrampilan umum. Karena perempuan dipaksa atau diasumsikan untuk menggunakan waktu di luar angkatan kerja karena tanggung jawab rumah tangga, mereka dirugikan dalam industri di mana pengetahuan dan norma berubah dengan cepat

(Iversen dan Rosenbluth, 2006). Sementara argumen ini berkaitan dengan negara maju, namun dapat diperluas ke masuknya perempuan ke pasar formal, yang menuntut pengetahuan yang lebih spesifik saat industri menjadi lebih maju.

Mengadopsi argumen yang sama, penulis Inglehart dan Norris (2003) menyampaikan hipotesis bahwa otonomi perempuan berubah pada awalnya saat negara-negara bergeser dari perekonomian agraris ke perekonomian industrialis dan kemudian lagi saat Negara-negara bergeser dari perekonomian industri ke perekonomian pasca-industri. Dengan menggunakan banyak indikator pembangunan, Inglehart dan Norris melacak perubahan masyarakat akibat pembangunan ekonomi dan implikasinya terhadap kesetaraan gender. Mereka fokus pada norma-norma budaya, yang menyatakan bahwa “norma-norma, nilai-nilai dan keyakinan budaya juga membentuk transisi ke kesetaraan gender” (Inglehart dan Norris, 2003, hlm. 149.). Dengan demikian, di samping perubahan teknologi dan perubahan produktivitas perempuan dibandingkan dengan laki-laki, pembangunan merubah sikap kemasyarakatan. Pada tahap pertama pembangunan, industrialisasi secara tipikal memungkinkan perempuan untuk dipekerjakan dalam angkatan kerja formal, yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan pendapatan dan peningkatan kesempatan pendidikan. Selanjutnya, dalam pergeseran dari masyarakat industri ke masyarakat pascaindustri, perempuan cenderung mendapatkan pekerjaan dalam posisi manajerial kerah putih. Tahap pertama tersebut dikaitkan dengan “transisi dari nilai-nilai tradisional ke nilai-nilai sekular-rasional,” sedangkan tahap kedua ditandai oleh “transisi dari nilai-nilai bertahan hidup ke nilai-nilai ekspresi diri” (Inglehart dan Norris, 2003, hlm. 11).

Dengan demikian, lintasan pembangunan dan tingkat pembangunan saat ini sangat penting dalam memberikan konteks yang tepat untuk menganalisis perbedaan –perbedaan gender pasar tenaga kerja dan kemungkinan diskriminasi dari paradigma neoklasik, feminis dan identitas sosial.

BAB EMPAT: METODE EMPIRIS, PENGUMPULAN DATA AND KETERSEDIAAN DATA DI INDONESIA

4.1. Metode Empiris

Ada sejumlah besar literatur mengenai metode-metode empiris untuk menguji diskriminasi dalam pekerjaan dan kompensasi dalam setting pasar dan non-pasar. Kajian-kajian ini dapat dibagi ke dalam kategori-kategori berikut.

1. Analisis Regresi
2. Studi Audit
3. Eksperimen Lab
4. Kuasi Eksperimen
5. Model Pembelajaran

4.1.1: *Analisis Regresi*

Model regresi berupaya menggunakan analisis statistik untuk menafsirkan signifikansi diskriminasi dalam suatu model yang mendekonstruksi komponen-komponen upah. Penelitian-penelitian ini kerap menggunakan dekomposisi Oaxaca-Blinder sebagai kerangka analisis.

Dalam sebuah karya yang sering dikutip di dalam kanon, Neal dan Johnson (1996) mengeksplorasi dampak faktor-faktor pra-pasar terhadap perbedaan upah antara para lulusan SMA berkulit hitam dan putih. Neal dan Johnson menggunakan data dari Armed Services Vocational Aptitude Battery (ASVAB) untuk mengukur ketrampilan para pemuda Amerika yang lahir antara tahun 1957 dan 1964. Penelitian ini menggunakan persamaan upah yang ditentukan secara pelit yang mengendalikan ketrampilan yang diukur dengan skor dalam sebuah tes yang dilakukan saat para remaja menjelang lulus SLTA. Dengan menggunakan ujian kelulusan sebagai ukuran ketrampilan, penelitian ini berupaya menghindari masalah variabel independen endogen. Yakni, karakteristik pekerja adalah endogen dan dapat dipengaruhi oleh diskriminasi pasar tenaga kerja (Neal dan Johnson, 1996)

Tantangan kedua yang kerap dihadapi dalam analisis regresi terhadap kesenjangan upah adalah bahwa tingkat pendidikan kerap digunakan sebagai variabel proksi untuk ketrampilan. Namun, pendidikan sebagai sebuah indikator ketrampilan yang secara inheren tidak jernih karena mengukur input modal manusia alih-alih output. Neal dan Johnson (1996) melaporkan bahwa ketrampilan perempuan dan minoritas, khususnya, tidak terepresentasikan dengan baik pada metrik ini.

Setelah analisis regresi dilakukan terhadap upah yang mengendalikan ketrampilan pra-pasar, hasil yang berbeda dari Neal dan Johnson (1996) adalah bahwa kesenjangan upah bagi pemuda Amerika di tahun 1980-an sebagian besar didasarkan pada serangkaian ketrampilan pra-pasar, bukan diskriminasi saat pekerja memasuki pasar tenaga kerja. Namun, apakah temuan ini menggeneralisasi ke konteks nasional dan ekonomi lainnya adalah tidak jelas.

Model: Dekomposisi Oaxaca-Blinder

Dekomposisi Oaxaca-Blinder dikembangkan pada tahun 1973 untuk meneliti adanya diskriminasi di pasar tenaga kerja. Teknik ini membandingkan regresi upah untuk dua kelompok terpisah dan mengukur kekuatan karakteristik tertentu dalam menentukan upah. Prosedur pemodelan tersebut memungkinkan peneliti untuk membuat hipotesis akan seperti apa upah tersebut tanpa adanya diskriminasi. Dekomposisi ini dibangun di atas asumsi bahwa, tanpa diskriminasi, laki-laki dan perempuan akan memiliki upah yang sama, dan bahwa karena diskriminasi, laki-laki (perempuan) menerima lebih (kurang) dari pada yang akan dibuat oleh pasar yang sangat kompetitif. Kami memformalkan pemahaman tentang diskriminasi (D) dengan:

$$D = \frac{\left(\frac{W_m}{W_f}\right) - \left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0}{\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0}$$

di mana

$\left(\frac{W_m}{W_f}\right)$ = rasio upah laki-laki-perempuan yang teramati dan

$\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0$ = rasio upah laki-laki-perempuan tanpa ada diskriminasi.

Ekspresi ekuivalen yang ditulis dalam logaritma natural:

$$\ln(D + 1) = \ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right) - \ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0$$

Kami berasumsi bahwa pengusaha di pasar tenaga kerja non-diskriminatif mengikuti prinsip minimalisasi biaya, di mana

$$\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0 = \frac{MP_m}{MP_f}$$

di mana MP_m dan MP_f adalah produk margin masing-masing laki-laki dan perempuan.

Karena $\ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0$ tidak diketahui, estimasi D dependen pada pengestimasian $\ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0$

Guna untuk mengestimasi nilai D, para peneliti mengukur upah rata-rata per jam untuk laki-laki dan perempuan dan dengan menggunakan kuadrat terkecil biasa (OLS) memperkirakan kontribusi berbagai karakteristik pekerja dalam menentukan upah rata-rata. Persamaan upah diukur secara terpisah untuk masing-masing kelompok dan memiliki fungsi semi-log

$$\ln(W_i) = Z_i'\beta + u_i \quad i = 1, \dots, n$$

di mana

W_i = tingkah upah rata-rata per jam pekerja ke-i

Z_i' = vektor karakteristik individu

β = vektor koefisien dan

u_i = random error.

Bila kita menyatakan perbedaan upah laki-laki dan perempuan dalam logaritma natural, perumusan koefisien diskriminasi D dan asumsi tentang struktur upah mana yang akan ada tanpa ada diskriminasi bersama-sama mengimplikasikan bahwa perbedaan upah dapat didekomposisi ke dalam efek-efek diskriminasi dan efek-efek karakteristik individu

Misalkan

$$G = \frac{W_m - W_f}{W_f}$$

Maka

$$\ln(G + 1) = \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f$$

di mana $\bar{W}_m$ dan $\bar{W}_f$ adalah masing-masing upah rata-rata per jam untuk laki-laki dan perempuan. Mengkombinasikan pemahaman ini dengan properti estimasi OLS, kita mendapatkan

$$\ln(\bar{W}_m) = Z_m' \beta_m$$

$$\ln(\bar{W}_f) = Z_f' \beta_f$$

di mana

Z_m' dan Z_f' = vektor nilai rata-rata regresor untuk laki-laki dan perempuan, dan

β_m and β_f = vektor estimasi koefisien yang serupa

Melalui substitusi, kita mendapatkan

$$\ln(G + 1) = Z_m' \beta_m - Z_f' \beta_f$$

Kemudian kita andaikan

$$\Delta Z' = Z_m' - Z_f'$$

$$\Delta \beta' = \beta_m' - \beta_f'$$

Mensubstitusi kembali ke dalam pernyataan log asli kita mendapatkan

$$\ln(G + 1) = \Delta Z' \beta_f - \bar{Z}_m' \Delta \beta$$

Berdasarkan asumsi bahwa struktur upah perempuan saat ini akan berlaku untuk laki-laki dan perempuan dalam pasar tenaga kerja non-diskriminatif, dapat ditunjukkan bahwa

$$\ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^D = \Delta Z' \beta_f$$

$$\ln(D + 1) = -\bar{Z}_m' \Delta \beta$$

Digabungkan, kedua ekspresi merepresentasikan dekomposisi perbedaan upah masing-masing ke dalam estimasi efek perbedaan dalam karakteristik individu dan estimasi efek diskriminasi.

Sebuah dekomposisi perbedaan upah alternatif diperoleh dengan mensubstitusi $\beta_f = \Delta\beta + \beta_m$ ke dalam ekspresi log natural asli:

$$\ln(G + 1) = \Delta\bar{Z}'\beta_m - \bar{Z}_f'\Delta\beta$$

Berdasarkan asumsi bahwa struktur upah laki-laki saat ini akan berlaku untuk laki-laki dan perempuan tanpa ada diskriminasi, dapat ditunjukkan bahwa

$$\ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right) = \Delta\bar{Z}'\beta_m$$

$$\ln(D + 1) = -\bar{Z}_f'\Delta\beta$$

Metode ini memperkirakan efek diskriminasi melibatkan masalah nomor indeks. Oleh karena itu, perkiraan terpisah yang diperoleh dari penggunaan bobot regresi laki-laki dan perempuan menetapkan serangkaian kemungkinan nilai.

Menggunakan Dekomposisi Oaxaca-Blinder

Dengan membandingkan regresi terpisah untuk laki-laki dan perempuan, dekomposisi perbedaan upah menunjukkan estimasi efek karena perbedaan individu dan estimasi efek diskriminasi. Besarnya estimasi efek diskriminasi secara krusial bergantung pada pilihan dari variabel kendali untuk regresi tersebut. Sebagaimana yang Oaxaca (1973) tulis, “Pilihan variabel kendali seorang peneliti secara implisit mengungkapkan sikapnya terhadap apa yang membentuk diskriminasi di pasar tenaga kerja. Jika mungkin untuk mengendalikan hampir semua sumber keragaman dalam upah, orang bisa dengan cukup baik menghapuskan diskriminasi pasar tenaga kerja sebagai suatu faktor signifikan dalam menentukan perbedaan upah berdasarkan jenis kelamin (atau ras)” (Oaxaca, 1973, hlm. 699).

Salah satu tantangan bekerja dengan dekomposisi Oaxaca adalah perlunya bersikap moderat di antara dua kutub mengasumsikan substitusi yang hamper sempurna antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan dan mengendalikan semua potensi perbedaan dalam produktivitas tenaga kerja. Satu masalah terkait adalah bahwa karena efek diskriminasi diestimasi sebagai sisa setelah menyesuaikan perbedaan jenis kelamin dalam karakteristik individu, faktor-faktor yang mempengaruhi laki-laki dan perempuan untuk membuat pilihan berbeda untuk karir kerja mereka, tanpa memandang diskriminasi, mengaburkan keberadaan terukur diskriminasi yang sesungguhnya. Misalnya, perempuan mungkin merencanakan kehidupan kerja yang lebih pendek karena melahirkan dan mungkin, oleh karena itu, kurang berinvestasi dalam mendapatkan pengalaman kerja. Sementara perbedaan modal manusia ini tampak merepresentasikan tingkat produktivitas tenaga kerja yang membuat berbeda, perempuan mungkin merencanakan kehidupan kerja yang lebih pendek justru karena kesulitan yang timbul karena menghadapi diskriminasi di tempat kerja (Cotton, 1988). Jadi, meskipun efektif dalam mengidentifikasi diskriminasi pasar, dekomposisi Oaxaca mungkin terbatas kemampuannya untuk memperhitungkan diskriminasi pra-pasar.

4.1.2: Studi Audit dan Eksperimen Lapangan 'Sejenis'

Studi Audit berupaya melakukan randomisasi identifikasi minoritas untuk mengevaluasi apakah minoritas diperlakukan berbeda dalam lamaran pekerjaan, pencarian perumahan, pembelian kendaraan, dan lain-lain. Studi audit tradisional berupaya menempatkan para aktor kelompok minoritas dan mayoritas yang sebanding ke dalam setting sosial dan ekonomi aktual dan kemudian mengukur bagaimana masing-masing kelompok maju dalam setting ini. Studi audit pasar tenaga kerja dapat, misalnya, mengirimkan auditor Kaukasia dan Afrika-Amerika untuk wawancara dan kemudian mengukur apakah salah satu lebih mungkin dipilih oleh pengusaha dari pada yang satu lagi (Bertrand dan Mullainathan, 2004).

Sementara studi audit memberikan bukti non-laboratorium yang paling terpercaya mengenai perlakuan berbeda karena ras, namun juga memiliki banyak kelemahan sebagaimana disoroti di Heckman dan Siegelman (1992) dan Heckman (1998). Pertama, studi audit mengharuskan kedua anggota pasangan audit adalah identik dalam semua dimensi yang mungkin mempengaruhi produktivitas di mata pengusaha, kecuali ras. Untuk memenuhinya, para peneliti mencocokkan para auditor dalam semua karakteristik yang terlihat (termasuk tinggi, berat, daya tarik, kelas sosial yang dirasakan, dan lain-lain) dan melatih mereka selama beberapa hari untuk mengkoordinasikan gaya wawancara. Namun tidak jelas apakah auditor dapat dilatih untuk menampilkan diri dengan cara yang serupa. Korelasi antara gender dan karakteristik-karakteristik lain (misalnya gaya berpakaian, gaya komunikasi, dan lain-lain) semakin meperumit kemampuan peneliti untuk membentuk pasangan audit laki-laki dan perempuan setara dalam semua karakteristik kecuali jenis kelamin. Mengingat jumlah karakteristik yang relevan dalam keputusan perekrutan, bisa jadi sangat sulit untuk mempertahankan pembuatan batas yang ketat antara variabel kendali dan variabel eksperimental dalam studi audit.

Kelemahan lain studi audit adalah bahwa studi tersebut tidak *double-blind*. Mengingat bahwa auditor harus dilatih untuk melakukan presentasi dalam cara yang identik, mereka menyadari peran mereka dalam studi tersebut dan memahami tujuan eksperimen tersebut. Kesadaran ini dapat menimbulkan motif secara sadar atau bawah sadar pada diri auditor untuk menghasilkan data yang konsisten atau tidak konsisten dengan keyakinan mereka tentang isu-isu ras. Sebagaimana Bertrand dan Mullainathan (2003) catat, "Psikolog sangat paham, tuntutan ini bisa sangat kuat. Sangat sulit untuk memastikan bahwa auditor tidak akan melakukan 'pekerjaan yang baik'. Karena mereka tahu tujuan eksperimen tersebut, mereka dapat mengubah perilaku mereka di depan pengusaha untuk mengekspresikan (secara tidak langsung) pandangan mereka sendiri. Bahkan sebuah keyakinan kecil pada diri auditor bahwa para pengusaha memperlakukan minoritas secara berbeda dapat mengakibatkan perbedaan-perbedaan terukur dalam perlakuan" (Bertrand dan Mullainathan, 2003). Efek ini semakin diperbesar oleh fakta bahwa auditor tidak sedang mencari pekerjaan dan dengan demikian bisa membiarkan keyakinan mereka semakin mempengaruhi proses wawancara.

Masalah terakhir dengan studi audit adalah bahwa studi tersebut sangat mahal, membutuhkan investasi waktu yang sangat besar pada pihak peneliti dan auditor, sehingga menyulitkan untuk menghasilkan sampel yang cukup besar untuk memahami nuansa dan kemungkinan faktor-faktor yang mendasari. Kendala anggaran ini memperburuk masalah pasangan auditor tidak cocok karena pertimbangan biaya mungkin memaksa penggunaan

sejumlah auditor terbatas. Masalah ini dikuatkan oleh perbedaan signifikan dalam hasil pada seluruh pasangan auditor (Bertrand dan Mullainathan, 2003).

Bertrand dan Mullainathan (2003) mengilhami kebangkitan pendekatan auditor dengan karya mereka yang menggunakan resume untuk mengacak karakteristik pelamar. Mengingat bahwa seorang karyawan mungkin terlihat sangat berbeda bagi seorang peneliti dari pada bagi calon pemberi kerja, maka sulit untuk mendapatkan serangkaian data komprehensif yang secara benar mengidentifikasi karakteristik-karakteristik yang penting untuk perekrutan. Eksperimen lapangan yang dirancang oleh Bertrand dan Mullainathan (2003) mengendalikan faktor-faktor yang kurang mudah diukur ini dengan membangun metodologi pengujian korespondensi yang telah banyak digunakan di masa lalu untuk mengkaji hasil-hasil minoritas di Inggris. Bertrand dan Mullainathan (2003) mengukur efek ras yang dirasakan dengan mengirimkan resume dan mengukur panggilan untuk masing-masing resume yang terkirim. Variabel dalam eksperimen tersebut adalah manipulasi nama pada resume. Nama-nama yang diasosiasikan dengan laki-laki dan perempuan Kaukasia dan laki-laki dan perempuan Amerika Afrika secara acak ditetapkan sebagai resume identik dan jumlah panggilan wawancara digunakan untuk mengukur efek ras yang dirasakan pada praktik perekrutan.

Bertrand dan Mullainathan menemukan bahwa, rata-rata, resume dengan nama Kaukasia memiliki kesempatan 9,65 persen menerima panggilan sementara resume dengan nama Afrika Amerika hanya memiliki kesempatan 6,45 persen. Untuk membandingkan temuan ini dengan faktor-faktor panggilan lainnya, studi ini menemukan bahwa tambahan satu tahun pengalaman meningkatkan kemungkinan panggilan sebesar 0,4 persen. “Berdasarkan perkiraan titik ini, kembali ke nama Kulit Putih adalah setara dengan tambahan sekitar delapan tahun pengalaman” (Bertrand dan Mullainathan, 2004, hlm. 998).

Metodologi studi yang dirancang oleh Bertrand dan Mullainathan (2003) menghindari banyak perangkat studi audit tradisional karena, dengan mengandalkan resume tertulis dan bukan orang, peneliti dapat menjamin komparabilitas antara variabel kendali yang memungkinkan pengujian variabel eksperimental secara efektif. Penggunaan resume tertulis juga menghindarkan masalah kesadaran subyek karena nama-nama dalam resume adalah karakter-karakter fiktif. Oleh karena itu, tidak ada bias subyek masuk ke dalam studi tersebut. Metodologi ini juga memastikan bahwa randomisasi benar-benar terjadi, yang memungkinkan peneliti untuk secara lebih akurat mengukur efek variabel eksperimental pada hasil perekrutan. Dari sudut pandang praktis, metodologi ini juga lebih hemat biaya karena banyak resume dapat disiapkan dan dikirim dengan mudah, sehingga meningkatkan kelompok sampel dan meningkatkan reliabilitas statistik pada hasilnya.

Potensi masalah dan bias dengan desain penelitian ini adalah dua kali lipat. Pertama, prosedur resume hanya mengukur panggilan untuk wawancara, ketika hal yang lebih penting adalah tawaran kerja dan, selanjutnya, perbedaan upah. Sementara eksperimen ini mengasumsikan bahwa panggilan lebih berkemungkinan untuk menghasilkan lebih banyak tawaran pekerjaan, hasil yang ditimbulkan di sini tidak bisa serta merta diterjemahkan ke dalam tingkat pemekerjaan lebih tinggi atau upah lebih tinggi. Kedua, metode ini mengukur efek ras yang *dirasakan*. Karena pengusaha dalam studi ini hanya melihat resume tertulis, persepsi mereka menjadi variabel eksternal dalam studi tersebut karena mungkin sebagian pengusaha bahkan tidak memperhatikan nama spesifik dan ras tersirat yang dimaksud. Selain itu, dengan menggunakan

nama Afrika Amerika dan nama Kulit Putih secara stereotip, studi ini tidak memperhitungkan anggota komunitas minoritas yang memiliki nama khas kelompok mayoritas dan sebaliknya (Bertrand dan Mullainathan, 2003).

Masalah terkait yang diasosiasikan dengan penggunaan studi resume adalah bahwa pengusaha mungkin tidak memperhatikan nama spesifik pada resume, kelalaian yang dapat mengganggu pengukuran efek ras. Masalah ini dapat dengan mudah diatasi dengan meminta calon pengusaha mengidentifikasi nama tertentu dan memprediksi ras calon karyawan. Jika pengusaha tersebut tidak ingat nama atau tidak bisa mengidentifikasi ras yang dimaksud, data dari pengusaha tersebut dapat dihapus dari studi tersebut. Meskipun ini akan mengubah hasil eksperimen (dengan memperburuk efek ras melalui penghapusan pengusaha yang tidak memperhatikan ras), ini merupakan satu metode untuk mempersempit fokus efek aktif ras.

Sayangnya, metodologi yang diciptakan oleh Bertrand dan Mullainathan (2003) jauh lebih efektif dalam mengukur diskriminasi sebagai faktor praktik perekrutan dalam konteks profesional yang diformalkan. Untuk penelitian yang dilakukan di negara berkembang, metodologi ini terbatas efektivitasnya karena sektor tenaga kerja informal tidak bergantung pada resume tertulis saat merekrut karyawan. Desain alternatif yang mempertahankan kadar netralitas yang sama mungkin lebih efektif dalam konteks negara berkembang dan dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang praktik perekrutan di pasar tenaga kerja ini. Sebuah contoh desain alternatif bisa mencakup penggunaan situasi hipotetis untuk meminta pengusaha membayangkan seorang karyawan yang meminta waktu libur. Manipulasi jenis kelamin karyawan hipotetis memberi sebuah metode untuk mengukur efek jenis kelamin dalam kesediaan pengusaha untuk menerima atau menolak permintaan karyawan. Namun, dalam budaya tertentu (misalnya di Asia Timur) di mana kontrafaktual diinterpretasikan secara berbeda, desain penelitian kreatif diperlukan untuk memperoleh data terpercaya.

4.1.3: *Eksperimen Lab*

Eksperimen lab dikembangkan oleh para peneliti untuk mengkaji aspek-aspek tertentu dari diskriminasi tanpa komplikasi situasi dunia nyata. Dalam setting non-pasar, para peneliti mencari bukti perlakuan berbeda terhadap anggota kelompok ras atau gender. Sebuah penelitian terkemuka di genre ini, Fershtman dan Gneezy (2001), meneliti unsur-unsur diskriminasi antara orang Yahudi Ashkenazi dan Yahudi Timur dengan merancang berbagai permainan untuk mengukur rasa ketidakpercayaan sistematis. Dalam penelitian ini, tiga pertandingan dirancang untuk mengukur empat pertanyaan berikut: 1) apakah diskriminasi (perlakuan berbeda) didasarkan pada afiliasi etnis, 2) apakah diskriminasi mencerminkan bias kelompok di mana masing-masing pemain mendukung pemain dari kelompoknya sendiri atau diskriminasi sistematis terhadap satu atau beberapa kelompok etnis, 3) apakah diskriminasi ini didasarkan pada selera untuk diskriminasi atau hasil dari stereotip etnis yang mempengaruhi penilaian para pemain berkenaan dengan respon strategis atau karakteristik relevan mitra permainan mereka dan 4) seberapa akurat stereotip etnis tersebut.

Fershtman dan Gneezy merekrut mahasiswa dari beberapa universitas Israel terkemuka untuk bermain permainan yang dirancang untuk menguji rasa percaya antar kelompok etnis berbeda. Penelitian ini menemukan bahwa ketidakpercayaan berdasarkan perbedaan etnis adalah

fenomena sebagian besar laki-laki. Transfer rata-rata ke pemain perempuan adalah 10,63 persen, yang serupa dengan transfer rata-rata untuk pemain laki-laki sebesar 11,42 persen. Selain itu, transfer rata-rata dari pemain laki-laki ke perempuan Timur adalah 10,41 persen, sementara transfer rata-rata ke laki-laki Timur adalah 8,06 persen (Fershtman dan Gneezy, 2001, hlm. 372). Pengamatan ini konsisten dengan penelitian diskriminasi awal terhadap perempuan Afrika-Amerika di Amerika Serikat, misalnya Epstein (1993), yang menemukan bahwa sementara orang mungkin memperkirakan perempuan Afrika Amerika mengalami diskriminasi ganda (diskriminasi ras dan gender), ini mungkin sebenarnya menghasilkan keuntungan relatif. Hasil ini selanjutnya diperkuat oleh Blau, Ferber dan Winkler (1997) yang menemukan bahwa di Amerika Serikat perbedaan pendapatan antara orang Afrika Amerika dan orang Kulit putih adalah lebih kecil untuk perempuan dari pada untuk laki-laki.

Pendekatan eksperimental yang digunakan oleh Fershtman dan Gneezy (2001) berfungsi untuk mengkaji berbagai aspek diskriminasi, bukan hanya sekedar mengidentifikasi keberadaannya dalam setting pasar. Dengan menghilangkan komplikasi faktor-faktor lain di pasar, permainan eksperimental tersebut membantu menunjukkan bagaimana diskriminasi muncul dan rasionalisasi para pelaku diskriminasi. Permainan-permainan tersebut memperagakan interaksi yang timbul antara dua kelompok berbeda dalam situasi pasar tetapi memberikan lingkungan yang terkendali untuk mencatat dan mengukur respon. Kekuatan eksperimen lab adalah bahwa eksperimen tersebut mudah dikendalikan dan oleh karena itu hasilnya lebih mudah dan sederhana. Pendekatan permainan yang dikembangkan oleh Fershtman dan Gneezy (2001) memberikan wawasan unik ke dalam aspek-aspek interpersonal dari diskriminasi yang seringkali mustahil untuk ditunjukkan dalam konteks yang lebih luas. Sayangnya, model ini sering dikritik dengan keras sebagai terlalu artifisial karena menciptakan konteks yang memaksa peserta membuat pilihan yang kemudian dapat dianggap sebagai diskriminasi, sedangkan situasi pasar tidak melibatkan proses pengambilan keputusan yang sama. Karena alasan ini, Fershtman dan Gneezy (2001) dikritik karena meramalkan diskriminasi statistik ketika statistik yang dihasilkan oleh model ini terlalu disederhanakan. Kritik ini tidak terbatas pada penelitian ini saja, tetapi dapat diterapkan untuk eksperimen lab secara umum; karena sifat pengumpulan datanya yang tidak alami, berikutnya relevansi data itu yang diterapkan pada isu-isu diskriminasi nyata ini menjadi sasaran ketidaksepakatan yang kuat.

4.1.4: *Kuasi Eksperimen*

Kuasi eksperimen adalah eksperimen yang tidak sepenuhnya bersifat ilmiah karena tidak secara random menetapkan peserta sebagai kelompok kendali atau kelompok eksperimen. Justru, kuasi eksperimen mengandalkan mengungkapkan atau menyembunyikan status minoritas untuk mengukur efek diskriminasi dalam situasi perekrutan. Karya yang paling banyak dikutip di bidang ini adalah Goldin dan Rouse (2001) yang mengukur efek audisi buta dalam orkestra. Layar yang menyembunyikan identitas kandidat dari juri memberikan tes untuk diskriminasi berbasis gender. Menggunakan data dari audisi sesungguhnya, Goldin dan Rouse menemukan bahwa keberadaan layar meningkatkan kemungkinan bahwa seorang perempuan akan terus maju dan direkrut.

Kelayakan penelitian ini bergantung pada kenyataan bahwa orkestra belakangan ini mengubah praktik perekrutan dan audisi. Sementara sebelumnya, audisi dilakukan secara terbuka

yang memungkinkan juri melihat kandidat, peralihan ke audisi buta memberikan kesempatan unik untuk mengukur efek diskriminasi gender pada praktik perekrutan. Sementara sebagian simfoni telah beralih ke audisi buta, simfoni lainnya (terutama Cleveland) tidak mengadopsi metode yang lebih baru tersebut. Karena metode audisi bervariasi sepanjang waktu, di seluruh orkestra dan di seluruh audisi, perbedaan-perbedaan ini memberi kesempatan bagi para peneliti untuk mengumpulkan data rangkaian panel dan waktu untuk mengukur efek gender pada perekrutan (Goldin dan Rouse, 2001).

Hasil dari penelitian ini agak mengejutkan karena Goldin dan Rouse menemukan bahwa “tanpa adanya sebuah variabel untuk “kemampuan” orkestra, perempuan melaju secara *kurang* baik dalam audisi buta dibandingkan sebaliknya” (726). Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan relatif untuk kandidat perempuan tampak lebih buruk untuk audisi buta dari pada audisi tidak buta. Goldin dan Rouse berspekulasi bahwa penggunaan audisi buta mungkin telah menurunkan keseluruhan kualitas kandidat perempuan, yang dengan demikian menurunkan tingkat keberhasilan secara keseluruhan. Jika kualitas dikendalikan, dengan membandingkan hasil untuk audisi dari berbagai orkestra berbeda, maka bukti akan mengisahkan cerita yang berbeda. Secara keseluruhan, bila sampel terbatas pada kandidat perempuan yang diaudisi baik dengan dan tanpa layar, tingkat keberhasilan bagi perempuan yang bersaing dalam audisi buta hampir selalu lebih tinggi.

Penelitian kuasi eksperimen bergantung pada keselarasan yang tidak disengaja antara metode-metode yang berubah-ubah yang memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel eksperimental yang secara selektif telah diubah dalam situasi tertentu. Bila peluang semacam itu dapat ditemukan, penelitian yang dihasilkan bisa sangat informatif, tetapi menemukan eksperimen semacam itu bisa sangat menantang (Bertrand dan Mullainathan, 2003). Untuk penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan atau menginformasikan rekomendasi kebijakan, metodologi kuasi eksperimen akan terbatas efektivitasnya karena bergantung pada perubahan yang sudah terjadi untuk mengukur perbedaan antara sistem lama dan baru. Metodologi ini mungkin juga terbatas efektivitasnya dalam konsep negara berkembang di mana catatan sejarah dan rangkaian data yang dikatalog mungkin sulit atau mustahil ditemukan.

4.1.5: *Model Pembelajaran*

Model pembelajaran menerapkan model struktural untuk membuat kesimpulan tentang apa yang pengusaha yakini pada awalnya dan bagaimana keyakinannya berubah karena produktivitas pekerja yang terungkap dari waktu ke waktu. Alat utama di sini adalah menggunakan informasi yang diketahui oleh ahli ekonometrik pada saat memasuki pasar (misalnya skor tes) tetapi tidak diketahui oleh pengusaha kecuali melalui efeknya yang terlihat pada produktivitas atau korelasinya dengan aspek-aspek teramati lainnya. Sebuah penelitian terkemuka di bidang ini, Altonji dan Pierret (2001), membuat tes apakah perusahaan secara statistik melakukan diskriminasi atas dasar informasi yang sudah tersedia misalnya pendidikan dan ras. Penelitian ini didasarkan pada karya sebelumnya yang dilakukan oleh Farber dan Gibbons (1996) yang menyelidiki bagaimana pengusaha belajar tentang produktivitas pekerja dan mengandalkan sinyal kerja yang dilakukan oleh Spence (1993).

Altonji dan Pierret (2001) mengukur diskriminasi statistik atas dasar pendidikan dengan menggunakan tes AFQT (satu bagian dari gabungan tes-tes yang digunakan oleh militer untuk mengukur ketrampilan dalam merekrut kadet), pendidikan ayah dan tingkat upah kakak kandung untuk memberi sinyal faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, tetapi perusahaan merasa tidak mungkin untuk mengukur secara langsung. Spesifikasi dasar ekonometrik adalah regresi OLS upah log pada variabel yang diukur secara langsung dan variabel sinyal (misalnya AFQT tersebut). Koefisien pada variabel penjelas diperbolehkan bervariasi dengan pengalaman dan poin-poin data yang tidak ada dikendalikan dengan variabel buatan.

Penelitian ini menemukan bahwa sementara koefisien upah variabel sinyal meningkat dengan pengalaman, koefisien pada pendidikan jatuh. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa perusahaan secara statistik melakukan diskriminasi atas dasar pendidikan. Sebagaimana halnya diskriminasi statistik berdasarkan ras, penelitian ini menemukan bahwa ras memainkan peran relatif kecil dalam kesenjangan ras dalam upah (Altonji dan Pierret, 2001, hlm. 315).

4.2: Pengumpulan dan Ketersediaan Data di Indonesia

Sensus penduduk dilaksanakan setiap sepuluh tahun, yang terakhir selesai pada tahun 2010. Survei Penduduk Antar Sensus, Survei Angkatan Kerja Nasional dan Survei Sosial Ekonomi Nasional juga dilaksanakan secara rutin dan berisi statistik tenaga kerja yang sangat bermanfaat. Badan Pusat Statistik memelihara dan mempublikasikan pangkalan data di website resmi (www.dds.bps.go.id/eng).

4.2.1: Sensus Penduduk

Dua sensus dilaksanakan selama pemerintahan Belanda pada tahun 1920 dan 1930 dan enam sensus telah dilaksanakan sejak Indonesia merdeka pada tahun 1945. Sensus terbaru tahun 2010 dirancang untuk memperbarui pangkalan data penduduk hingga ke tingkat desa terkecil dan juga untuk mengukur kemajuan ke arah Tujuan Pembangunan Milenium PBB. Data ini juga berguna dalam mempersiapkan statistik wilayah kecil, mengembangkan proyeksi penduduk dan menyediakan data dasar untuk penelitian di masa mendatang. Survei tahun 2010 ini dipantau untuk menjaga kualitas oleh lebih dari 2000 pemantau independen, yang sebagian besar terkait dengan Indonesian Statistical Institute. Karena survei terbaru ini, data yang luas tersedia untuk karakteristik demografi dasar, angka kesuburan, angka kematian, migrasi, sosial ekonomi, pendidikan, kecacatan, kegiatan ekonomi dan statistik perumahan. Hasil Sensus Penduduk tahun 2010 yang komprehensif tersedia di situs resmi Biro Pusat Statistik Indonesia (Hartanto, 2009).

4.2.2: Survei Penduduk Antar Sensus

Survei Penduduk Antar Sensus dilakukan setiap lima tahun di antara sensus reguler. SUPAS pertama diselenggarakan pada tahun 1976 dan mencakup 60.733 rumah tangga yang berlokasi di 26 propinsi. Baru-baru ini, IPS sudah mencakup lebih banyak rumah tangga dari lebih beragam

daerah geografis. IPS terakhir dilakukan pada tahun 2005 dan hasilnya tersedia secara online di website resmi Biro Pusat Statistik Indonesia.¹

4.2.3: *Survei Angkatan Kerja Nasional*

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pertama kali dilakukan oleh Biro Pusat Statistik Indonesia pada tahun 1976. Sakernas terbaru dilaksanakan pada tahun 2011 dan dipublikasikan di website Biro Pusat Statistik Indonesia dalam format html.. Data dibagi ke dalam beberapa kategori utama seperti jenis kelamin, pekerjaan, dan upah tenaga kerja. Terutama, Sakernas adalah satu-satunya survei resmi di Indonesia untuk mengumpulkan data tentang upah dan gaji rata-rata (Statistics Indonesia, 2009a).

Metodologi

49.000 rumah tangga disurvei setiap tahun, bervariasi antara penduduk daerah perkotaan dan pedesaan. Survei dilaksanakan melalui wawancara pribadi yang diadakan pada setiap bulan Agustus dan diatur oleh pegawai tetap Biro Pusat Statistik Indonesia. Tingkat non-respon total kurang dari 1 persen yang disesuaikan dalam hasil total. Sejak tahun 1994, survei dilaksanakan dua kali dalam setahun, bekerja dengan sampel lebih besar dalam survei versi bulan Agustus. Sampel Februari mencakup 69.824 rumah tangga yang dipilih di lokasi perkotaan maupun pedesaan di seluruh provinsi di Indonesia, sedangkan sampel Agustus berisi data dari 301.488 rumah tangga. Pertama, Blok Sensus diseleksi, menggunakan metode sampling sistematis berdasarkan proporsi kemungkinan. Kemudian, enam belas rumah tangga per bidang Blok Sensus yang terpilih sebelumnya diseleksi dengan menggunakan metode systematic random sampling (Nashrul Waidi, 2012).

Tabulasi utama dipublikasikan di website Biro Pusat Statistik Indonesia dengan data tidak dipublikasikan yang tersedia berdasarkan permintaan.²

Konsep

Penduduk mengacu kepada siapa saja yang tinggal di suatu daerah tertentu selama enam bulan atau lebih, atau siapa saja yang berniat untuk menetap di wilayah tertentu, namun belum mencapai enam bulan tinggal di situ. *Angkatan kerja* mengacu kepada orang-orang berusia di atas lima belas tahun yang bekerja di pasar tenaga kerja pada waktu tertentu, termasuk pekerjaan sementara, pekerjaan pemerintah dan mereka yang aktif mencari pekerjaan. orang-orang yang saat ini tidak bekerja, namun tidak mencari pekerjaan, tidak termasuk. *Tingkat pendidikan* menunjukkan tingkat pendidikan tertinggi yang telah diselesaikan oleh seseorang, diverifikasi dengan penerimaan ijazah atau surat tanda tamat belajar/sertifikat. *Industri* adalah “bidang” kerja kegiatan ekonomi seseorang, sesuai dengan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia. *Jenis Pekerjaan* mengacu pada jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh responden, berdasarkan Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia, 2002 (Sakernas, 2010).

¹ http://dds.bps.go.id/eng/aboutus.php?id_subyek=06&tabel=1&fl=3

² <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/SSM3/E/ID.html>

4.2.4: *Survei Sosial Ekonomi Nasional*

Survei Sosial Ekonomi Nasional dilaksanakan triwulanan dan mengumpulkan data tentang situasi sosial ekonomi masyarakat di Indonesia. Informasi yang dikumpulkan jauh lebih terfokus pada informasi demografi dan pendapatan rumah tangga dibandingkan survei-survei lainnya, yang berisi pertanyaan-pertanyaan rangkuman. Survei ini juga unik dalam hal ukuran sampel yang jauh lebih besar dari pada survei dan sensus resmi lainnya. Dimulai pada tahun 1992, jumlah rumah tangga yang dipilih diperbesar menjadi 206.076. Survei yang lebih besar memungkinkan representasi statistik yang lebih akurat untuk daerah yang lebih kecil, misalnya tingkat kabupaten alih-alih provinsi saja (Biro Pusat Statistik, 2009a).

4.3. **Pertimbangan Metodologi Lain**

Salah satu perbedaan penting antara bidang ilmu politik dan sosial ekonomi dan bidang ilmu psikologi dalam mendekati perbedaan dalam partisipasi angkatan kerja perempuan adalah metodologi yang digunakan untuk mengidentifikasi penyebab yang mendasari perbedaan gender dalam partisipasi dan diskriminasi. Selain survei, metodologi umum dalam psikologi meliputi eksperimen sosial. Sebuah contoh metode yang bermanfaat dalam penelitian psikologi ditemukan dalam disertasi Laura Babbitt (2012), *The Role of Gender in Black/White Interracial Contexts*. Babbitt menggunakan metode campuran untuk mempelajari persimpangan persepsi gender dan persepsi rasial dan bagaimana keduanya menentukan interaksi antar ras dan gender.

Dalam penelitiannya, Babbitt bergantung pada lima penelitian berbeda untuk menganalisis persimpangan persepsi gender dan persepsi rasial. Pada bagian pertama penelitian tersebut, dia meminta para peserta kulit putih melaporkan persepsi mereka mengenai stereotip kulit hitam tentang mereka, sementara pada saat yang sama, meminta para peserta kulit hitam melaporkan persepsi mereka tentang orang kulit putih. Peserta menjawab survei yang menanyakan “seberapa baik ciri-ciri berikut ini menjelaskan, misalnya, apa yang orang Kulit Hitam perkirakan orang Kulit Putih [perempuan, laki-laki, orang] itu seperti apa?” (Babbitt, 2012, hlm. 20).

Pada bagian kedua penelitian tersebut, peserta kulit putih mengerjakan satu versi Black/White Implicit Association Test baik dengan stimulus perempuan ataupun stimulus laki-laki. Satu kuesioner mencari keterangan identitas ras atau gender mereka dengan menanyakan “Berapa generasi keluarga Anda telah tinggal di Amerika?” Atau “Apakah orang tua atau kakek/nenek Anda bisa berbicara bahasa selain bahasa Inggris?” (Babbitt, 2012, hlm. 33) atau “apakah penghuni asrama (atau apartemen) yang selantai dengan Anda berjenis kelamin sama ataukah campuran?” atau “Apakah Anda lebih suka pengaturan tinggal jenis kelamin sdama ataukah campuran?” (Babbitt, 2012, hlm. 33.). Para peserta kemudian mengerjakan Implicit Association Test, di mana peserta diberi satu set gambar wajah dan satu set kata-kata dan diminta untuk menaruh kata-kata pada gambar wajah. Gambar-gambar Wajahnya adalah Hitam atau Putih, dan kata-katanya adalah positif atau negatif, misalnya sukacita, damai, sakit atau pelecehan. Dalam situasi ini, tidak ada perbedaan signifikan dalam hasil bila peserta diberi keterangan dengan identitas ras atau gender mereka.

Bagian selanjutnya dari penelitian tersebut menambahkan faktor-faktor kontekstual dan mengkaji implikasi perilaku dari perbedaan gender dalam konteks antar ras. Ini menampilkan meta-analisis penelitian interaksi antar ras, yang fokus terutama pada interaksi gender, ras dan konteks dalam hasil interaksi. Guna untuk menguji penelitian dari meta-analisis, bagian keempat penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dampak identitas gender pada harapan seorang perempuan kulit putih tentang interaksi sosial dengan mitra interaksi perempuan kulit hitam. 52 peserta perempuan sarjana kulit putih diberi kuesioner pra-penyaringan, yang mencakup enam item dari skala “feminin” dan ukuran identifikasi gender lima-item. Para perempuan tersebut kemudian diberitahu bahwa mereka akan bertukar foto dengan mitra saat menyusuri lorong untuk membuat kesan pertama sebelum pertemuan. Selanjutnya, para perempuan tersebut dimintai keterangan tentang identitas ras atau jenis kelamin dengan mengisi kuesioner tambahan. Mereka kemudian menyelesaikan beberapa tanggapan tentang harapan mereka untuk interaksi mendatang dan strategi mereka untuk membuat kesan yang baik pada mitranya. Dalam hal ini, para perempuan yang menekankan femininitasnya lebih cenderung memiliki harapan positif terhadap interaksi antar ras ketimbang yang teridentifikasi kurang memiliki sifat feminin atau kurang menekankan identitas rasnya.

Bagian penting dari desain survei di dalam tes bagian pertama ini adalah pengkajian bukan hanya identitas di mana peneliti secara superfisial tertarik, tetapi juga identitas lain sang subyek, misalnya ras dan kelas. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mempelajari berbagai cara identitas-identitas berinteraksi satu sama lain dan dampak interseksionalitas individu dalam hal perilaku mereka.

Salah satu faktor penting dalam metodologi Babbitt dan untuk banyak metode penelitian psikologi adalah sejauh mana seorang individu diingatkan identitas dirinya dalam pertanyaan. Misalnya, apakah hasilnya berbeda bila perempuan diingatkan tentang gender dan stereotip yang terkait dengan gender mereka dan kemudian diminta untuk menyelesaikan survei yang bertujuan untuk menilai prevalensi stereotip ini?

Terakhir, aspek unik dari metodologi Babbitt, dan salah satu yang akan digunakan dalam penelitian lapangan di Indonesia, adalah konstruksi kontekstual dan situasional penelitian ini. Guna untuk mempelajari bagaimana individu dalam suatu interaksi tertentu saling merasa satu sama lain, Babbitt menggunakan peringkat interaksi yang dilaporkan oleh peserta dan

mengkodekan untuk pola perilaku verbal dan nonverbal terhadap rekan. Ini memiliki manfaat untuk mengidentifikasi sumber-sumber diskriminasi baik eksplisit maupun implisit. Secara khusus, Babbitt mempelajari jenis kelamin peserta, komposisi kedua jenis kelamin dan struktur interaksi guna untuk mengidentifikasi sinyal kontekstual diskriminasi yang mungkin terlewat dalam metode penelitian ekonomi yang lebih bergantung pada desain penelitian yang dihasilkan oleh subyek.

BAB LIMA: HAMBATAN KE ANGKATAN KERJA FORMAL

Ketiga teori yang dibahas di Bab 2—teori neoklasik, teori feminis dan teori identitas sosial—berperan sebagai lensa melalui mana berbagai hambatan partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia dapat dikaji. Hambatan-hambatan ini, yang akan dibahas secara rinci di bagian selanjutnya, semua berkontribusi terhadap segregasi pasar tenaga kerja ke dalam pekerjaan yang dianggap sesuai untuk perempuan dan pekerjaan yang dianggap sesuai untuk laki-laki. Bagian berikut akan berisi analisis pasar tenaga kerja informal dan perbedaan antara pasar formal dan informal yang menyebabkan segregasi angkatan kerja sepanjang garis gender. Faktor-faktor spesifik yang berkontribusi terhadap kondisi pasar tenaga kerja yang tergender akan dikaji dan dianalisis dalam konteks Indonesia.

5.1: Pasar Tenaga Kerja Formal dan Informal Labor Markets – Umum dan Spesifik Indonesia

5.1.1: Tinjauan Umum

Sektor informal dibedakan dari sektor formal dalam hal sektor tersebut ada dan beroperasi di luar lingkup peraturan pemerintah dan protokol formal. Didefinisikan secara singkat, sektor informal “mengacu pada semua kegiatan ekonomi oleh pekerja dan unit-unit perekonomian yang – dalam hukum atau praktik - tidak tercakup atau tercakup secara kurang memadai oleh pengaturan formal” (ILO, 2012b). Secara internasional, globalisasi dan meningkatnya persaingan pasar yang ditimbulkannya mungkin telah mendorong pekerjaan dari sektor formal ke sektor informal, di mana pengusaha berkurang tanggung jawab hukumnya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Ketika mendiskusikan perekonomian informal, para ahli cenderung mengadopsi perspektif “dualis” atau perspektif “strukturalis”. Perspektif dualis memandang perekonomian informal, meskipun memiliki kelemahan, merupakan kesempatan positif secara keseluruhan untuk mendapatkan penghasilan bagi mereka yang memiliki akses terbatas ke pasar formal. Perspektif ini menganggap pembagian antara sektor formal dan informal menjadi solusi parsial untuk berlebihan penawaran tenaga kerja. Beberapa lembaga ekonomi internasional, misalnya Dana Moneter Internasional (IMF) dan Bank Dunia, mengadopsi perspektif dualis (Bernasek, 1999). Perspektif strukturalis memandang sektor informal sebagai manipulasi dan memarginalisasi anggota masyarakat yang paling rentan. Kaum strukturalis mendorong transisi pekerja dari perekonomian informal ke perekonomian formal (Gallaway dan Bernasek, 2002)

Dipelopori oleh Portes et al. (1989), perspektif strukturalis menekankan hubungan antara perekonomian informal dan formal. Perekonomian informal memfasilitasi produksi dalam perekonomian formal sedemikian rupa sehingga keuntungan perekonomian formal meningkat dengan mengorbankan para pekerja informal (Moser, 1984). Beberapa teori pembangunan memotret sektor informal secara berbeda, dan teori-teori mengenai berbagai aspek berbeda dari sektor formal dan informal telah diintegrasikan ke dalam teori pembangunan yang lebih luas. Teori modernisasi memandang sektor informal sebagai sisa-sisa struktur ekonomi tradisional

yang akan terhapuskan saat pekerjaan menjadi diformalkan (Beneria, 2001). Teori ketergantungan memandang informalitas sebagai eksploitatif, merusak pekerjaan dan mengurangi kompensasi orang-orang yang bekerja di sektor formal (Della Buono, 1996).

Namun, tanpa memandang penilaian normatif terhadap partisipasi tenaga kerja di sektor informal atau formal, perempuan, khususnya di negara-negara berkembang, bekerja secara tidak proporsional dalam pasar tenaga kerja informal dibandingkan dengan laki-laki (Chen, 2000)

Prevalensi pekerjaan informal bagi perempuan memiliki konsekuensi signifikan bagi status ekonomi dan pengaruh sosial perempuan. Pekerjaan sektor informal biasanya “ditandai dengan tempat kerja kecil atau tidak ditentukan, kondisi kerja tidak aman dan tidak sehat, tingkat ketrampilan dan produktivitas rendah, pendapatan rendah atau tidak teratur, jam kerja panjang dan tiadanya akses ke informasi, pasar, keuangan, pelatihan dan teknologi” (International Labour Organization, 2007, hlm. 3.). Selain itu, sebuah penelitian SSP/UCECA menetapkan bahwa pekerja di sektor informal dieksploitasi melalui upah rendah, kerja tanpa kontrak atau dengan kontrak yang tidak terpercaya, kondisi kerja buruk, akses ke pelayanan sosial dan kesejahteraan karyawan terbatas, tingkat penataan kerja rendah dan pekerjaan ilegal (Beneria, 2001).

Para ekonom feminis menekankan penelitian sektor informal, dengan menyoroti pentingnya kontribusi yang diberikan oleh perempuan bagi perekonomian rumah tangga melalui partisipasi mereka dalam sektor informal. Dalam arti bahwa penelitian tersebut mengambil pendekatan yang sama-sama dikotomis untuk pasar tenaga kerja informal, banyak percakapan feminis terjadi melalui perspektif dualis. Rasa terfeminisasi dari dualisme pasar tenaga kerja menekankan perlu adanya perusahaan mikro yang dipimpin perempuan yang memberi perempuan otonomi dan posisi tawar di dalam rumah (Bernasek, 1999). Dari perspektif ini, partisipasi dalam sektor informal adalah solusi untuk banyak hambatan yang dihadapi oleh perempuan di pasar formal, termasuk “batas yang ditentukan secara sosial atas mobilitas mereka, diskriminasi oleh pemberi pinjaman formal, ketergantungan pada rentenir dan hubungan eksploitatif dengan pedagang dan perantara” (Bernasek, 1999, hlm. 475).

Namun, dari perspektif strukturalis, banyak ekonom feminis menekankan bahwa sektor informal secara tidak proporsional mempekerjakan orang-orang dari komunitas rentan dan sektor itu sendiri merupakan sumber lapangan kerja yang rentan dan tidak stabil. Para feminis strukturalis menyatakan bahwa perempuan harus dialihkan dari sektor informal ke sektor formal karena menempatkan perempuan dalam usaha informal membatasi kesempatan perempuan untuk pembentukan modal manusia dan akses ke pengembangan teknologi. Informalitas juga meningkatkan ketergantungan perempuan pada perusahaan kapitalis besar (Bernasek, 1999).

Penting untuk dicatat bahwa seringkali, kegiatan sektor informal mencerminkan kegiatan sektor formal. Sektor informal berperan menunjang produksi di sektor formal dalam hal bahwa banyak pekerja informal, khususnya pekerja yang bekerja di bidang manufaktur atau tekstil, melaksanakan banyak tugas yang sama seperti pekerja yang bekerja secara formal. Karena sektor informal memiliki tuntutan lebih sedikit dalam hal kompensasi dan perlindungan pekerja, maka barang dapat diproduksi dengan biaya lebih rendah, yang memungkinkan perusahaan memperoleh bahan masukan lebih murah

Karena banyak sumber pekerjaan informal terkait dengan pekerjaan sebanding di sektor formal, pekerjaan informal dapat memfasilitasi transisi ke sektor pekerjaan formal. Namun,

perempuan mungkin mendapati diri mereka terbatas pada pekerjaan rendahan di sektor informal sebagai akibat dari praktik diskriminatif dan kondisi kerja yang buruk. Ester Boserup (1970) telah mendokumentasikan praktik semacam itu, yang menunjukkan bahwa pada tahun 1960an, negara-negara berkembang memiliki proporsi lebih rendah dari pekerja perempuan yang secara formal dipekerjakan di sektor-sektor ekonomi industri dari pada pekerja perempuan rumahan atau informal. Dia mengkaitkan tren ini pada praktik perekrutan di industri formal yang secara tidak proporsional lebih mendukung laki-laki. Boserup (1970) menyatakan bahwa "... ketika industri yang lebih besar secara bertahap mendesak industri rumah tangga keluar dari bisnis, perempuan kehilangan pekerjaan, karena jenis produk yang mereka buat. . . digantikan oleh produk yang dibuat di pabrik oleh angkatan kerja yang terdiri dari lebih banyak laki-laki dari pada perempuan" (hlm. 99)

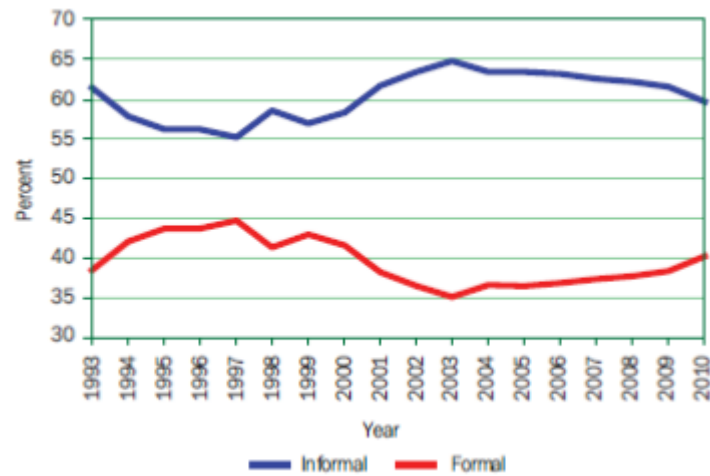
Oleh karena itu, Pembagian antara sektor formal dan informal bisa berperan sebagai jenis diskriminasi kerja terhadap perempuan. Informalitas dapat menjadi sumber diskriminasi upah juga. Diskriminasi upah berbasis pasar tenaga kerja berakar pada argumen bahwa, meskipun perempuan kerap melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan informal yang mirip dengan atau diperlukan untuk produksi di sektor formal, mereka tidak menerima upah yang kompetitif karena mereka tidak memiliki akses ke perlindungan regulatif, manfaat dan keberlanjutan kerja di sektor formal. Oleh karena itu, bab ini akan mengkaji sifat pekerjaan informal dan implikasinya di Indonesia, faktor-faktor yang mendorong perempuan untuk berpartisipasi secara informal dalam industri dan hambatan-hambatan spesifik yang menghambat perempuan dari pekerjaan formal, karena pekerjaan di industri yang tidak beregulasi tidak memiliki institusi seperti upah minimum dan tunjangan wajib (International Labour Organization, 2002)

5.1.2: *Indonesia-Tinjauan Khusus*

Indonesia mengalami pertumbuhan PDB yang relatif cepat selama 30 tahun terakhir, mengalami tingkat pertumbuhan tahunan lebih dari 6 persen dalam dua tahun terakhir ini saja (Central Intelligence Agency, 2012c). Namun, perubahan dalam pola pekerjaan negara tersebut ini kurang mengesankan. Sektor informal di Indonesia menyerap persentase sangat besar dari pekerja negara tersebut, yang mengakibatkan terbatasnya peluang kerja di sektor formal. Antara tahun 1993 dan 2010, pekerjaan informal menyumbang antara 55 dan 65 persen dari total tenaga kerja (International Labour Organization, 2011a). Setelah krisis keuangan Asia tahun 1997 dan berlanjut sampai tahun 2003, Indonesia mengalami peningkatan 10 persen dalam pangsa lapangan kerja informal. Mungkin bahwa fleksibilitas sektor informal memungkinkan banyak orang tetap bekerja selama dan setelah krisis (Dhanani et al., 2009). Tren ke arah meningkatnya ketergantungan pada pasar informal telah berbalik dalam dekade terakhir. Namun, perubahan ini kecil, dan Indonesia terus memiliki pasar tenaga kerja informal yang sangat aktif. Pada tahun 2011, pekerjaan informal menyumbang hampir 60 persen dari total lapangan kerja (International Labour Organization, 2011a).

Pada tahun 2007, 69 persen dari total lapangan kerja diklasifikasikan sebagai tenaga kerja lepas, wiraswasta dan pekerja keluarga (Dhanani et al., 2009). Lihat Gambar 5.1 di bawah ini untuk rangkuman pekerjaan formal dan informal di Indonesia selama 20 tahun terakhir.

Gambar 5.1: Tingkat Pekerjaan Informal dan Formal (%), Indonesia 1993-2010

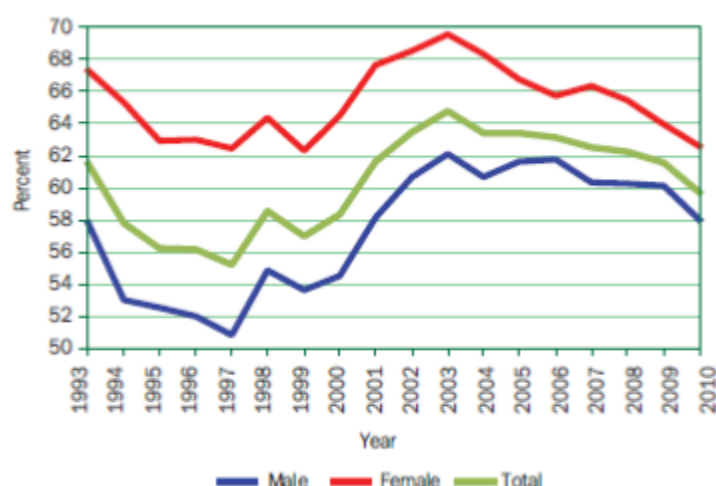


Sumber: Asian Development Bank, 2011

Selanjutnya, sektor informal berisi banyak perempuan dibandingkan laki-laki, seperti digambarkan oleh Gambar 5.2. Tidak proporsionalnya representasi perempuan dalam pasar tenaga kerja informal sebagian bisa dikaitkan pada fakta bahwa banyak perempuan di sektor pertanian, sebuah sektor yang bertanggung jawab atas pemekerjaan 38,3 persen pekerja Indonesia (Central Intelligence Agency, 2012a), adalah pekerja keluarga tidak berbayar. Di daerah pedesaan dan daerah sangat bergantung pada pertanian, pekerjaan keluarga tidak berbayar jauh lebih lazim bagi perempuan dari pada laki-laki, dengan 34 persen perempuan yang bekerja sebagai pekerja tidak berbayar dibandingkan dengan delapan persen laki-laki (Dhanani et al., 2009).

Mengingat fakta bahwa pertanian merepresentasikan 14,9 persen PDB Indonesia dan 38,2 persen angkatan kerja (Central Intelligence Agency, 2012a) dan banyak pekerjaan informal adalah rumahan, ada beberapa hambatan untuk masuk bagi pemekerjaan perempuan di sektor pertanian (Asian Development Bank, 2011), karena perempuan memiliki lebih banyak fleksibilitas bila bekerja dari rumah, dan tidak mengalami banyak kendala fisik dan waktu yang membatasi peluang mereka dalam angkatan kerja formal. Industri Indonesia lainnya menampilkan tren serupa, bahwa sektor informal terus didominasi oleh perempuan. 65,8 persen perempuan Indonesia dipekerjakan secara informal, sedangkan 59,8 persen laki-laki bekerja di sektor informal (International Labour Organization, 2011a); rangkuman angka pekerjaan sektor informal laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada Gambar 4.2 di bawah ini. Meskipun, perlu dicatat bahwa penurunan lapangan kerja informal perempuan pasca krisis adalah lebih besar dari pada laki-laki. Angka lapangan kerja informal bagi perempuan telah kembali ke angka sebelum krisis. Sebaliknya, angka informal untuk laki-laki adalah tujuh poin persentase lebih tinggi dari pada angka rendah bersejarahnya sebesar 51 persen.

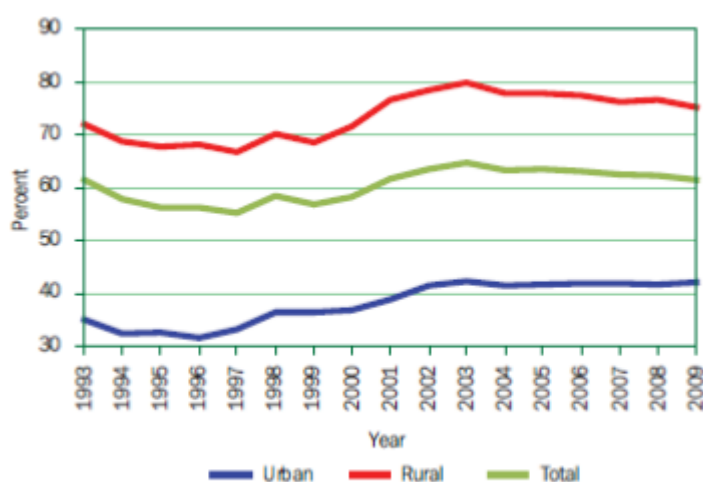
Gambar 5.2: Angka Pekerja Informal menurut Jenis Kelamin (%) Indonesia, 1993-2010



Sumber: Asian Development Bank, 2011

Di seluruh perekonomian Indonesia, pekerjaan informal adalah dominan di daerah pedesaan, sedangkan pekerjaan sektor formal sebagian besar ditemukan di daerah perkotaan. Namun, Indonesia mengalami tingkat migrasi yang tinggi dari daerah pedesaan ke perkotaan. Akibatnya, proporsi pekerjaan informal menurun pada tingkat yang lebih cepat di daerah pedesaan dari pada di perkotaan. Gambar 5.3 menggambarkan distribusi angka pekerjaan informal perkotaan dan pedesaan di Indonesia. Data kependudukan Indonesia terbaru menunjukkan bahwa hanya 53,7 persen penduduk Indonesia tinggal di daerah perkotaan, yang dapat berkontribusi terhadap berlanjutnya prevalensi pekerjaan sektor informal (Asian Development Bank, 2011).

Gambar 5.3: Angka pekerjaan Informal menurut Daerah (%) Indonesia, 1993 - 2009



Sumber: Asian Development Bank, 2011

Sebagaimana di banyak negara berkembang, kegiatan pasar tenaga kerja informal dan produknya merupakan aspek yang sangat penting dari perekonomian Indonesia. Terutama berkenaan dengan kesejahteraan perempuan, yang mayoritas bekerja di pasar informal yang kurang diregulasi, hambatan untuk sumber pekerjaan lebih formal adalah realitas nyata yang mereka perjuangkan setiap hari.

5.2: Hambatan untuk Transisi Perempuan ke Pasar Tenaga Kerja Formal

Hambatan untuk perempuan yang bekerja di pasar formal sangat besar karena banyaknya manfaat yang diperoleh dari bekerja di pasar formal. Karena banyak pekerjaan di sektor informal mencerminkan pekerjaan di sektor formal, namun tidak diregulasi dan tidak dapat diandalkan, transisi ke pasar formal memberi perempuan tingkat stabilitas yang mustahil didapatkan di sektor informal.

5.2.1: Patriarki

Pentingnya patriarki terhadap kondisi suatu masyarakat tertentu terkait gender sebelumnya dibahas di Bab 3 berkenaan dengan teori-teori feminis. Namun, norma-norma patriarkal menjadi semakin menonjol sebagai hambatan untuk pekerjaan formal dalam hal bahwa norma-norma tersebut menentukan partisipasi angkatan kerja perempuan, membangun kendala fisik berdasarkan tuntutan waktu produksi rumah tangga, membatasi kemampuan perempuan untuk berperan sebagai pencari nafkah keluarga, berkontribusi terhadap segregasi pekerjaan profesional di sepanjang garis “pekerjaan yang sesuai untuk perempuan” dan berperan sebagai penyebab diskriminasi upah.

Bukti tentang status sosial budaya perempuan di Indonesia menunjukkan bahwa masyarakat masih sangat tergender dan bahwa konsep patriarki memiliki peran penting dalam menentukan peran perempuan dalam masyarakat. Seperti yang dinyatakan oleh Dzuhayatin (. 2003, hlm. 1), patriarki telah “diinfuskan ke dalam Indonesia modern,” dan pembagian gender dalam masyarakat Indonesia adalah jelas; biasanya perempuan di beri peran domestik di mana mereka membesarkan anak-anak dan mendukung suami di rumah, sementara adalah tugas suami untuk terlihat di ruang publik (Dzuhayatin, 2003).

International Labour Organization (2012) menyatakan bahwa “peran dan tanggung jawab kerumahtanggaan perempuan yang dirasakan, status subordinat perempuan dalam relasi gender, dan sikap patriarkal terhadap partisipasi perempuan dalam kehidupan ekonomi, masyarakat dan politik” (International Labour Organization, 2012, hlm. 46), semua berperan sebagai hambatan sangat besar bagi kemampuan perempuan untuk transisi dari pasar tenaga kerja informal ke pasar tenaga kerja formal, terutama di sektor “non-tradisional”.

Memiliki komitmen utama pada tugas-tugas rumah tangga menyiratkan bahwa pekerjaan di luar rumah bagi perempuan hanyalah tambahan; oleh karena itu, seorang perempuan yang ingin mendapatkan pekerjaan di sektor formal harus menerima kenyataan bahwa dia akan memiliki beban tanggung jawab ganda jika ini adalah jalan yang dia pilih. Komitmen implisit pada tanggung jawab kerumahtanggaan berarti bahwa perempuan tidak punya waktu banyak untuk

memberikan dedikasi pada suatu pekerjaan di sektor formal sebagaimana halnya laki-laki, yang (oleh teori modeal manusia) cenderung membuat mereka kurang produktif dan oleh karena itu kurang menarik bagi pengusaha. Dengan demikian, lembaga-lembaga patriarkal yang menekankan domestikasi perempuan memaksa perempuan menjadi pengangguran atau masuk ke sektor informal karena perempuan tidak bisa selalu berkomitmen pada semacam jadwal kontrak yang diharapkan dalam pekerjaan formal. Dalam penelitian Indraswari (2006) mengenai perempuan pemilik warung, toko kelontong kecil informal yang dijalankan di depan rumah, banyak perempuan menyebutkan tanggung jawab kerumahtanggaan mereka sebagai alasan utama untuk memilih warung sebagai metode untuk mendapatkan penghasilan alih-alih mencari pekerjaan di sektor formal. Indraswari menampilkan diskusi dengan salah satu dari beberapa perempuan pemilik warung yang berpendidikan universitas. Meskipun perempuan ini kerap mengeluh tentang bisnis warung, dia menyebutkan berbagai “kendala terkait dengan posisinya sebagai ibu dari dua anak” untuk pekerjaan di pasar formal (Indraswari, 2006, hlm. 171).

Di Indonesia, patriarki terlihat dalam banyak aspek masyarakat. Konsep domestikasi perempuan terbungkus dalam gagasan “Ibuisme,” yang mengacu pada mentalitas negara Indonesia berkenaan dengan norma-norma gender (Indraswari, 2006). Lebih khusus lagi, Ibuisme menekankan domestikasi perempuan Indonesia dan ketergantungan pada suami mereka. Pernyataan-pernyataan misi banyak kelompok perempuan yang disponsori oleh pemerintah Indonesia mempropagandakan norma-norma patriarkal. Misalnya, program Dharma Wanita dan PKK mempromosikan keperempuanan yang tepat didasarkan pada lima prinsip: istri, ibu, orang tua, pengelola keuangan rumah tangga dan anggota masyarakat yang baik, yang mensyaratkan bertindak sebagai istri dan ibu yang penuh pengabdian (Graham Davies, 2005). “Dharma Wanita” secara kasar diterjemahkan menjadi “tugas perempuan,” dan di bawah rezim Soeharto, istri-istri pegawai negeri diharapkan untuk bergabung (Indraswari, 2006). Sementara sifat patriarkal organisasi-organisasi ini telah berkurang dalam beberapa tahun terakhir, budaya patriarki “mengikuti suami” belum hilang (Indraswari, 2006). Dengan demikian, baik kendala fisik konstruksi masyarakat patriarkal maupun kendala berdasarkan citra populer “perempuan baik-baik” bisa menghambat masuknya perempuan Indonesia ke pasar tenaga kerja formal.

Dzuhayatin (2003) dan Parawansa (2002) menyatakan bahwa pemerintah Indonesia mendukung prevalensi patriarki di ruang publik melalui cara lain juga. Bagian dari penerimaan kultural terhadap peran perempuan Indonesia dalam rumah tangga sebagaimana tersebut di atas adalah karena fakta bahwa pemerintah mempromosikan patriarki sebagai sebuah pandangan masyarakat yang bisa diterima. “.....negara [Indonesia] mendorong perempuan untuk memenuhi tipe ideal yang digambarkan sebagai perempuan menikah, sebaiknya menjadi seorang ibu rumah tangga atau mungkin memiliki karir sedang dan tidak pernah bisa lebih tinggi dari suaminya” (Dzuhayatin, 2003, hlm. 3), dan pemerintah mempromosikan pandangan bahwa seorang perempuan memiliki peran ganda—bekerja dan mendapatkan uang bagi perekonomian, tetapi juga melayani suami dan keluarga dalam rumah tangga (La Botz, 2001). Garis-garis Besar Haluan Negara 1989, yang masih digunakan sampai sekarang, menjelaskan persepsi negara tentang perempuan Indonesia yang ideal: “pendukung setia suami; pencetak dan pendidik generasi masa depan; pengurus rumah tangga; penyedia ekonomi tambahan untuk keluarga; [dan] anggota Masyarakat” (Dzuhayatin, 2003, hlm. 3).

Selain menggunakan patriarki untuk melanggengkan citra perempuan ideal yang terpusat rumah tangga, serangkaian undang-undang juga tetap berlaku untuk memastikan peran bawahan perempuan dalam masyarakat Indonesia. UU Perkawinan, yang disahkan pada tahun 1974, “menetapkan bahwa kedua pasangan adalah setara dan keduanya bertanggung jawab untuk menjaga rumah dan mengasuh anak” (Emory Law), tetapi UU itu tampak bertentangan dengan dirinya sendiri dengan memperkuat pandangan bahwa peran suami adalah sebagai kepala keluarga dan, akibatnya, istri tetap bergantung pada suaminya karena dia berperan dalam lingkup rumah tangga (Emory Law; La Botz, 2001). Poligami masih legal di Indonesia, meskipun suami harus mendapatkan izin dari istri pertamanya sebelum mengambil istri lagi (Parawansa, 2002).

Bukti semacam itu mendukung anggapan bahwa patriarki memainkan peran penting di masyarakat Indonesia, menentukan keputusan yang dibuat baik di lingkup publik maupun pribadi. Peran ganda perempuan dapat membuatnya kurang menarik bagi pengusaha karena komitmen tambahannya terhadap rumah. Tingkat produktivitas lebih rendah yang dirasakan ini dapat bertindak sebagai hambatan untuk pasar tenaga kerja formal.

Dari sudut pandang identitas sosial, bisa sangat sulit bagi perempuan untuk menjustifikasi setiap upaya untuk bekerja di pasar tenaga kerja formal karena keyakinan yang didukung oleh pemerintah bahwa tempat perempuan adalah di rumah. Sebuah keputusan untuk dipekerjakan secara formal akan terlihat oleh seluruh masyarakat. Akibatnya, perempuan mungkin memilih untuk menghindari domain publik sepenuhnya karena takut diperlakukan sebagai anggota *out-group*.

5.2.2: *Ancaman Stereotip and Stereotip Gender*

Terdapat stereotip spesifik terkait gender yang menyelaraskan laki-laki secara lebih dekat dengan ekspektasi baku tentang karyawan, terutama dalam konteks Indonesia di mana laki-laki secara tradisional memegang peran yang lebih besar dalam angkatan kerja. Aspek patriarki yang berdampak buruk pada pekerja perempuan didasarkan pada keyakinan bahwa “laki-laki harus memiliki kekuasaan lebih besar dari pada perempuan” (Cikara dan Fiske, 2009, hlm. 81). Sepanjang memiliki pekerjaan formal memberikan kekuasaan, orang dapat berargumentasi bahwa stereotip di sekitar pekerjaan dan laki-laki cenderung selaras. Bahkan dalam konteks tempat kerja, kemudian, stereotip gender terus sangat relevan dan dapat menentukan banyak keputusan yang dibuat di tempat kerja (Eagly dan Sczesny, 2009).

Selain itu, bekerjanya perempuan di pasar formal dapat mengurangi arti penting suami sebagai pencari nafkah. Menurut alur penalaran ini, perempuan dipandang rendah bila mereka bergabung dengan pasar kerja formal karena dipandang sebagai kegagalan pihak suami untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Goldin, 1994). Indraswari (2006) menjelaskan perspektif ini ketika membahas perempuan pemilik warung di Indonesia, mengutip percakapan dengan banyak perempuan di mana mereka mengatakan bahwa meskipun mereka perlu mendapatkan penghasilan banyak untuk keluarga, mereka tidak bisa mendapatkan pekerjaan di sektor formal karena akan mencerminkan citra buruk pada suami dan keluarga.

Perpaduan teori identitas sosial dan stereotip gender menghasilkan konsep psikologi ketiga, yang dikenal sebagai ancaman stereotip, yang menjadi relevan ketika ada stereotip negatif

tentang kelompok tertentu. Ancaman stereotip adalah “rasa bahwa seseorang dapat ... dinilai atau diperlakukan dalam hal stereotip tersebut atau bahwa seseorang mungkin melakukan sesuatu yang secara tidak sengaja akan menegaskan stereotip tersebut. Paling sering stereotip dipandang mempengaruhi target mereka melalui perilaku dan penilaian diskriminatif orang yang memegang stereotip tersebut” (Steele et al., 2002). Steele et al. (2002) selanjutnya mengatakan bahwa sejauh mana seseorang merasakan ancaman stereotip tergantung pada seberapa kuat orang tersebut dikaitkan dengan kelompok dan situasi di mana stereotip tersebut sedang dievaluasi. Dua poin ini sangat relevan dengan perempuan di dalam angkatan kerja. Terutama di Indonesia, di mana perempuan dapat ditekan dan dikelompokkan karena bertahun-tahun patriarki, kohesi dalam kelompok berbasis gender pasti akan sangat kuat. Dalam angkatan kerja, yang merupakan “domain laki-laki” dan perempuan hanya dipandang sebagai penghasil “pendapatan sekunder,” perempuan Indonesia cenderung bisa merasakan situasi yang kondusif untuk timbulnya penggunaan stereotip negatif terhadap gender mereka.

Ancaman stereotip biasanya memprovokasi tanggapan tertentu yang, dalam konteks partisipasi tenaga kerja perempuan, dapat menjelaskan berbagai hambatan yang ada dalam angkatan kerja. Di bawah ancaman akan dinilai negatif tentang sebuah stereotip yang terkait dengan sebuah kelompok tertentu yang seseorang terkait dengannya, orang itu “bisa mengalami meningkatnya kecemasan dan ketakutan terhadap evaluasi yang, pada gilirannya, dapat melemahkan kinerja mereka pada tugas-tugas yang sulit” (Steele et al., 2002). Menurunnya kinerja kemudian dapat berkontribusi terhadap sebuah stereotip yang menunjukkan bahwa, dalam kasus tenaga kerja perempuan di Indonesia, perempuan kurang produktif sebagai pekerja di sektor atau industri tertentu, sehingga melanggengkan stereotip tersebut.

Selain itu, bagi kelompok perempuan terpinggirkan yang sama, ketakutan yang diakibatkan oleh ancaman stereotip mungkin diterjemahkan menjadi penghentian upaya untuk memasuki angkatan kerja, dan justru bertahan dalam keamanan relatif rumah tangga demi penerimaan masyarakat. Konsep dari teori peran sosial “menyatakan bahwa keyakinan yang orang peluk tentang jenis kelamin adalah berasal dari pengamatan terhadap pelaksanaan peran laki-laki dan perempuan dan dengan demikian mencerminkan pembagian kerja berdasar jenis kelamin dan hirarki jenis kelamin dalam masyarakat” (Eagly et al., 2000, hlm. 124). Ini mewujudkan dalam hal bahwa perempuan secara aktual akan melaksanakan pekerjaan yang mereka anggap sesuai sebagaimana yang ditentukan oleh norma-norma gender. Jika seorang perempuan yakin bahwa perilakunya tidak akan dihargai dikarenakan keyakinan yang berkembang tentang peran perempuan, maka dia umumnya akan menghindari perilaku itu. Akibatnya, perbedaan yang nyata dalam perilaku berkembang antara laki-laki dan perempuan (Eagly et al., 2000.).

Akibatnya, bagi banyak negara yang struktur masyarakatnya didasarkan pada lembaga patriarkal yang kuat, bukan hanya kaum perempuan dilarang bekerja di luar rumah dan dengan demikian terkurung pada pekerjaan rumahan di sektor informal, tetapi mereka juga *lebih memilih* bekerja di dalam kurungan rumah mereka sendiri guna untuk menghindari berada di bawah pengawasan atau terpaksa berinteraksi dengan laki-laki yang bukan merupakan anggota keluarga mereka (Boserup, 1970). Reaksi semacam ini sering disebut sebagai “penghindaran domain”. Meskipun penghindaran dominasi merupakan respon umum untuk ancaman stereotip, Steele et al. (2002) mengakui bahwa itu dapat menciptakan hambatan berkenaan dengan prospek hubungan antar kelompok.

5.2.3: *Faktor Biologis*

Dari perspektif neoklasik, isu kehamilan dan menstruasi, ketidakhadiran, dan perpindahan kerja muncul sebagai faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat produktivitas perempuan dibandingkan dengan tingkat produktivitas laki-laki. Secara rasional, pengusaha mungkin memilih untuk tidak mempekerjakan perempuan atau membayar mereka lebih sedikit karena khawatir bahwa mereka mungkin hamil, karena ibu hamil kurang terikat dengan pasar tenaga kerja dan mungkin kurang produktif dibandingkan karyawan yang tidak hamil. Kehamilan menciptakan biaya dalam hal pembayaran saat cuti melahirkan, penggantian pekerja saat dia sedang cuti dan rusaknya produktivitas sebelum dan setelah kehamilan (Anker dan Hein, 1986). Selain itu, membayar cuti menstruasi dan fakta bahwa perempuan mungkin meninggalkan

Secara empiris, bukti menunjukkan bahwa perempuan cenderung ketidakhadiran dari kerja dengan frekuensi lebih besar dan durasi lebih lama dari pada laki-laki (Anker dan Hein, 1986; Ichino dan Moretti, 2009). Sebagian besar perbedaan tingkat ketidakhadiran antar jenis kelamin dapat dikaitkan dengan tanggung jawab keluarga dan biologi perempuan. Cuti hamil dan cuti haid baru dua alasan mengapa perempuan mungkin tidak hadir bekerja. Kewajiban seorang perempuan untuk melayani anak-anak di rumah juga dapat membatasi jam dia bisa bekerja.

Persepsi pengusaha tentang tingkat ketidakhadiran perempuan mungkin sesungguhnya melebih-lebihkan tingkat yang sebenarnya (Anker dan Hein, 1986), namun masih ada keyakinan yang melekat bahwa biologi reproduksi membuat seorang karyawan perempuan kurang produktif dari pada rekan laki-lakinya. Di Indonesia, bukti menunjukkan bahwa ada, pada kenyataannya, perbedaan antara jam kerja yang disumbangkan oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Pada tahun 2010, karyawan laki-laki rata-rata bekerja 43,2 jam per minggu, sedangkan karyawan perempuan rata-rata bekerja 37,9 jam per minggu (International Labour Organization, 2011b). Oleh karena itu, perbedaan antara jam kerja laki-laki dan perempuan sebagian mendukung perbedaan upah dan hambatan untuk pemekerjaan jika dipandang dari perspektif neoklasik.

Yang juga merugikan karyawan perempuan dari perspektif neoklasik adalah persepsi bahwa perpindahan pekerjaan mempengaruhi perempuan lebih banyak dari pada laki-laki. “Lebih tingginya perpindahan pekerja perempuan merupakan asumsi dasar teori modal manusia untuk menjelaskan mengapa perempuan kurang membangun modal manusia (terutama kurangnya pelatihan dan pengalaman) dan akibatnya mengapa perempuan menerima upah lebih rendah dari pada laki-laki” (Anker dan Hein, 1986, hlm. 23). Perpindahan bukanlah masalah terbesar yang dihadapi oleh laki-laki dan perempuan, tetapi bisa menjadi salah satu alasan pengusaha akan memilih untuk mengalihkan perempuan ke pekerjaan “sekunder”.

Dalam kasus Indonesia, Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan telah menemukan bahwa 154 peraturan di Indonesia mempromosikan semacam diskriminasi terhadap perempuan (International Labour Organization, 2012). Undang-undang diskriminatif ini masuk ke dalam banyak kategori masyarakat berbeda, tetapi masalah hak reproduksi perempuan adalah salah satu yang terpenting. Undang-Undang Nomor 12 memberikan satu contoh. Undang-undang ini menyatakan bahwa “pekerja perempuan akan berhak atas cuti berbayar selama 1,5 bulan sebelum melahirkan atau jika mereka mengalami keguguran; pekerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua dari periode menstruasi; dan pekerja

perempuan memiliki kesempatan untuk menyusui bayi mereka” (Pangestu dan Hendytio, 1997, hlm. 18).

Secara teori, undang-undang ini mungkin penting untuk melindungi hak-hak perempuan sebagai karyawan, tetapi dalam praktiknya, kepatuhan mungkin rendah. Menurut survei Pangestu dan Hendytio (1997) terhadap pekerja pabrik perempuan, cuti hamil mendapatkan tingkat kepatuhan tertinggi, pada angka 96 persen. Namun, fasilitas menyusui dan pemberian cuti /kompensasi haid hanya mendapatkan kepatuhan masing-masing enam persen dan 37 dan 38 persen.

Bila ditaati, undang-undang ini memberikan lingkungan kerja yang lebih ramah bagi perempuan, tetapi juga meningkatkan biaya yang terkait dengan mempekerjakan perempuan. Selanjutnya, jika seorang perempuan keluar untuk jangka waktu tertentu, ketidakhadiran tersebut mungkin menurunkan modal manusianya. “Akibatnya, undang-undang yang dimaksudkan untuk melindungi perempuan bisa mengakibatkan diturunkannya upah mereka atau dihambatnya pemekerjaan mereka” (Pangestu dan Hendytio, 1997, hlm. 18), membuat undang-undang spesifik gender menjadi kontroversial. Selain fakta bahwa undang-undang tersebut bisa berperan sebagai hambatan untuk pemekerjaan perempuan dan berkontribusi terhadap ketidaksetaraan upah, dalam banyak kasus undang-undang tersebut juga tidak ditaati. Mematuhi peraturan menyusui menuntut perusahaan memiliki tempat di lokasi tersebut bagi anak-anak untuk tinggal saat ibu mereka bekerja atau mengizinkan para ibu mengambil waktu istirahat siang untuk pulang menyusui (Pangestu dan Hendytio, 1997). Opsi pertama meningkatkan biaya yang terkait dengan mempekerjakan perempuan karena perusahaan perlu membuat sebuah tempat penitipan anak, yang dapat menghambat pengusaha mempekerjakan perempuan. Pilihan kedua tampaknya tepat secara teori, namun karena kendala perjalanan, bisa sangat sulit bagi seorang perempuan untuk pulang dan kembali bekerja dalam jangka waktu dua jam yang lazimnya dialokasikan untuk menyusui.

Berkenaan dengan benefit menstruasi, meskipun undang-undang mengharuskan pengusaha memberikan izin dua hari cuti haid, dalam banyak kasus mereka mendorong perempuan untuk tidak memanfaatkan perlindungan ini. Perusahaan akan mempraktikkan apa yang disebut “membeli cuti,” di mana mereka menawarkan kepada karyawan perempuan upah tambahan dua hari setiap bulan untuk mendorong perempuan tidak mengambil cuti haid mereka. Namun, jika seorang perempuan memilih untuk mengambil dua hari yang diberikan kepadanya oleh undang-undang, pengusaha kerap tidak membayarnya untuk dua hari tersebut karena dia tidak hadir bekerja, hanya akan membayarnya untuk salah satu dari dua hari tersebut atau hanya akan membayar sebagian dari upah yang sebenarnya. Selain itu, beberapa perusahaan meminta bukti bahwa seorang perempuan sedang menstruasi. Buktinya dapat berbentuk surat keterangan dari seorang profesional medis atau, dalam beberapa kasus, perempuan dituntut untuk menunjukkan pakaian dalam mereka kepada penjaga (laki-laki atau perempuan) untuk membuktikan status menstruasi mereka (Pangestu dan Hendytio, 1997).

Oleh karena itu, faktor biologis menghambat partisipasi perempuan Indonesia dalam angkatan kerja pada sisi penawaran maupun permintaan; beban mengelola menstruasi dan kehamilan di tempat kerja menghalangi perempuan memasuki pasar tenaga kerja formal dan biaya cuti bersalin dan cuti haid meningkatkan biaya relatif mempekerjakan perempuan dibandingkan laki-laki.

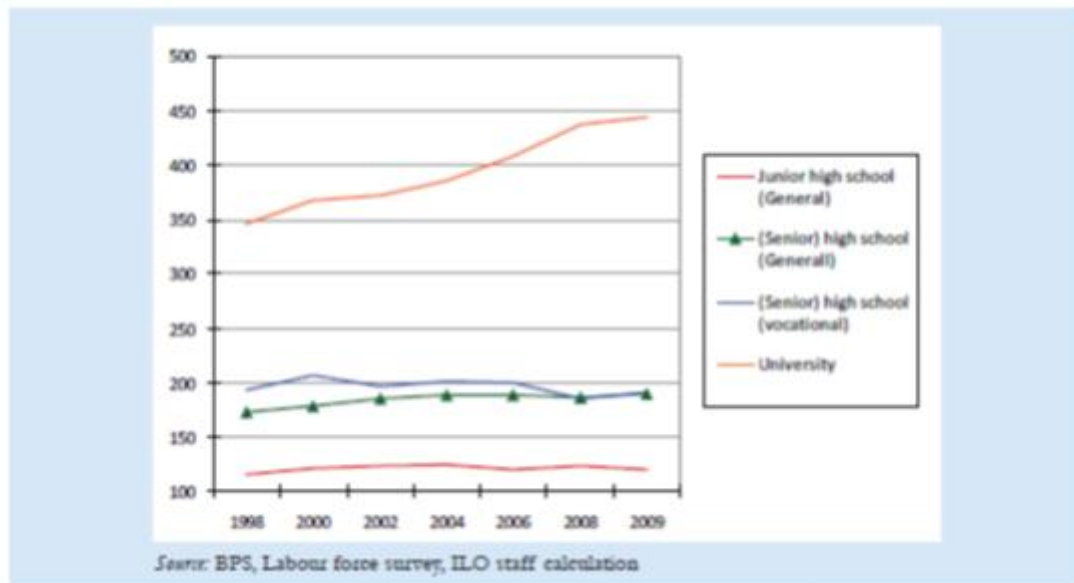
5.2.4: Pendidikan

Di seluruh dunia berkembang, perempuan cenderung mencapai tingkat pendidikan lebih rendah, yang berpengaruh pada akses ke pekerjaan maupun upah yang diperoleh. Kurangnya pendidikan formal bisa menjadi hambatan signifikan untuk bekerja karena pekerjaan-pekerjaan tertentu memerlukan tingkat pelatihan dan pengetahuan tertentu. Peningkatan pendidikan perempuan baru-baru ini telah menghantarkan pada penurunan signifikan dalam kesenjangan gender dalam pendidikan. Selain itu, literatur menunjukkan bahwa kembali ke pendidikan dalam hal partisipasi angkatan kerja adalah lebih tinggi bagi perempuan dari pada laki-laki, dan korelasi antara pendidikan dan partisipasi angkatan kerja juga lebih tinggi bagi perempuan (Beneria, 2001). Namun, “hambatan kemajuan perempuan seperti yang diakibatkan oleh segregasi pekerjaan dan praktik-praktik diskriminatif mengurangi kemungkinan keuntungan itu” (Beneria, 2001, hlm. 40). Pada tahap awal perkembangan, perempuan tidak dapat bersaing untuk posisi kerah putih atau administrasi karena mereka tidak memiliki latar belakang pendidikan laki-laki (Boserup, 1970).

Di Indonesia khususnya, dahulu pernah ada kesenjangan signifikan antara tingkat pendidikan laki-laki dan perempuan, namun kesenjangan telah berkurang dalam beberapa tahun terakhir. Kecenderungan ini bisa dilihat bahwa sementara perempuan yang lebih tua rata-rata lebih rendah tingkat pendidikannya dibandingkan laki-laki, hal yang sama tidak berlaku untuk perempuan yang lebih muda (Buchori dan Cameron, 2007). International Cooperation Agency (2011) menyajikan gambaran data saat ini yang ada tentang capaian pendidikan bagi perempuan. Tingkat pendaftaran di pendidikan dasar pada tahun 2009 hampir sama untuk laki-laki dan perempuan, keduanya sedikit di atas 94 persen. Tingkat pendaftaran untuk laki-laki dan perempuan dalam pendidikan menengah pada tahun 2009 adalah masing-masing 66,79 persen dan 68,12 persen, dan pada tahun 2008 tingkat pendaftaran pendidikan tinggi adalah masing-masing 22 persen dan 20 persen untuk laki-laki dan perempuan (Japan International Cooperation Agency, 2011).

Tingkat pendidikan merupakan faktor penentu penting tingkat modal manusia seseorang dan juga berkorelasi secara independen dengan perbedaan upah gender (Anker dan Hein, 1986). Di Indonesia khususnya, upah sangat tergantung pada tingkat pendidikan. Misalnya, lulusan universitas mendapatkan sekitar 4,5 kali upah yang diperoleh oleh pekerja dengan hanya pendidikan dasar (International Labour Organization, 2011a). Namun, proporsi pengangguran bagi orang-orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi, termasuk lulusan diploma/akademi/universitas, lebih tinggi bagi perempuan dari pada laki-laki. Pada tahun 2010, 15,4 persen perempuan menganggur adalah lulusan pendidikan tinggi. Namun, statistik ini hanya 12,5 persen untuk laki-laki menganggur (International Labour Organization, 2011b). Gambar 5.4 merangkum kesenjangan upah menurut tingkat pendidikan:

Gambar 5.4: Kesenjangan Upah menurut Tingkat Pendidikan (upah untuk pekerja dengan hanya pendidikan dasar)



Sumber: International Labour Organization, 2011a

Meskipun kesenjangan pendidikan sebagai hambatan untuk pekerjaan dan sumber diskriminasi upah di Indonesia sudah berakhir, masih ada kesenjangan signifikan dalam upah antara kedua jenis kelamin serta hambatan pemekerjaan perempuan secara umum. Bila diberi pilihan untuk menstruktur pendidikan mereka sendiri melalui pelatihan kerja atau bila ditanya mengapa mereka putus sekolah, pilihan yang dibuat oleh anak laki-laki dan perempuan usia sekolah sebagian dapat menjelaskan perbedaan kelangsungan pekerjaan di negara ini.

Sardjunani (2008) menyatakan bahwa “kesetaraan gender dalam pendidikan belum diikuti dengan kesetaraan gender dalam kehidupan masyarakat,” dan bagian dari pembenarannya untuk berlanjutnya ketidaksetaraan adalah bahwa anak perempuan lebih memilih untuk mempelajari “soft sciences,” seperti pariwisata dan seni dan kerajinan, sedangkan anak laki-laki lebih memilih mempelajari “hard sciences,” seperti teknologi dan industri. Kelas pariwisata tahun 2002-2003 berisikan 94 persen anak perempuan dan anak laki-laki hanya 6 persen, sementara kelas teknologi dan industri berisikan 99 persen anak laki-laki (Sardjunani, 2008). Kecenderungan perempuan Indonesia untuk memilih masuk ke profesi yang lebih “feminin” bahkan sejak muda berperan sebagai hambatan kelembagaan untuk pekerjaan formal perempuan, karena banyak dari profesi itu berada di pasar informal. Selain itu, ketika sebuah survei tahun 2006 bertanya mengapa anak-anak putus sekolah, 27,78 persen anak perempuan menyebutkan alasan “menikah/harus melaksanakan pekerjaan rumah tangga”, sementara hanya 3,55 persen anak laki-laki menjawab dengan alasan ini (Sardjunani, 2008), bukti lebih lanjut bahwa norma-norma gender menentukan banyak keputusan di Indonesia, bahkan di usia muda.

5.2.5: *Agama dan Budaya*

Indonesia memiliki penduduk Muslim terbesar di dunia, dan demikian juga Islam merupakan aspek penting dari identitas bangsa (Wanadi, 2010). Islam Indonesia ditandai dengan satu set keyakinan beragam dan merepresentasikan campuran heterogen antara kebiasaan dan praktik (Robinson, 2009; Bahramitash, 2002). Namun, Muslim Indonesia umumnya diklasifikasikan sebagai moderat atau liberal dan perempuan di Indonesia diberi posisi sosial lebih tinggi dari pada perempuan Muslim di wilayah lain di dunia (Houben, 2003; Wanadi, 2010). Terlepas perlakuan terhadap perempuan di Indonesia yang “lebih baik” dibandingkan dengan masyarakat Islam lainnya, seluk-beluk Islam dan penafsirannya dalam konteks Indonesia masih berperan sebagai hambatan untuk partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja formal.

Dalam Islam, Al-Qur'an adalah firman Tuhan sebagaimana yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad, dan pada dasarnya berfungsi sebagai panduan tentang bagaimana Muslim yang ideal harus hidup berdasarkan bagaimana Muhammad menjalani hidupnya pada abad ke-6 dan 7 (Stowasser, 1994). Namun, saat dunia berubah dan dan mengglobal, Aplikabilitas dan fleksibilitas penafsiran banyak pernyataan Al-Qur'an di masa modern mulai dipertanyakan. Karena alasan inilah hak-hak perempuan Muslim diperdebatkan; berdasarkan penafsiran pernyataan al-Qur'an yang persis sama, perempuan dalam satu masyarakat dapat diberi tingkat kebebasan yang berbeda secara substansial dari hak-hak yang diberikan kepada perempuan dalam satu masyarakat lain yang menafsirkan Al Qur'an secara berbeda.

Dengan mengingat spektrum potensi penafsiran tersebut, ketika dievaluasi sebagai sebuah literatur lengkap, sulit untuk mengklaim bahwa Al-Quran menyajikan pernyataan universal tentang perbedaan peran yang dikaitkan dengan laki-laki dan perempuan. Namun, ada beberapa bagian dari Al-Qur'an yang dapat ditafsirkan dengan satu cara yang menempatkan perempuan dalam satu posisi yang subordinat pada laki-laki (Yahyaoui Krivenko, 2009). Tucker (2008) telah mengidentifikasi enam dari 6.660 ayat dalam Al-Qur'an sebagai ayat-ayat yang mendorong semacam otoritas laki-laki atas perempuan, dan penafsiran yang bias laki-laki terhadap ayat-ayat tertentu itulah yang telah melanggengkan lembaga patriarkal dalam masyarakat Islam (Syed, 2007). Selain itu, Hadis, atau Sunah Nabi, dapat ditafsirkan secara konservatif untuk tampak menjustifikasi superioritas laki-laki dan perbedaan peran kemasyarakatan yang dikaitkan dengan masing-masing jenis kelamin (Yahyaoui Krivenko, 2009).

Hukum Islam, dalam banyak kasus, menetapkan bagi laki-laki dan perempuan peran sosial yang berbeda, memberi laki-laki sarana untuk memiliki hak-hak istimewa tertentu dalam aspek-aspek tertentu dari kehidupan ekonomi dan sosial. Ahli hukum Islam mengambil materi dari Al-Qur'an dan Hadits untuk menegaskan bahwa laki-laki adalah yang seharusnya menjadi pemberi nafkah dalam keluarga, dan karena penafsiran inilah laki-laki diberi otoritas hukum baik dalam konteks rumah tangga maupun pasar (Tucker, 2008). Salah satu bagian terpenting dari Al-Qur'an yang digunakan untuk menegaskan otoritas laki-laki atas perempuan adalah surat 4, ayat 34 (Tucker, 2008):

*Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita,
oleh karena Allah telah melebihkan
sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena
mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka.
sebab itu Maka wanita yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika
suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka).
wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya,
Maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka,
dan pukullah mereka. kemudian jika mereka mentaatimu,
Maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah
Maha Tinggi lagi Maha besar.*

Ayat ini digunakan untuk menjustifikasi penetapan hukum laki-laki sebagai pencari nafkah dan peran perempuan sebagai taat dan bawahan. maka, orang bisa menyatakan bahwa Islam secara rumit terikat pada norma-norma patriarki yang telah disajikan sebelumnya dalam bab ini dan juga berkontribusi terhadap ancaman identitas sosial dan domestikasi yang dialami oleh perempuan di ranah publik. Dalam Islam, perempuan sering diberi karakteristik-karakteristik yang bisa dikatakan tidak profesional, termasuk “rasa malu, cinta terhadap perhiasan dan kecantikan, kelemahan dalam perdebatan, emosionalitas, sensitivitas, kelicikan, dan lain-lain” (Yahyaoui Krivenko, 2009, hlm. 58). Perpaduan patriarki yang dipromosikan oleh Islam dan diterima oleh publik dan stereotip gender dapat sangat menyulitkan bagi seorang perempuan Indonesia untuk merasa nyaman merambah ke pasar tenaga kerja formal.

Partisipasi perempuan dalam lapangan kerja formal lebih lanjut dihambat oleh segregasi gender di tempat kerja, yang merupakan norma di banyak masyarakat Islam (Syed, 2007). Banyak literatur tentang pengecualian perempuan secara budaya dan agama dari pasar tenaga kerja formal fokus pada interaksi sosial antara perempuan dan calon kolega laki-laki. Islam menyatakan bahwa seksualitas adalah sebuah konsep pribadi dan kehadirannya di ranah publik diyakini akan mendevaluasi kualitas kerja karyawan. Akibatnya, dipandang adil secara sosial untuk mengurung perempuan pada pekerjaan rumah tangga, sebagai sarana untuk mengeliminasi interaksi laki-laki dan perempuan di tempat kerja. “Industri rumahan perempuan seringkali terletak di daerah di mana perempuan sepenuhnya jauh dari kegiatan berupah lainnya. Larangan sosial pada kegiatan lainnya memaksa perempuan yang terpengaruh untuk melakukan satu-satunya kegiatan di mana mereka bisa mendapatkan uang tanpa kehilangan kehormatan sosial dalam masyarakat mereka” (Boserup, 1970, hlm. 96). Perempuan juga dapat *memilih* untuk bekerja dalam kurungan rumah mereka sendiri guna untuk menghindari diawasi pergaulannya atau terpaksa bergaul dengan orang-orang yang bukan anggota keluarga mereka (Boserup, 1970).

Banyak ayat Al-Quar'an dan penafsiran dimasukkan ke dalam hukum Syariah, yang dianggap “dasar eksklusif untuk aturan hukum yang diterima oleh seluruh Muslim” (Tibi, 1994, hlm. 278). Bahramitash (2002) menjelaskan berbagai aspek hukum syariah yang berperan sebagai hambatan atas kemampuan perempuan untuk mendapatkan pekerjaan formal di masyarakat Islam, termasuk hubungan perkawinan, hukum waris, dan struktur sistem peradilan Islam. Syariah menyatakan bahwa seorang istri harus meminta izin suaminya sebelum meninggalkan rumah, yang menghambat kemampuan perempuan untuk terlibat dalam ruang publik dan juga mempropagandakan norma-norma patriarkal bahwa peran perempuan adalah di

dalam rumah tangga. Laki-laki juga secara hukum diperbolehkan memiliki hingga empat istri, sebuah aturan yang mengharuskan seorang laki-laki membagi pendapatannya di antara keempat perempuan (Bahramitash, 2002). Hukum waris Islam dan peran gender dalam sistem peradilan juga berdampak buruk pada posisi perempuan di pasar tenaga kerja dengan secara inheren memberi mereka lebih sedikit modal dari pada rekan laki-laki mereka. Hukum waris Islam menyatakan bahwa seorang anak laki-laki harus mewarisi dua kali lebih banyak dari seorang anak perempuan (surah 4:7-12). Dalam kasus pengadilan berkenaan dengan sengketa antara laki-laki dan perempuan atas perjanjian komersial, kesaksian laki-laki dianggap dua kali lebih berharga dari pada kesaksian perempuan (Bahramitash, 2002).

Meskipun latar belakang singkat tentang hukum Syariat adalah penting dalam memahami seluk-beluk hubungan gender dalam masyarakat Islam, pemerintah Indonesia tidak didasarkan pada hukum Islam. Ketika merdeka pada tahun 1945, bangsa ini menahan diri dari menetapkan Islam sebagai ideologi dan agama negara (Effendy, 2003). Namun, sejak Suharto lengser dari kekuasaan pada tahun 1998, pemerintah Indonesia memulai transisi dari negara yang berada di tengah-tengah proses westernisasi agresif ke negara yang semakin dipengaruhi oleh Islam tradisional. Islam politik secara konstitusional masih dihapuskan, tetapi mendapatkan dukungan terbaru oleh masyarakat Indonesia secara keseluruhan (Bahramitash, 2002). Selain itu, negara ini secara historis menunjukkan kesediaannya untuk membantu Muslim mempraktikkan agama mereka.

Hukum keluarga di Indonesia didasarkan pada adat, yang merupakan campuran dari hukum Islam tradisional dan adat istiadat setempat. Ketika menafsirkan undang-undang yang mengatur masalah keluarga, ada tiga jenis pengadilan berbeda untuk menangani masalah ini: pengadilan Islam, pengadilan adat, dan pengadilan sipil. Orang diizinkan memilih di pengadilan mana mereka ingin menangani masalah mereka, tetapi kebiasaan yang berlaku untuk pernikahan Islam yang mengalami sengketa perceraian dan perkawinan untuk mengajukan laporan mereka ke pengadilan Islam (Bahramitash, 2002).

Demokratisasi pasca-Soeharto dan kebangkitan Islam baru-baru ini telah menciptakan sebuah dinamika politik yang menarik di Indonesia, terutama saat peran gender dalam masyarakat modern menjadi lebih menonjol. Sementara pandangan perempuan Indonesia tentang isu-isu terkait gender jauh dari homogen, hampir setiap argumen, entah bagaimana, terikat erat dengan Islam dan disuarakan dalam forum politik yang sekarang demokratis (Brenner, 2011). Organisasi perempuan Muslim telah membantu perkembangan aktivisme politik perempuan dan perempuan menjadi semakin terlibat dalam perdebatan topik normatif gender misalnya hukum Syariat, aborsi dan pornografi (Rinaldo, 2008). Islam juga semakin digunakan sebagai sarana untuk mempromosikan kesetaraan dalam berbagai bidang oleh aktivis perempuan yang cenderung merupakan generasi lebih muda yang lebih liberal. Para perempuan muda menegaskan bahwa Al-Quran mempromosikan kesetaraan semua orang yang beriman, tanpa memandang jenis kelamin (Brenner, 2011).

Pada saat suara liberal semakin keras, kaum konservatif juga semakin berkontribusi terhadap wacana, dan bangsa ini menyaksikan pertumbuhan fundamentalisme sebagai reaksi terhadap liberalisasi baru-baru ini. Isu-isu yang melibatkan gender menjadi poin penting pertentangan antara kelompok konservatif dan liberal. Mislanya, pada tahun 2004, Tim Pengarusutamaan Gender Departemen Agama merilis Counter-Legal Draft untuk Kompilasi

Hukum Islam Indonesia. Draft tersebut dimaksudkan untuk mempromosikan pendekatan hukum Islam yang lebih setara gender sama dengan merekomendasikan larangan poligami, mengamanatkan warisan yang setara, menjamin hak-hak perkawinan dan perceraian perempuan dan serangkaian langkah kontroversial lainnya. Namun, draft tersebut memunculkan begitu banyak kontroversi di kalangan Muslim konservatif sehingga Departemen Agama menghapus draft tersebut dari pertimbangan segera setelah diintrodusir (Brenner, 2011). Yang lebih baru, RUU tentang Gender dan Keadilan, atau “Rencana Undang-Undang Keadilan dan Keadilan Gender”, yang direncanakan untuk bergerak melalui Parlemen pada bulan April 2012, ditentang oleh banyak kelompok Islam yang aktif di Indonesia. Di antara keluhan utama kelompok-kelompok tersebut adalah ketentuan yang bisa dianggap mendorong partisipasi angkatan kerja perempuan, karena akan menghantarkan pada terjadinya konflik yang lebih tinggi dalam perkawinan (Jakarta Globe, 2012).

Islam jelas merupakan garis depan wacana politik di Indonesia, tetapi juga memainkan peran besar dalam memperkuat norma-norma patriarki masyarakat. Secara tradisional, Islam berperan sebagai hambatan utama partisipasi tenaga kerja formal perempuan. Namun, saat perempuan menjadi lebih vokal di semua ranah wacana nasional, akan sangat penting untuk terus memonitor posisi ekonomi mereka di Indonesia. Apakah posisi itu mereformasi atau kembali mematuhi norma-norma gender Islam yang lebih tradisional yang umumnya digunakan dalam hukum Syariah belumlah ditentukan.

5.2.6: *Politik*

Sistem politik Indonesia dipengaruhi oleh hukum Islam serta adat. Meskipun konstitusi Indonesia mendekritkan bahwa laki-laki dan perempuan diperlakukan sama, sebagian karena beragam pengaruh ini maka, dalam praktiknya, perempuan masih belum terlindungi secara benar. Perlakuan terhadap perempuan juga dipengaruhi oleh situasi politik yang masih berkembang di Indonesia. Mengevaluasi peran gender dalam konteks politik yang berubah-ubah adalah penting untuk memahami hambatan pada partisipasi perempuan dalam pasar kerja formal yang terus ada di Indonesia saat ini.

Suharto, seorang pemimpin otoriter yang memimpin pemerintah Indonesia dari tahun 1967 hingga 1998, menciptakan sebuah rezim “Orde Baru” yang memiliki dampak luar biasa terhadap lingkungan politik Indonesia dan pertumbuhan ekonomi (Encyclopedia Britannica, 2012a). Selama rezim otoriter ini, perempuan kurang diberi suara politik dibandingkan laki-laki. Akibatnya, gerakan perempuan fokus pada reformasi sosial, dan isu-isu tentang pernikahan, pendidikan dan waris berada di garis depan upaya perubahan terkait gender. Namun, sejak Suharto lengser dari kekuasaan pada tahun 1998, perempuan diberi suara politik yang lebih besar dan penanganan hubungan gender oleh pemerintah juga berubah (Hoodfar dan Tajali, 2011). Periode pasca-Soeharto ini, yang dikenal sebagai Reformasi, telah menyaksikan perubahan dramatis dalam hubungan antara demokratisasi, keadilan sosial, liberalisasi, desentralisasi dan Islam politik (Otto, 2010) dan norma-norma budaya berkenaan dengan gender, yang semuanya berdampak langsung terhadap kemampuan perempuan berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja formal.

Sejak Suharto lengser dari kekuasaan, desentralisasi muncul sebagai aspek penting perubahan sistem politik Indonesia. Otonomi yang diberikan kepada daerah tertentu oleh proses desentralisasi dimaksudkan untuk meningkatkan akuntabilitas pemerintah kepada masyarakat (Komnas Perempuan, 2010) dan memungkinkan pengambilan keputusan politik terjadi pada skala lokal (Otto, 2010).

Desentralisasi memfasilitasi penyebaran demokrasi partisipatif di seluruh Indonesia dan juga memungkinkan untuk penciptaan kebijakan tingkat kabupaten dan provinsi yang menangani praktik-praktik diskriminatif. Misalnya, tiga puluh sembilan kebijakan daerah ada untuk membantu memulihkan korban kekerasan dengan menyediakan layanan-layanan penting untuk masyarakat (Komnas Perempuan, 2010). Namun, banyak daerah menggunakan otonomi yang diberikan kepada mereka oleh proses desentralisasi untuk menerapkan kebijakan yang semakin mendiskriminasi, seringkali terhadap perempuan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Komnas Perempuan (2010) menemukan bahwa setidaknya ada 154 peraturan daerah diskriminatif di Indonesia, 63 di antaranya mendiskriminasi perempuan secara langsung. Penelitian lebih lanjut mengidentifikasi 40 perlindungan tingkat nasional yang telah ada sejak Konstitusi Indonesia ditulis pada tahun 1945 yang dilanggar oleh perundang-undangan daerah yang ini dilaksanakan baru-baru. Secara khusus, peraturan-peraturan diskriminatif di tingkat regional atau lokal ini berperan membatasi hak-hak perempuan atas kebebasan berekspresi melalui aturan berpakaian, menahan perlindungan hukum terhadap prostitusi dengan cara yang mengkriminalisasi perempuan yang terlihat berada di luar sendirian di malam hari dan membuat undang-undang nasional yang melindungi hak-hak perempuan menjadi tidak efektif (Komnas Perempuan, 2010). Undang-undang ini berpotensi membatasi keterlibatan perempuan dalam pasar tenaga kerja, khususnya mereka yang bekerja di malam hari. Desentralisasi juga memungkinkan berbagai pemerintah daerah melaksanakan syariat dan hukum adat (Asian Development Bank, 2006).

Fattore et al. (2010) melakukan survei terhadap orang-orang Indonesia guna untuk lebih memahami dukungan bangsa ini bagi perempuan yang terpilih untuk jabatan tertentu. Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas orang Indonesia, terutama Muslim yang aktif, mendukung meningkatnya kesetaraan gender dalam pemerintahan: 61 persen responden merasa bahwa tidak cukup ada perempuan dalam pemerintahan, 33 persen merasa bahwa jumlah perempuan dalam pemerintahan saat ini adalah tepat dan 7 persen percaya bahwa sudah ada terlalu banyak perempuan dalam politik. Analisis lebih lanjut dari hasil survei ditemukan bahwa perempuan muslim lebih cenderung mendukung partisipasi perempuan dalam pemerintahan dari pada perempuan non-muslim, dan laki-laki muslim cenderung untuk mendukung meningkatnya partisipasi politik perempuan sama seperti laki-laki non-Muslim. Temuan ini menunjukkan bahwa Islam tidak dapat dikaitkan dengan meningkatnya tingkat antagonisme terhadap partisipasi perempuan dalam politik (Fattore et al., 2010).

5.2.7: Perkawinan dan Perceraian di Indonesia - Teori dan Politik

Struktur keluarga dan dampak tanggung jawab domestik perempuan yang berubah-ubah berdampak secara signifikan pada partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Pernikahan dan melahirkan berkontribusi terhadap penciptaan hambatan yang menghambat perempuan

mencapai transisi yang mudah ke pasar tenaga kerja formal. Menggunakan ekonomi politik sebagai paradigma untuk pemodelan keputusan perempuan mencari pekerjaan, Iversen dan Rosenbluth (2010) mengembangkan sebuah model yang didasarkan pada daya tawar di dalam rumah, pola perkawinan dan kemungkinan perceraian untuk menentukan sejauh mana perempuan terlibat dalam angkatan kerja. Mereka menyajikan model keluarga efisiensi ekonomi, yang digunakan di tempat lain dalam penjelasan neoklasik untuk partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Model ini mengacu pada keunggulan komparatif berbasis gender, yang menyajikan sebuah sistem di mana satu anggota keluarga mengkhususkan diri dalam keterampilan laku dijual untuk upah di luar rumah, sementara anggota yang lain mengkhususkan diri dalam ketrampilan rumah tangga dan pekerjaan rumah tangga yang tidak berbayar. Model ini didasarkan pada asumsi bahwa kedua anggota keluarga tersebut menikmati hasil yang sama-sama besar untuk modal manusia dalam domain masing-masing.

Ketika menggambarkan otonomi dan kebebasan perempuan untuk bekerja di luar rumah, Iversen dan Rosenbluth (2010) mengidentifikasi pola-pola perkawinan dan perceraian sebagai pendorong utama yang menentukan keputusan ekonomi perempuan. Mereka menyatakan bahwa dua pasar yang perempuan mungkin terlibat adalah pasar pernikahan dan/atau pasar kerja. Mereka menyimpulkan bahwa jika perempuan dirugikan dalam pasar kerja, ketrampilan mereka relatif lebih berguna di pasar perkawinan. Akibatnya, orang tua cenderung untuk mempersiapkan anak perempuan mereka untuk pasar perkawinan dari pada pasar tenaga kerja, terutama dalam masyarakat patriarkal seperti Indonesia di mana pekerjaan formal sulit untuk dicapai bagi perempuan. Namun, bila pemutusan sebuah ikatan perkawinan merupakan kemungkinan yang mungkin terjadi, perempuan lebih cenderung untuk mengejar pendidikan dan karir guna untuk melindungi diri bila terjadi bubarnya perkawinan. Singkatnya:

“Kemungkinan perceraian juga membentuk lingkungan tawar-menawar dalam keluarga. Perempuan lebih mungkin untuk bekerja—dan kemungkinan kurang dalam melaksanakan pekerjaan rumah tangga—di negara-negara dengan tingkat perceraian yang lebih tinggi. Hal sebaliknya berlaku di negara-negara di mana hambatan hukum atau sosial untuk menceraikan menyulitkan untuk mengambil pilihan bekerja di luar, bahkan jika pilihan tersebut ada. Bila pasangan terpaksa memperlakukan penyatuan tersebut sebagai sebuah keberlangsungan hidup, tawar-menawar—dan pembagian kerja keluarga—mungkin mencerminkan norma-norma sosial lama ketimbang akan dijamin oleh tingkat produktivitas relatif tenaga kerja laki-laki dan perempuan belaka” (Iversen dan Rosenbluth, 2010, hlm 6-7).

Dengan demikian, prevalensi dan kekuatan lembaga perkawinan menentukan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dari perspektif pelaku rasional neoklasik. Perempuan yang menghadapi pasar tenaga kerja diskriminatif tetapi pasar perkawinan aktif akan memusatkan energi mereka di pasar perkawinan guna untuk mendapatkan hasil terbesar untuk ketrampilan mereka. Dalam situasi ini, laki-laki akan mengkhususkan diri dalam pekerjaan di luar, sementara perempuan akan mengkhususkan diri dalam pekerjaan rumah tangga. Ketika perempuan menghadapi pasar perkawinan yang lebih tidak pasti dan perceraian merupakan kemungkinan kuat, mereka termotivasi untuk memperoleh ketrampilan yang dihargai di pasar tenaga kerja. Ketrampilan yang laku di pasaran melindungi perempuan bila terjadi perceraian.

Argumen mereka, dalam banyak hal, berasal dari sebuah diskusi tentang patriarki. Iversen dan Rosenbluth (2010) menekankan dampak norma-norma tradisional dan budaya terhadap angka perkawinan, angka perceraian dan partisipasi angkatan kerja perempuan. Jika masyarakat tertentu sangat patriarkal dan pasar perkawinan lebih menguntungkan bagi perempuan dibandingkan pasar tenaga kerja, perempuan akan berinvestasi dalam ketrampilan rumahan. Pada dasarnya, “keseimbangan yang rendah partisipasi akan didukung oleh perlindungan hukum dan normatif dari keluarga tradisional, yang membuat investasi dalam aset spesifik rumah tangga menjadi kurang beresiko bagi perempuan” (Iversen dan Rosenbluth, 2010, hlm. 26).

Berdasarkan teori Iversen dan Rosenbluth (2010), investasi dalam perempuan Indonesia kemungkinan terutama di pasar perkawinan, yang secara implisit patriarki publik maupun patriarki pribadi. Sebagaimana Tabel 5.1 (halaman berikutnya) gambarkan, di kalangan pasangan yang sudah menikah, kepala rumah tangga hampir selalu laki-laki, meskipun faktanya perempuan masih harus melaksanakan sebagian tugas rumah tangga. Baru ketika seorang perempuan bercerai dia benar-benar mendapatkan gelar kepala rumah tangga. Ini adalah hasil dari UU Perkawinan yang mendefinisikan suami sebagai kepala rumah tangga terlepas dari apakah istri memperoleh pendapatan yang lebih tinggi ataukah tidak.

Status perkawinan dan usia perkawinan pertama bagi perempuan memiliki implikasi yang lebih dalam terhadap kemampuan mereka berpartisipasi dalam ekonomi formal: 93 persen perempuan Indonesia berusia antara 30 dan 34 adalah menikah atau telah menikah (Statistik Indonesia, 2008) . Meskipun keseluruhan praktiknya secara tradisional tetap berkembang luas, usia perkawinan pertama bagi perempuan meningkat. Sementara 17 persen perempuan berusia antara 45 dan 49 menikah sebelum usia 15, hanya 5 persen dari perempuan berusia 20 hingga 24 tahun menikah sebelum usia 15 (Statistics Indonesia, 2008). Perubahan di banyak faktor sosial ekonomi, misalnya semakin tingginya tingkat pendidikan, semakin tingginya tingkat pendapatan dan tinggal di daerah perkotaan, dapat memberikan kontribusi terhadap kecenderungan penundaan usia perkawinan pertama (Statistics Indonesia, 2008; Asian Development Bank, 2006). Tabel 5.2 (halaman berikutnya) melaporkan rincian usia perkawinan pertama antara daerah pedesaan dan perkotaan Indonesia.

Tabel 5.1: Persentase Kepala Rumah Tangga Indonesia menurut Jenis Kelamin dan Status Perkawinan, 2000-2002

		2000	2001	2002
Perempuan	Tidak Menikah	7,5	12,4	8,5
	Menikah	9,0	11,8	8,3
	Bercerai	83,5	75,8	83,2

Laki-laki	Tidak Menikah	2,1	1,8	2,0
	Menikah	95,1	96,3	95,3
	Bercerai	2,8	1,9	2,7

Sumber: Asian Development Bank, 2006

Tabel 5.2: Persentase Distribusi Perempuan pada Usia Perkawinan Pertama

		<15	15-16	17	18	19+
Kota	2000	10,9	8,2	11,0	11,8	58,1
	2002	9,5	8,1	11,0	11,6	59,8
Desa	2000	17,1	13,2	14,2	14,5	41,1
	2002	14,6	12,9	14,6	14,6	43,3
Jumlah	2000	14,6	11,2	12,9	13,4	47,9
	2002	12,4	10,9	13,0	13,4	50,3

Sumber: Asian Development Bank, 2006

Fakta bahwa perempuan muda Indonesia menunda pernikahan memiliki banyak implikasi sosial, budaya, dan ekonomi. Bila gadis menikah di usia muda, mereka sering meninggalkan sekolah untuk mendedikasikan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas mereka sebagai istri, sebuah keputusan yang rasional sesuai dengan teori Iversen dan Rosenbluth (2010). Keputusan untuk meninggalkan sekolah ini dapat diperburuk oleh kenyataan bahwa lembaga pendidikan sering melarang perempuan yang menikah atau hamil melanjutkan pendidikan mereka. Dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, perempuan memiliki lebih sedikit peluang ekonomi sekarang dan masa depan. Selanjutnya, terdapat banyak resiko kesehatan terkait dengan pernikahan dini, terutama karena tanggung jawab reproduksi istri baru yang dirasakan. Pernikahan muda umumnya menyebabkan kehamilan muda, sebuah tren yang menghantarkan pada semakin tingginya kejadian kematian ibu, meningkatnya kerentanan terhadap HIV/AIDS dan penyakit menular seksual lainnya dan meningkatnya resiko kehamilan yang tidak diinginkan, aborsi tidak aman, kekerasan dan perceraian (Asian Development Bank, 2006).

Mengingat model keunggulan komparatif Iversen dan Rosenbluth (2010), bersama dengan statistik yang disajikan di bagian ini, sangat penting untuk mempertimbangkan kondisi pasar perkawinan di Indonesia. Undang-undang saat ini merepresentasikan konsolidasi kekuasaan negara atas masalah perkawinan (O'Shaughnessy, 2009), dan pengadilan Islam, alih-alih pengadilan umum, tetap memegang yurisdiksi atas masalah perkawinan dan perceraian Islam (Bedner dan van Huis, 2010). Usia minimum untuk menikah adalah 19 tahun untuk laki-laki dan 16 tahun untuk perempuan, tapi pernikahan bagi individu di bawah usia minimum dapat

diperoleh dengan izin orang tua dan izin dari pengadilan (Asian Development Bank, 2006). Selain itu, UU Perkawinan 1/1974 mencerminkan banyak norma patriarkal yang mendominasi wacana terkait gender di Indonesia, dalam hal UU tersebut mendefinisikan suami sebagai “kepala keluarga” dan istri sebagai “ibu rumah tangga.” Suami diharapkan melindungi dan menafkahi istri mereka, sementara istri diharapkan menangani sumber daya rumah tangga dan mengelola rumah tangga (O'Shaughnessy, 2009). Poligami juga masih diperbolehkan dengan syarat ketat dan persetujuan dari pengadilan Islam, namun aturan ini hanya berlaku untuk Muslim (Bedner dan van Huis, 2010).

UU Perkawinan juga memberikan ketentuan penting tentang perceraian dan memberi pengadilan keleluasaan untuk membuat keputusan mengenai aspek-aspek sengketa perceraian yang tidak ditangani secara eksplisit. Berdasarkan undang-undang tersebut, hakim seharusnya berupaya mendamaikan perselisihan perkawinan. Jika perdamaian berhasil, pasangan tidak dapat secara legal minta cerai lagi untuk alasan yang sama di lain waktu. Selain itu, hak asuh anak, yang merupakan aspek integral dari semua perdebatan perceraian, akan diputuskan oleh pengadilan. Hakim diperbolehkan secara hukum memerintahkan suami untuk memberi nafkah untuk mantan istri mereka jika mereka percaya bahwa situasinya menjamin dukungan keuangan (O'Shaughnessy, 2009).

Pengadilan Islam menggunakan UU Perkawinan dan satu set undang-undang, yang disebut Kompilasi Hukum Islam, sebagai instrumen utama yang dapat digunakan untuk mengeluarkan putusan. Kompilasi tersebut adalah kodifikasi hukum Islam nasional dan terpadu. Meskipun kadang-kadang bahasanya bisa jadi paternalistik, Kompilasi tersebut berisi beberapa aturan yang cukup liberal dan memberi perempuan dan laki-laki kedudukan hukum yang hampir identik berkenaan dengan perceraian (Bedner dan van Huis, 2010). Kompilasi ini dipecah menjadi tiga bagian: hukum perkawinan, hukum waris dan infaq. Meskipun Kompilasi tersebut bukanlah hukum nasional, namun merepresentasikan standar untuk diikuti oleh pengadilan Islam (Otto, 2010).

Meskipun tidak ada undang-undang nasional tentang hukum waris bagi Muslim di Indonesia, pengadilan Islam menggunakan peraturan dari UU Perkawinan dan Kompilasi untuk memegang otoritas atas hal-hal yang melibatkan warisan. Konon, Kompilasi mengandung banyak komponen kontroversial yang diyakini oleh sebagian Muslim progresif terlalu berakar pada hukum syariah untuk bisa dijustifikasi atas dasar yang lebih rasional-sekuler. Akibatnya, UU tentang Pengadilan Agama tahun 1989 disahkan untuk memberi individu kemampuan untuk memilih pengadilan mana, umum atau Islam, untuk membawa kasus warisan, serta apakah kasus mereka akan diputuskan berdasarkan hukum nasional, hukum adat, atau hukum Islam ataukah tidak (Otto, 2010).

Saat ini, pengadilan Islam masih memiliki kewenangan atas semua masalah yang melibatkan hukum keluarga bagi Muslim Indonesia, termasuk warisan, perceraian dan perwalian anak. 60 persen pemohon ke pengadilan Islam adalah perempuan dan penelitian menunjukkan bahwa perempuan yang tidak menggunakan pengadilan Islam untuk membubarkan perkawinan mereka, umumnya, dirugikan. Namun, meskipun mengatur banyak hal yang memiliki arti penting langsung untuk perempuan, pengadilan Islam cenderung kurang dimanfaatkan di Indonesia karena, di antara kritik lainnya, mahal dan tidak efisien, orang sering tidak memahami hukum Indonesia pada umumnya dan banyak yang tidak memahami manfaat menggunakan pengadilan

Islam (Sumner, 2008). Akibatnya, banyak perkawinan dan perceraian yang secara hukum tidak sah dan banyak yang lainnya tidak dilaporkan (Bedner dan van Huis, 2007).

BAB 6: HAMBATAN UNTUK KETENAGAKERJAAN DAN KONDISI BURUK PEKERJAAN TERKAIT GENDER

Bab 5 memberikan tinjauan dari literatur yang ada mengenai hambatan khusus untuk masuk ke pasar tenaga kerja formal dari pasar informal. Terutama bagi perempuan Indonesia, hambatan-hambatan ini bersifat substansial, dan banyak yang lazim di pasar tenaga kerja karena ditanamkan ke dalam struktur masyarakat dan sejarah Indonesia. Namun demikian, tingkat kerja yang signifikan di pasar tenaga kerja formal terakses bagi perempuan. Sekitar 40 persen karyawan perempuan di Indonesia secara resmi dipekerjakan (Asian Development Bank, 2011). Namun, setelah berada di pasar tenaga kerja formal, peluang bagi perempuan tidak sama dengan rekan laki-laki mereka.

Bab ini akan memberikan bukti tentang bagaimana dan mengapa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin terjadi di dalam pasar tenaga kerja formal. Patriarki terus melanggengkan ketidaksetaraan yang ada di dalam pasar tenaga kerja, dan diskriminasi upah dan bentuk-bentuk diskriminasi kerja lain semakin memperparah sulitnya kondisi kerja yang dihadapi oleh perempuan. Bab ini pertama-tama akan mengkaji dampak patriarki di dalam pasar tenaga kerja, dan kemudian akan menjelaskan teori di balik diskriminasi upah dan bagaimana diskriminasi tersebut mewujudkan dalam konteks Indonesia. Lima contoh spesifik diskriminasi kerja berdasarkan jenis kelamin kemudian diberikan. Contoh-contoh tersebut adalah: (1) segregasi industri, (2) segregasi jenis pekerjaan, (3) peluang untuk promosi yang tidak setara, (4) interaksi tempat kerja yang penuh pelecehan antara supervisor dan karyawan (umumnya karyawan perempuan) dan (5) pelecehan seksual. Bukti tentang masing-masing isu akan diberikan dan dampaknya akan dikaji melalui lensa teoritis maupun dalam konteks Indonesia.

6.1: Patriarki

Patriarki dan konsekuensinya menampakkan diri sebagai hambatan untuk partisipasi pasar tenaga kerja formal, sebagaimana dibahas di Bab 3. Pada bagian ini, kita akan mengkaji dampaknya terhadap pengalaman perempuan setelah dia dipekerjakana di pasar tenaga kerja formal di Indonesia.

Patriarki menyatakan bahwa peran perempuan adalah di dalam rumah tangga, yang dapat membuat sangat sulit bagi perempuan untuk dapat diterima di luar wilayah domestik mereka. Namun, dalam kasus di mana norma-norma patriarkal tidak sepenuhnya membatasi kemampuan perempuan untuk berpartisipasi di pasar tenaga kerja formal, norma-norma tersebut membatasi perempuan mengakses bidang pekerjaan tertentu di sektor formal dan mendapatkan tingkat upah yang sama dengan laki-laki. Jika seorang perempuan memilih untuk mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja di luar rumah, yang masih mungkin terjadi adalah pekerjaannya cenderung merupakan perpanjangan dari pekerjaan yang lazimnya dituntut dari seseorang yang menjalankan rumah tangga (terutama perempuan). Akibatnya, Anker dan Hein (1986) menyatakan, pekerjaan-pekerjaan ini cenderung tidak dihargai di masyarakat sebagai pekerjaan “perempuan”, yang memberi kontribusi terhadap segregasi tenaga kerja (akan dibahas lebih lanjut di bab ini).

Pekerjaan-pekerjaan seperti mengajar, merawat dan membersihkan adalah sangat mirip dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan oleh perempuan di rumah tangga mereka sendiri, membuat pekerjaan tersebut sesuai untuk perempuan di luar rumah. Pandangan bahwa pekerjaan rumah tangga merupakan satu-satunya pekerjaan yang sesuai untuk perempuan dapat diperkuat oleh pandangan-pandangan keagamaan tertentu. Misalnya, berbagai agama, termasuk Islam, mengajarkan bahwa perempuan membutuhkan izin suami mereka untuk meninggalkan rumah (Bahramitash, 2002), yang dapat memperkuat keyakinan masyarakat bahwa prioritas pertama seorang perempuan adalah rumahnya.

Konsekuensi dari patriarki untuk pekerjaan “perempuan yang tepat” mungkin memiliki efek antargenerasi yang membatasi pembentukan modal manusia. Lim (1983) menganalisis konsekuensi memandang perempuan sebagai ibu rumah tangga, menyatakan bahwa perempuan disosialisasikan untuk menerima peran-peran tersebut dan mungkin tidak termotivasi untuk memperoleh ketrampilan yang laku di pasaran. Maka, struktur pasar patriarkal meningkatkan biaya dan menurunkan tingkat hasil investasi modal manusia bagi perempuan. Bila seorang perempuan berhasil mendapatkan ketrampilan, patriarki selanjutnya dapat bertindak untuk menghalanginya mendapatkan pekerjaan dan kompensasi yang akan diberikan kepada seorang laki-laki dengan keahlian yang sama. Oleh karena itu, patriarki berperan sebagai hambatan untuk mendapatkan pekerjaan di tempat pertama dan, karena perempuan tidak dapat mengembangkan ketrampilan yang bias dikembangkan oleh pekerja laki-laki, mereka dipandang sebagai anggota masyarakat yang kurang efektif, yang semakin menyebarkan pandangan patriarki.

Patriarki berperan dalam berbagai praktik diskriminatif, memberikan kontribusi terhadap diskriminasi upah maupun diskriminasi kerja. Meskipun patriarki hanya akan secara eksplisit disebutkan secara singkat sepanjang sisa bab ini, penting untuk diingat bahwa semua teori berikut ini dan kondisi masyarakat secara implisit terikat (dan sedemikian erat) dengan norma-norma patriarki yang mendikte banyak interaksi di balik hubungan gender di Indonesia.

6.2: Diskriminasi Upah

Diskriminasi upah merupakan salah satu indikator terpenting dari praktik dan proses pasar tenaga kerja yang diskriminatif. Namun, meskipun penting, sulit untuk mengukur karena banyaknya faktor pasar dan pra-pasar yang mempengaruhi upah dan partisipasi pasar tenaga kerja. Selanjutnya, literatur tentang diskriminasi upah fokus terutama pada ketidaksetaraan upah di negara-negara maju. Meskipun demikian, faktor-faktor penentu diskriminasi upah didasarkan pada praktik-praktik diskriminatif yang ditemukan di negara maju maupun berkembang.

Bagian berikut berisi pembahasan singkat literatur tentang diskriminasi upah, mengidentifikasi beberapa kekuatan yang mendorong perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan dan temuan laporan dari penelitian empiris, baik bagi Indonesia maupun negara-negara lain yang berupaya mengidentifikasi penyebab utama diskriminasi upah.

Goldin dan Polachek (1987) mendefinisikan diskriminasi upah sebagai “bagian dari kesenjangan pendapatan yang tidak dijelaskan dengan karakteristik individu” (hlm. 144). Dengan demikian, diskriminasi upah di sepanjang garis gender adalah perbedaan upah perempuan dan laki-laki setelah semua faktor lain, misalnya bantuan pendidikan dan ketrampilan, telah

dikendalikan. Ini adalah definisi yang digunakan dalam banyak analisis statistik terhadap diskriminasi, misalnya dekomposisi Oaxaca (Oaxaca, 1973). Di bawah ekonomi neoklasik, pekerja dapat menuntut upah yang setara dengan tingkat margin produktivitas mereka.

Namun, sebagian ahli berpendapat bahwa metode ini tidak memadai karena tidak mempertimbangkan kesenjangan upah bagi perempuan di berbagai titik siklus hidup mereka, yang sangat penting jika perempuan memiliki kemungkinan lebih tinggi terjebak dalam pekerjaan buntu (Figart, 1999b). Dengan demikian, penting untuk mempertimbangkan tidak hanya metodologi yang mengukur perbedaan upah berdasarkan gender untuk pekerjaan yang sama, semuanya sama, tetapi juga metode yang menjelaskan segregasi pekerjaan dan perbedaan dalam balikan untuk ketrampilan.

Selain itu, diskriminasi dapat mempengaruhi hasil pengembalian untuk investasi dalam modal manusia. Misalnya, Garcia-Crespo (2006) meneliti balikan untuk promosi di pasar tenaga kerja Spanyol, menyimpulkan bahwa sebagian besar kesenjangan upah laki-laki dan perempuan adalah karena perbedaan dalam tingkat promosi antara laki-laki dan perempuan alih-alih perbedaan balikan untuk promosi. Sementara Laki-laki dan perempuan mungkin secara finansial mendapat penghasilan sama dari pangkat tertentu, perempuan mungkin tidak dipromosikan pada tingkat yang sama seperti rekan laki-laki mereka. Garcia-Crespo (2006) mengkaitkan lebih tingginya tingkat promosi di Spanyol dengan tingkat modal manusia dan ketrampilan kerja tertentu.

6.2.1: *Segregasi Bidang Kerja*

Diskriminasi dapat mengambil bentuk lebih formal berupa membatasi akses ke pekerjaan dengan upah lebih tinggi atau pekerjaan yang memiliki jenjang promosi (Bettio, 2008; Goldin, 1987). Menurut Blau (1996), penjelasan terfokus gender untuk kesenjangan upah dibangun di atas interaksi antara teori modal manusia dan diskriminasi pasar tenaga kerja. berkenaan dengan diskriminasi upah, teori modal manusia menyatakan bahwa pembagian berdasarkan gender di pasar tenaga kerja didasarkan pada pembagian kerja rumah tangga tradisional (lihat Bab 2 untuk pembahasan lebih luas tentang teori modal manusia). Karena merupakan tanggung jawab perempuan untuk mengasuh anak, mereka kurang memiliki dorongan untuk memperoleh ketrampilan yang laku di pasaran dan pelatihan sambil kerja, karena mereka mengantisipasi berhenti sejenak dan keluar dari pasar tenaga kerja selama masa-masa melahirkan. Akibatnya, perempuan mungkin terkonsentrasi pada industri yang memerlukan lebih sedikit ketrampilan spesifik dan memiliki sanksi lebih rendah untuk masuk dan keluar dari bidang tersebut (Blau, 1996; Iversen dan Rosenbluth, 2006).

Goldin (1987) menemukan bahwa distribusi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan merupakan penyebab utama kesenjangan gender dalam pendapatan. Perempuan cenderung dipekerjakan secara tidak proporsional dalam industri atau sektor industri tertentu yang berkecakupan rendah atau berkecakupan umum. Akibatnya, mereka kurang berpotensi atas pendapatan rata-rata dan balikan untuk investasi modal manusia dalam pekerjaan. Berkenaan dengan dampak segmentasi industri terhadap upah, Goldin (1987) menemukan bahwa diskriminasi dalam sektor, atau segregasi pekerjaan, terdapat bagian kesenjangan gender yang lebih besar, dan mengubah pendapatan di dalam sektor lebih memiliki dampak pada perubahan

keseluruhan kesenjangan gender dari pada yang dapat dicapai dengan mendistribusikan penempatan laki-laki dan perempuan dalam industri.

Blau (1996) lebih lanjut mengungkapkan kekhawatiran tentang dampak ketrampilan tidak terukur pada kesenjangan upah. Menurut Blau, “semuanya sama, semakin besar balikan untuk ketrampilan dan semakin besar upah yang diterima oleh individu dalam sektor yang disukai, maka akan semakin besar kesenjangan gender. Demikian pula, diskriminasi pasar tenaga kerja dan/atau defisit perempuan aktual dalam ketrampilan tak terukur mengakibatkan pengusaha memperlakukan perempuan seolah-olah mereka memiliki ketrampilan tak terukur dan juga terukur yang lebih rendah. Dengan demikian, semakin tinggi penghargaan untuk ketrampilan tak terukur, maka akan semakin besar kesenjangan gender, semuanya sama” (Blau, 1996, hlm. 7). Singkatnya, jika ketrampilan khusus sangat dihargai dalam hal profitabilitas industri dan remunerasi—atau jika perempuan dianggap memiliki atau memiliki lebih sedikit ketrampilan tak terukur dan pengusaha memasukkan persepsi ini ke dalam praktik perekrutan mereka—kesenjangan upah gender akan lebih besar. Ketrampilan tak terukur adalah ketrampilan yang kurang tersinyalkan secara kongkrit kepada calon pengusaha selama proses perekrutan. Satu contoh dalam hal ini mungkin etos kerja, yang tidak dapat sepenuhnya tersinyalkan sampai karyawan tersebut benar-benar bekerja. Perempuan mungkin menerima balikan untuk ketrampilan tak terukur lebih sedikit karena teori diskriminasi statistik menyatakan bahwa pengusaha akan berasumsi bahwa semua perempuan memiliki ketrampilan tak terukur lebih sedikit dari pada rekan laki-laki mereka.

Secara empiris, Blau (1996) mendukung hipotesis bahwa segregasi pekerjaan dan struktur upah merupakan penentu utama kesenjangan upah gender melalui penelitian komparatif kesenjangan upah di Amerika Serikat dan Swedia. Penelitian tersebut memperingkat laki-laki dan perempuan dalam persen dalam hal pendapatan dan kemudian membandingkannya dengan peringkat upah dalam persen di seluruh industri dan pekerjaan. Dengan menggunakan metodologi ini, Blau menemukan bahwa perbedaan dalam kesenjangan gender antara Amerika Serikat dan Swedia adalah karena perbedaan dalam struktur upah. Amerika Serikat memberikan penghargaan lebih tinggi pada balikan untuk ketrampilan khusus dalam industri di mana perempuan tidak secara aktif dipekerjakan (Blau, 1996).

Analisis empiris selanjutnya menemukan bahwa segregasi pekerjaan dan kesenjangan upah berkorelasi positif. Menggunakan metodologi survei rumah tangga individual, korelasi antara pekerjaan dan kesenjangan upah tidak ditemukan secara statistik signifikan. Namun, ketika peneliti menggunakan data pengusaha-pekerja yang dicocokkan, hubungan antara tingkat segregasi pekerjaan dan kesenjangan upah gender ditemukan secara statistik signifikan, dengan banyak penelitian yang mengkaitkan sebagian besar dari keseluruhan kesenjangan upah gender dengan segregasi di seluruh pekerjaan, perusahaan dan industri (Bettio, 2008).

Dari perspektif sosiologis, di mana patriarki merupakan norma dan pasar tenaga kerja umumnya dianggap menjadi domain yang didominasi oleh laki-laki, asimilasi ke dalam kelompok berdasarkan jenis kelamin bisa sangat intens. Di Indonesia, hanya 17 persen perempuan memegang posisi manajerial (Asian Development Bank, 2006). Karena sebagian besar posisi supervisor disediakan untuk laki-laki, maka laki-laki mungkin diistimewakan dibandingkan perempuan ketika mempertimbangkan upah dan siapa yang “berhak” untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja.

Demikian pula, teori identitas sosial akan mengandaikan bahwa pengusaha laki-laki akan melihat calon karyawan laki-laki secara lebih positif dari pada perempuan. Cukup sederhana, karena laki-laki melihat laki-laki lain sebagai bagian dari kelompok mereka, karyawan laki-laki dengan kemampuan yang sama seperti karyawan perempuan akan dibayar lebih banyak oleh manajer mereka yang didominasi oleh laki-laki dan lebih cenderung untuk direkrut.

6.2.2: *Patriarki*

Menurut banyak teoris feminis dan sosiolog, patriarki tidak hanya berperan sebagai hambatan untuk masuk ke sektor formal, tetapi juga merupakan faktor signifikan dalam diskriminasi upah. Saat pemekerjaan perempuan dilihat melalui lensa tanggung jawab rumah tangga yang dikaitkan dengan jenis kelaminnya, umumnya diasumsikan bahwa dia bekerja hanya untuk “uang saku” karena dia tidak memiliki peran sosial sebagai “pencari nafkah.” Oleh karena itu, perempuan menerima upah lebih rendah karena pandangan “penyumbang sekunder” untuk keluarga, dan ini diterjemahkan ke dalam keyakinan masyarakat bahwa perempuan tidak memiliki keinginan untuk mobilitas profesional ke jenjang yang lebih tinggi (Lim, 1983).

Indraswari (2006), saat menganalisis kepemilikan warung (toko kecil) oleh perempuan Indonesia, menemukan bahwa banyak subyeknya percaya bahwa perempuan bekerja sekedar untuk memberikan penghasilan tambahan. Namun, pekerjaan perempuan sesungguhnya memberikan kontribusi signifikan terhadap semakin besarnya pendapatan dan ekonomi rumah tangga. Dengan demikian, meskipun perempuan kerap menjadi pencari nafkah utama dalam keluarga, prasangka pengusaha dan lembaga dan norma patriarkal menghambat perempuan menerima upah yang sama seperti rekan laki-laki mereka untuk pekerjaan yang sama karena keyakinan bahwa karyawan perempuan mereka merupakan pencari nafkah sekunder.

Selain itu, di lapangan kerja formal, pekerja Indonesia berhak atas tunjangan tambahan yang seharusnya untuk membantu mendukung keluarga. Laki-laki secara otomatis diberi tunjangan ini dengan alasan bahwa mereka berperan sebagai kepala rumah tangga. Namun, perempuan sekalipun berperan sebagai “pencari nafkah” utama atau sebagai kepala rumah tangga tunggal, tidak diberi tunjangan ini karena norma-norma patriarkal menetapkan bahwa perempuan adalah tanggung jawab laki-laki. Norma ini meluas ke penyediaan tunjangan kesehatan, yang diberikan secara langsung kepada perempuan bekerja dan tidak dapat dipindah atau digunakan untuk keluarganya, kecuali dia dapat membuktikan bahwa dia memiliki tingkat penghasilan yang lebih tinggi atau janda (Indraswari, 2006).

6.2.3: *Perbedaan dalam Kemampuan*

Karena banyak model diskriminasi empiris mengendalikan perbedaan dalam kemampuan, maka penting untuk secara eksplisit mengakui bahwa perempuan memiliki perbedaan akses ke peluang pendidikan dan pelatihan kerja. Sementara faktor-faktor penentu pembentukan modal manusia diperhitungkan dalam banyak diskusi tentang segregasi pekerjaan, faktor pra-pasar kerap terabaikan dalam penelitian empiris tentang kesenjangan upah gender. Memang, Goldin (1987) melaporkan penurunan terbesar dalam kesenjangan upah gender terjadi ketika perempuan

mendapatkan akses ke pekerjaan dengan balikan untuk pendidikan yang signifikan. Goldin (1987) dan Garcia-Crespo (2006), kemudian, menunjukkan bahwa kesenjangan upah dapat menurun jika perempuan memiliki akses yang sama terhadap pendidikan, pengalaman kerja dan promosi seperti laki-laki. Blau (1996) menunjukkan bahwa jika perempuan memiliki akses ke pekerjaan yang memiliki balikan untuk ketrampilan yang lebih tinggi, kesenjangan upah akan menurun secara signifikan.

6.2.4: *Pelecehan Seksual*

Pelecehan seksual juga dapat berkontribusi terhadap perbedaan upah gender jika perempuan korban pelecehan menghindari orang yang melecehkan mereka, memiliki kesehatan mental buruk atau lebih sering berhenti bekerja dan, oleh karena itu, memiliki lebih sedikit modal manusia spesifik pengusaha. Namun, Hersch (2011) berhipotesis bahwa pelecehan seksual akan diwujudkan dalam upah dengan salah satu dari dua cara. Di satu sisi, pekerja korban pelecehan akan menerima upah lebih rendah setelah kasus pelecehan seksual jika kasus tersebut berdampak negatif pada produktivitas pekerja. Di sisi lain, dalam sebuah pasar tenaga kerja yang kompetitif, pekerja akan menerima kompensasi tambahan untuk bekerja dalam kondisi tidak nyaman atau ilegal. Hersch menyimpulkan bahwa pekerja menerima premi resiko untuk pelecehan seksual yang mirip dengan premi resiko yang dapat mereka terima untuk resiko kematian atau cedera di tempat kerja. Dengan demikian, meskipun ada hipotesis bahwa kasus pelecehan seksual dapat menurunkan upah sebagai refleksi dari produktivitas yang rendah, Hersch (2010) melaporkan bahwa pekerja perempuan menerima perbedaan kompensasi untuk bekerja dalam kondisi yang mungkin mengakibatkan pelecehan seksual.

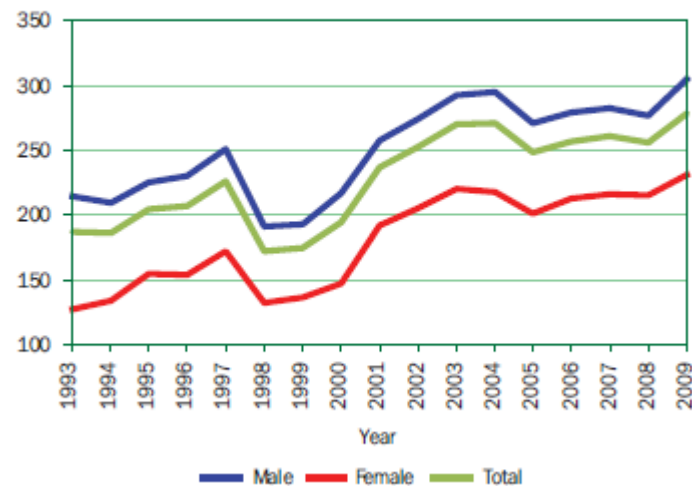
6.2.5: *Diskriminasi Upah di Indonesia*

Dalam kasus Indonesia, meskipun kesenjangan upah berbasis gender menurun, ada cukup besar kesenjangan antara upah riil rata-rata laki-laki dan perempuan. Karena pengetatan pasar tenaga kerja di awal 1990-an dan pengenalan upah minimum wajib, upah riil di Indonesia telah meningkat selama dua puluh tahun terakhir (Feridhanusetyawan et al., 2001). Namun, kenaikan dalam upah riil belum muncul seragam, karena kesenjangan upah berdasarkan gender masih memainkan peran penting dalam ketidaksetaraan gender Indonesia.

Pada tahun 1996, rata-rata upah riil laki-laki melebihi perempuan sebesar 33,3 persen; pada tahun 2010, statistik menunjukkan bahwa laki-laki masih mendapat 22,1 persen lebih tinggi dari pada perempuan (International Labour Organization, 2011b). Kesenjangan upah bahkan lebih tinggi bagi karyawan lepas (mereka yang bekerja di pasar tenaga kerja informal) dari pada karyawan tetap. Karyawan kasual laki-laki memperoleh 52,1 persen lebih tinggi dari pada karyawan kasual perempuan pada tahun 2001, 57,0 persen lebih tinggi pada tahun 2005, 44,2 persen lebih tinggi pada tahun 2009, dan 50,6 persen lebih tinggi pada tahun 2010 (International Labour Organization, 2011b). Secara keseluruhan, perempuan Indonesia di pasar tenaga kerja memperoleh sekitar 76 persen dari upah rekan laki-laki mereka (International Labour Organization, 2009), seperti yang digambarkan di Gambar 6.1 berikut (halaman berikutnya).

Tabel 6.1 (halaman berikutnya) menggambarkan upah bulanan rata-rata di kalangan pekerja industri Indonesia pada tahun 2003. Tabel ini menunjukkan kesenjangan upah dalam hal segregasi pekerjaan dan berikutnya tingkat promosi. Menurut sampel ini, rasio penghasilan perempuan terhadap penghasilan laki-laki tidak mengikuti pola yang seragam, dengan perempuan dalam posisi tertinggi mendapatkan yang terbanyak relatif terhadap laki-laki.

Gambar 6.1: Upah rata-rata Riil Karyawan per Bulan menurut Gender Indonesia, 1993-2009



Sumber: Asian Development Bank, 2006

Tabel 6.1: Upah Bulanan Rata-rata Pekerja Industri di Indonesia, 2003

Level	Laki-laki	Perempuan	Persentase Upah Perempuan terhadap Upah Laki-laki
Di bawah supervisor	992,3	764,1	77
Supervisor	1.353,6	1.058,1	78
Satu tingkat di atas supervisor	1.850,6	1.024,0	55
Dua tingkat di atas supervisor	2.520,8	1.104,6	44
Tiga tingkat di atas supervisor	3.430,0	2.557,0	75
Ahli	1.759,3	1.612,9	92

Sumber: Indraswari, 2006

Meskipun Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Indraswari, 2006), kepatuhan terhadap konvensi tersebut terbatas. Kepatuhan sangat rendah di sektor swasta, di mana penggunaan celah seperti tunjangan wajib relatif umum dan mengakibatkan laki-laki dibayar lebih tinggi dari pada perempuan. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) melaporkan bahwa realitas diskriminasi upah yang terus berlanjut di Indonesia adalah terkait dengan status perempuan Indonesia secara keseluruhan. Menurut ILO (2012a), banyak marginalisasi perempuan di pasar tenaga kerja dan dalam hal upah dapat dikaitkan dengan persepsi bahwa ranah perempuan adalah di dalam rumah tangga dan prevalensi sikap patriarki baik dalam industri publik maupun swasta (International Labour Organization, 2012).

Feridhanusetyawan et al. (2001) menganalisis perbedaan upah laki-laki dan perempuan di Indonesia dengan menggunakan metode empiris umum misalnya dekomposisi Blinder-Oaxaca. Para penulis berupaya mengukur dampak diskriminasi berdasarkan upah yang teramati atau terrealisasikan dengan mengkaji perbedaan antara upah laki-laki dan perempuan yang diperkirakan, semuanya sama. Dengan menggunakan data dari tahun 1986 dan 1997, sebelum krisis keuangan, para penulis menemukan bahwa pengalaman kerja merupakan indikator penting pendapatan yang diprediksi, sebagaimana halnya pendidikan. Selain itu, menurut penelitian tersebut, jika individu tersebut adalah kepala rumah tangga, pendapatannya yang diperkirakan adalah lebih tinggi. Dampak kepala rumah tangga adalah lebih tinggi bagi laki-laki dari pada bagi perempuan, yang secara potensial terkait dengan beberapa tunjangan yang diberikan kepada laki-laki dari pada perempuan. Penekanan pada pengalaman menegaskan temuan bahwa kurangnya akses perempuan ke lembaga yang terkait dengan pasar tenaga kerja, misalnya pelatihan kerja dan pengalaman kerja, daripada praktik-praktik diskriminatif yang tidak dijelaskan, adalah hal yang menentukan diskriminasi upah.

6.2.6: *Dampak Diskriminasi Upah*

Jika diskriminasi upah adalah lazim dan perempuan merasa bahwa mereka akan menikmati hasil untuk ketrampilan yang laku di pasaran yang lebih rendah dari pada rekan laki-laki mereka, maka diskriminasi tersebut berperan sebagai penghambat bagi perempuan untuk memasuki pasar tenaga kerja. Dengan demikian, diskriminasi upah dan hasil dari investasi yang lebih rendah dalam modal manusia yang laku di pasaran eksis dalam lingkaran umpan balik; perempuan yang percaya bahwa mereka akan mengalami diskriminasi dalam angkatan kerja mungkin tidak berinvestasi dalam pengembangan modal manusia mereka sendiri. Namun, rendahnya investasi modal manusia berkontribusi semakin meningkatkan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Selanjutnya, rendahnya investasi modal manusia berkontribusi terhadap diskriminasi statistik karena pengusaha terus memandang perempuan memiliki lebih sedikit ketrampilan (Bettio, 2008).

Berdasarkan analisis perilaku individu neoklasik, tingkat upah yang lebih rendah merupakan penghambat rasional partisipasi angkatan kerja. Dengan demikian, diskriminasi upah merupakan hambatan yang signifikan untuk pekerjaan formal, dan merupakan kondisi spesifik pasar tenaga kerja formal yang membuat secara potensial tidak rasional bagi perempuan untuk berinvestasi dalam ketrampilan yang laku di pasaran.

6.3: Diskriminasi Ketenagakerjaan

6.3.1: *Segregasi Industri*

Segregasi industri adalah “seberapa banyak perempuan dalam angkatan kerja berbayar terkonsentrasi di industri tertentu” (Moir dan Smith, 1979, hlm. 281), dan dibedakan dari segmentasi terkait pekerjaan lainnya karena segregasi ini berada di sepanjang garis industri sebagai lawan garis pekerjaan.

Ada empat argumen teoritis yang berusaha menjelaskan adanya segregasi industri di sepanjang garis jenis kelamin dalam angkatan kerja:

Pasar tenaga kerja ganda

Dalam teori ini, pasar diklasifikasikan sebagai berisi pekerjaan sektor primer ataupun pekerjaan sektor sekunder, yang pada dasarnya dibedakan berdasarkan tingkat stabilitas. Pekerjaan primer di pasar formal umumnya menawarkan lingkungan kerja yang stabil, upah yang relatif tinggi, kemampuan untuk memperoleh ketrampilan dalam pekerjaan, dan peluang promosi. Pekerjaan primer juga cenderung menuntut stabilitas dan komitmen dari karyawan mereka. Pekerjaan sekunder, sebaliknya, menawarkan tingkat stabilitas yang lebih rendah, upah rendah, dan sedikit peluang untuk pertumbuhan atau komitmen jangka panjang (Reich et al, 1973.).

Reich et al. (1973) menyatakan bahwa segmentasi industri tidak selalu ada, yang timbul sebagai akibat dari aktivitas penggabungan dan restrukturisasi internal di dalam perusahaan, dan Anker (1997) menyatakan bahwa segmentasi ke dalam pekerjaan primer dan pekerjaan sekunder diikuti oleh segmentasi gender. Laki-laki, dengan ikatan lebih erat dengan angkatan kerja, lebih menawarkan stabilitas dibanding perempuan (Anker, 1997). Persalinan dan menstruasi mengakibatkan lebih banyak ketidakhadiran di pihak perempuan. Faktor-faktor ini sebagian menyiratkan bahwa pengusaha memandang perempuan kurang berkemungkinan bekerja secara konsisten, yang berperan sebagai penghambat pemekerjaan mereka di sektor primer (Anker, 1997).

Namun, sekalipun tidak ada perbedaan gender dalam attachment angkatan kerja antara dua pekerja tersebut, Anker (1997) mengemukakan bahwa seorang pengusaha dalam pekerjaan sektor primer lebih berkemungkinan mempekerjakan laki-laki karena persepsi masyarakat bahwa laki-laki akan lebih stabil dari pada perempuan. Dari waktu ke waktu, laki-laki lebih mungkin untuk dipromosikan dan mendapatkan upah lebih tinggi dari pada perempuan, sekalipun mereka secara inheren tidak lebih berkualitas.

Konsekuensi dari pasar tenaga kerja ganda melampaui diskriminasi dalam pekerjaan. Model penuh sesak (Anker dan Hein, 1986) menunjukkan bahwa perempuan cenderung bersaing untuk pekerjaan serupa, menghasilkan segmen pasar tenaga kerja terfeminisasi yang penuh sesak. Meningkatnya persaingan untuk pekerjaan yang “sesuai untuk perempuan” ini merendahkan upah. Selanjutnya, pekerjaan-pekerjaan ini diturunkan ke pasar sekunder (Anker dan Hein, 1986). Pengusaha dalam industri sekunder ini memanfaatkan surplus tenaga kerja dan upah lebih rendah

di sektor perempuan dan, oleh karena itu, mampu mempekerjakan perempuan meskipun stabilitas mereka menurun (Weeden dan Sorensen, 2001).

Teori Imprinting

Teori imprinting menyatakan bahwa situasi segregasi industri saat ini merupakan akibat dari sejarah perkembangan industri serta praktik-praktik perekrutan yang dilakukan sepanjang perjalanan kemajuan industri (Weeden dan Sorensen, 2001). Sebagaimana Milkman (1982) jelaskan, kecenderungan industri untuk mempraktikkan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin bergantung pada konteks sosial, ekonomi, dan politik di mana industri tersebut bermula. Contohnya, setelah masa perang di pertengahan abad kedua puluh, industri otomotif di Amerika Serikat secara historis memiliki proporsi karyawan perempuan yang besar karena terbatasnya penawaran tenaga kerja laki-laki selama masa-masa perang (Milkman, 1982). Begitu posisi terkait gender dalam suatu industri tertentu di buat pada awal mulanya, peran gender tersebut kemudian dilembagakan dan dilanggengkan saat industri tersebut terus berkembang.

Penterjemahan peran gender rumah tangga ke pasar tenaga kerja

Argumen ini terkait sangat erat dengan banyak pembahasan yang ditawarkan di dalam literatur tentang patriarki dan stereotip gender. Weeden dan Sorensen (2001) menyatakan bahwa pembagian kerja rumah tangga dapat muncul di dalam pasar tenaga kerja secara umum saat stereotip tentang “pekerjaan perempuan” dan “pekerjaan laki-laki” dimapankan. Akibatnya, perempuan cenderung memisahkan diri ke industri yang secara budaya dan kemasyarakatan mirip dengan peran yang mereka pegang di dalam rumah tangga atau produk yang biasanya mereka beli (Weeden dan Sorensen, 2001).

Balkanisasi

Secara keseluruhan, representasi perempuan dalam suatu industri tertentu akan rendah jika perempuan dikecualikan dari “pekerjaan pintu masuk” (Weeden dan Sorensen, 2001, hlm. 257). Segregasi pekerjaan yang terjadi pada tingkat paling dasar ini akan meningkat menjadi segregasi industri sepanjang industri tersebut mempertahankan pasar tenaga kerja yang sangat membatasi diri. Pekerja yang memulai pekerjaan pintu masuk tersebut akan menyebar di seluruh industri tersebut dan akan memberikan kontribusi terhadap segregasi berdasarkan jenis kelamin lebih lanjut di industri tersebut (Weeden dan Sorensen, 2001).

Oleh karena itu, segregasi industri secara keseluruhan dapat dikaitkan dengan keberadaan dua sektor industri berbeda, pengembangan industri dengan gender sebagai variabel endogen, munculnya norma-norma gender, yang tercipta di rumah tangga, di pasar tenaga kerja dan transformasi industri tersebut secara keseluruhan ke dalam entitas yang tersegregasi secara jenis kelamin karena diskriminasi gender di pekerjaan pintu masuk di industri tersebut.

6.3.2: *Segregasi Pekerjaan*

Sedikit berbeda dengan segregasi perempuan yang relatif horisontal yang terjadi di seluruh *industri*, segregasi pekerjaan berjalan pada bidang yang lebih vertikal dengan menetapkan perempuan untuk *pekerjaan* tertentu di dalam suatu industri. Banyak teori yang berlaku untuk segregasi industri juga dapat digunakan untuk menjelaskan segregasi pekerjaan (Moir dan Smith, 1979). Namun, beberapa argumen memang ada yang lebih spesifik untuk segregasi pekerjaan:

Teori modal manusia dan keberadaan diskriminasi

Dalam beberapa kasus, pekerjaan-pekerjaan tertentu memerlukan tingkat pendidikan tertentu, pengembangan ketrampilan, dan faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap tingkat modal manusia seseorang. Bergmann (1974) mencatat bahwa pasar tenaga kerja mengalami diversifikasi saat berkembang karena perbedaan dalam pendidikan dan pelatihan di antara para calon karyawan serta preferensi produksi pengusaha. Akibatnya, pekerjaan tertentu menjadi lebih sesuai untuk individu-individu dengan tingkat modal manusia yang berbeda. Jika perbedaan modal manusia terjadi di sepanjang garis gender, segregasi pekerjaan berdasarkan ketrampilan akan muncul sejalan dengan segregasi berdasarkan jenis kelamin (Bergmann, 1974).

Namun, diskriminasi dapat memaksa pekerja keluar dari pekerjaan yang sesuai mengingat tingkat pendidikan mereka “masuk ke sebuah pasar yang mencakup pekerja dari tingkat pendidikan lebih rendah” (Bergmann, 1974, hlm. 106). argumen Bergmann (1974) terus berlanjut dengan klaim bahwa sebagian besar prasangka terkait tenaga kerja terhadap perempuan adalah dikembangkan dan bukan inheren, dan prasangka-prasangka tersebut cenderung mencerminkan stereotip yang ada tentang perempuan di masyarakat secara keseluruhan. Bahkan jika seorang pekerja memiliki ketrampilan yang menempatkannya dalam sebuah pekerjaan tertentu oleh teori modal manusia, diskriminasi pengusaha dapat mengakibatkan pengecualian perekrutan pekerja itu hanya karena dia seorang perempuan dan oleh karena itu dipandang memiliki produktivitas lebih rendah. Oleh karena itu, diskriminasi statistik dapat berkontribusi terhadap praktik perekrutan modern yang mengalihkan perempuan ke posisi dengan ketrampilan lebih rendah meskipun mereka mencapai tingkat modal manusia tertentu.

Stereotip Gender

Stereotip tentang perempuan, laki-laki, pengusaha, dan pemimpin, semuanya dapat berdampak pada diskriminasi jenis kelamin di tempat kerja, tanpa melihat pada kelompok mana seorang individu termasuk. “Penelitian ilmu sosial menegaskan bahwa sikap terhadap kelompok-kelompok sosial dan stereotip yang mendasarinya merupakan penyebab mendasar diskriminasi secara umum dan diskriminasi jenis kelamin khususnya” (Eagly dan Sczesny, 2009, hlm. 22). Stereotip yang sebuah budaya tertentu sematkan pada masing-masing jenis kelamin dapat diterjemahkan ke dalam perkiraan mengenai kelompok-kelompok tersebut di tempat kerja dan pekerjaan yang “sesuai” bagi mereka. Mengingat fakta bahwa jenis kelamin seseorang merupakan salah satu karakteristik pertama yang orang perhatikan tentangnya, maka stereotip berbasis gender sangatlah kuat (Eagly dan Sczesny, 2009).

Kesenjangan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin yang berkembang akibat dari stereotip gender memiliki banyak implikasi bagi kemampuan perempuan untuk secara efektif berasimilasi ke dalam pasar tenaga kerja, khususnya pasar formal. Esther Boserup (1970) membahas dampak segregasi pekerjaan berdasar gender pada saat ini terhadap demografi pasar tenaga kerja di masa mendatang. Dia mencatat bahwa saat negara dan industri berkembang dan mulai menggunakan teknologi baru, jika laki-laki lebih aktif di pasar tenaga kerja, mereka akan mempelajari dan menguasai pengetahuan tentang teknologi baru tersebut. “Laki-laki menjadi akrab dengan peralatan modern dan belajar untuk menyesuaikan diri dengan cara hidup modern, sementara perempuan terus berkutat dengan masa lalu” (Boserup, 1970, hlm. 127). Realitas struktural ini tidak hanya membatasi persentuhan perempuan dengan limpahan pengetahuan tentang teknologi baru dan metode industrial, tetapi juga meningkatkan kesenjangan upah, karena perempuan terpaksa mengambil pekerjaan di industri yang kurang menguntungkan. “Dengan demikian, bergandengan dengan kesenjangan dalam produktivitas dan dalam sikap, kesenjangan pendapatan mungkin akan muncul antara laki-laki dengan upah meningkat di sektor modern dan perempuan dengan pendapatan yang tidak berubah atau menurun di sektor tradisional yang semakin mengecil” (Boserup, 1970, p . 127). Argumen ini dapat ditemukan di tempat lain di dalam literatur mengenai kerugian berdasarkan gender dalam angkatan kerja, dan tidak hanya berlaku untuk perempuan yang memasuki angkatan kerja formal untuk pertama kalinya, tetapi juga untuk potensi perempuan untuk masuk kembali ke angkatan kerja di berbagai tahap siklus kehidupan. Oleh karena itu, segregasi industri maupun pekerjaan dapat dikaitkan dengan stereotip gender.

Ancaman stereotip juga dapat berkontribusi terhadap berlanjutnya prevalensi segregasi industri dan pekerjaan di pasar tenaga kerja. Jika seorang perempuan percaya bahwa dia lebih mungkin mengalami ancaman stereotip di industri atau pekerjaan tertentu, dia mungkin menghindari ranah tersebut sepenuhnya (Steele et al., 2002). Oleh karena itu, industri-industri atau pekerjaan-pekerjaan ini akan sangat kurang terisi oleh perempuan. Kelangkaan perempuan tersebut memiliki implikasi negatif terhadap partisipasi mereka di masa mendatang karena lebih sedikit perempuan yang akan berupaya mempelajari ketrampilan yang diperlukan untuk berhasil di ranah-ranah tersebut.

Segregasi pekerjaan dan industri merupakan pengalaman penting dalam pasar tenaga kerja. Penelitian telah menyimpulkan bahwa jika laki-laki dan perempuan direkrut hanya berdasarkan bakat, “laki-laki dan perempuan akan ditemukan dalam jumlah yang kira-kira sama” (Lewis, 1982, hlm. 416.). Namun, bahkan di negara maju seperti Australia, masih “sangat mapan bahwa perempuan terkonsentrasi dalam kisaran pekerjaan dan industri yang sempit” (Lewis, 1982, hlm. 406).

Di Amerika Serikat, segregasi pasar tenaga kerja secara eksplisit diukur dengan menggunakan model yang dikembangkan oleh Duncan dan Duncan (1955). Blau dan Hendricks (1979) memproyeksikan indeks segregasi di Amerika Serikat pada tahun 1985 akan menjadi 60,10; pada skala 0 (distribusi laki-laki dan perempuan yang identik di seluruh pekerjaan) hingga 100 (segregasi sepenuhnya), skor 60,10 menyiratkan bahwa segregasi masih lazim terjadi. Tabel 6.3 (halaman berikutnya) melaporkan temuan serupa untuk Amerika Serikat. Sebagian besar industri pada tahun 1960-an dan 70-an hampir seluruhnya didominasi oleh laki-laki atau hampir

seluruhnya didominasi oleh perempuan. Sangat sedikit yang terintegrasi (5,7 persen terintegrasi pada tahun 1970).

Tabel 6.3: Segregasi Berdasarkan Gender di Amerika Serikat, 1960-1974

STABILITY IN THE SEX LABELS OF DETAILED OCCUPATIONS, 1960-1974					
Sex Label	Fixed Sex Labels All Occupations		Variable Sex Labels* Large Occupations		
	1960 (1)	1970 (2)	1960 (3)	1970 (4)	1974 (5)
Male	289	305	162	168	163
Integrated	27	25	17	19	19
Female	124	110	88	80	85
Total	440	440	267	267	267
<i>Percent</i>					
Male	65.7	69.3	60.1	62.9	61.0
Integrated	6.1	5.7	6.4	7.1	7.1
Female	28.2	25.0	33.0	30.0	31.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: U.S. Bureau of the Census, *U.S. Census of Population: 1960*, Final Report PC(2)-7A, Subject Reports, Occupational Characteristics (Washington: U.S. Government Printing Office, 1963), Table 1; U.S. Bureau of the Census, *U.S. Census of Population: 1970*, Final Report PC(2)-7A, Subject Reports, Occupational Characteristics (Washington: U.S. Government Printing Office, 1973), Table 1; 1975 Current Population Survey, Annual Demographic File, computer tapes.

Sumber: Beller, 1982

Tabel 6.4 (halaman berikutnya), yang juga dari penelitian berbasis Amerika Serikat yang sama, mengkaji tren segregasi pekerjaan dari waktu ke waktu. Data yang disajikan dalam tabel ini menunjukkan bahwa segregasi yang masih sangat lazim tetapi berkurang, meskipun perlahan-lahan. Perekonomian Indonesia bahkan kurang berkembang dibandingkan perekonomian Amerika Serikat, dan kemungkinan bahwa desegregasi tidak seperti yang terlihat di pasar tenaga kerja itu.

Tabel 6.4: Angka Perekrutan di Pekerjaan Laki-laki di Amerika Serikat, 1967-1974

PROPORTION OF WORKING MEN AND WOMEN EMPLOYED IN MALE OCCUPATIONS FOR 1967, 1971, AND 1974			
	1967	1971	1974
Men	.604	.807	.805
Women	.087	.137	.153

Source: U.S. Bureau of the Census, *U.S. Census of Population: 1960*, Final Report PC(2)-7A, Subject Reports, Occupational Characteristics (Washington: U.S. Government Printing Office, 1963), Table 1; Current Population Survey, Annual Demographic File, 1968, 1972, and 1975.

Sumber: Beller (1982)

Segregasi industri berdasarkan jenis kelamin memiliki konsekuensi yang merugikan bagi pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Segregasi industri dan pekerjaan seringkali menempatkan pekerja di dalam pekerjaan berdasarkan stereotip gender bukan karena perbedaan ketrampilan yang inheren. Perekrutan dalam pekerjaan di mana individu-individu memiliki

keunggulan komparatif tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mengurangi kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan (Lewis, 1982; Blau dan Hendricks, 1979).

6.3.3: *Tidak Mendapatkan Promosi*

Ada berbagai teori psikologi yang berusaha menjelaskan praktik promosi dalam angkatan kerja pada saat ini. Salah satu argumen utama bertumpu pada konsep promosi diri, yang “meliputi menunjuk prestasi dengan bangga, berbicara secara terbuka tentang kekuatan dan bakat, dan menganggap prestasi terkait internal bukannya eksternal” (Rudman, 1998, hlm. 629). Promosi diri cenderung mengekspresikan diri selama negosiasi gaji awal seseorang, meminta kenaikan dan berbicara tentang prestasi seseorang. Perilaku tersebut kurang lazim pada perempuan dibandingkan laki-laki.

Babcock dan Laschever (2003) menemukan bahwa perempuan bernegosiasi dua sampai tiga kali lebih sedikit di tempat kerja dari pada laki-laki, dan mereka percaya bahwa temuan ini mungkin mengecilkan perbedaan yang sebenarnya. Dalam setting tertentu, perbedaan gender bahkan lebih besar. Contohnya, satu penelitian para lulusan dari Carnegie Mellon University menemukan bahwa laki-laki delapan kali lebih mungkin dibandingkan perempuan untuk menegosiasikan gaji awal mereka, yang berujung pada gaji awal yang rata-rata sebesar \$ 4.000 lebih tinggi dari gaji awal perempuan (Babcock and Laschever, 2003).

Perkiraan dampak dari kurangnya negosiasi gaji oleh perempuan menunjukkan bahwa karyawan perempuan yang tidak menegosiasikan gaji awal mereka bisa kehilangan setidaknya setengah juta dolar selama perjalanan kerja mereka (Babcock and Laschever, 2003). Selain mempengaruhi upah, negosiasi berperan sebagai bentuk dasar promosi diri dalam hal bahwa negosiasi “meningkatkan atribusi kompetensi [dan] dapat memberi perempuan sarana untuk menangkal stereotip gender di tempat kerja” (Rudman, 1998, hlm. 629).

Namun, stereotip gender *mencegah* perempuan dari bernegosiasi dan mempromosikan diri karena kecenderungan bagi perempuan untuk lebih mengalami resistensi dari pada laki-laki. Babcock dan Laschever (2003) menemukan bahwa persepsi masyarakat tentang perilaku mempromosikan diri sangat dipengaruhi oleh jenis kelamin seseorang. “[L]aki-laki dipandang percaya diri, dominan, tegas, ambisius, dan berorientasi diri sendiri, sedangkan perempuan dianggap hangat, ekspresif, memelihara hubungan, emosional, dan ramah” (Babcock and Laschever, 2003, hlm. 62) . Akibatnya, perempuan diyakini kurang fokus pada diri mereka sendiri dan lebih fokus pada masyarakat umum. Maka dari itu, di tempat kerja, stereotip gender menampakkan diri sebagai toleransi yang lebih rendah terhadap perilaku “egosentris”, misalnya promosi diri, pada diri perempuan, yang menghasilkan keyakinan sosial bersama bahwa tidak masalah bagi perempuan untuk tidak selalu mendapatkan apa yang mereka inginkan (Babcock dan Laschever, 2003).

Oleh karena itu, perempuan “sangat mungkin menjadi sederhana dalam situasi publik versus pribadi, seolah-olah sebagai reaksi terhadap tekanan normatif” (Rudman, 1998, hlm. 630). Laki-laki dikondisikan untuk mempromosikan diri guna untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di kalangan para laki-laki lain.

norma-norma gender yang dikaitkan dengan promosi diri dapat menghambat kemampuan perempuan untuk tidak hanya mempromosikan diri tetapi juga untuk dipromosikan oleh supervisor di atasnya. karena karyawan perempuan cenderung menghindari promosi diri, maka tidak jelas bagi pengusaha mereka apakah mereka tertarik untuk mendapatkan promosi. Rudman (1998) menemukan bahwa laki-laki menganggap perempuan yang mempromosikan diri sebagai lebih bisa direkrut dari pada perempuan yang menonjolkan diri. Namun, karena perempuan melihat mempromosikan diri sebagai perilaku yang secara sosial kurang menarik, mereka kurang cenderung untuk melakukannya. Oleh karena itu, ada kesenjangan antara pesan yang perempuan coba untuk kirimkan (keinginan mereka untuk dipromosikan) dan cara mereka memberikan sinyal atas pesan itu (gaya yang bukan promosi diri).

Segregasi kerja dikenal di dalam literatur awam sebagai paradigma “langit-langit kaca”, atau keyakinan bahwa ada suatu struktur teoritis yang menghambat kemampuan perempuan untuk mencapai peran kepemimpinan sama dengan yang dicapai oleh rekan laki-laki mereka. Keberadaan langit-langit kaca sebagian dapat dikaitkan dengan stereotip gender dan kondisi-kondisi lain yang mengalihkan perempuan pada pekerjaan-pekerjaan di bawah pekerjaan laki-laki di dalam hierarki pekerjaan. Misalnya, Eagly dan Sczesny (2009) memberikan bukti bahwa “stereotip tradisional tentang pemimpin secara dominan adalah maskulin” (Eagly dan Sczesny, 2009, hlm. 25). Selain itu, karena pemimpin cenderung dikaitkan dengan ciri-ciri yang lebih maskulin, perempuan yang secara fisik menarik dianggap sebagai pemimpin yang kurang cakap, sementara laki-laki yang lebih menarik diyakini merupakan pemimpin yang lebih baik (Oakley, 2000).

Adanya bias gender di pasar tenaga kerja terlihat di hampir setiap ekonomi. Di Amerika Serikat, sekitar 40 persen manajer adalah perempuan, dan hanya 0,5 persen pekerjaan manajemen bergaji tertinggi dipegang oleh perempuan (Oakley, 2000). Paradigma langit-langit kaca sangat relevan di Indonesia, di mana hanya 17 persen perempuan yang memegang posisi manajer (Asian Development Bank, 2006).

Terdapat beberapa fenomena perilaku dan budaya yang mengandung stereotip gender ini, yang semuanya membantu menjelaskan segregasi pekerjaan yang merugikan perempuan dalam meraih posisi manajerial tinggi. Yang pertama adalah “ikatan ganda” perilaku, suatu situasi di mana, terlepas dari apa yang seseorang pilih untuk lakukan, dia tidak dapat berhasil atau “menang” (Bateson et al., 1956). Ikatan ganda mewujudkan bagi perempuan dalam peran kepemimpinan dalam hal bahwa mereka harus cukup otoritatif untuk berkinerja sebaik seorang laki-laki akan tetapi mereka tidak bisa terlalu agresif agar mereka tidak dianggap sebagai “jalang” (Oakley, 2000, hlm. 324). Perempuan dituntut untuk berjalan di atas garis tipis antara mempertahankan femininitas tanpa mengorbankan kemampuan mereka untuk tampil kompeten. Dalam nada yang sama, persepsi masyarakat tentang gaya komunikasi perempuan, yang umumnya kurang tegas dan agresif, bisa membuat perempuan kurang menarik sebagai pemimpin potensial dalam sebuah perusahaan atau industri (Oakley, 2000).

Karena laki-laki dan perempuan bisa dikatakan secara inheren berbeda dalam perilaku, maka sulit terjadi pergeseran sosial ke arah memandang gaya kepemimpinan perempuan bisa seefektif gaya laki-laki. Oakley (2000) menemukan bahwa perempuan dalam peran kepemimpinan lebih mungkin untuk berbagi kekuasaan dan informasi, yang tentunya dapat menjadi sifat positif dalam banyak situasi tetapi juga sangat berbeda dari gaya lebih tradisional

para CEO terkemuka. Jaringan “anak lama” adalah sistem sosial laki-laki yang ada di tingkat atas organisasi, yang pada dasarnya bertindak sebagai klub eksklusif di mana para pemimpin laki-laki membangun pertemanan eksklusif satu sama lain (Oakley, 2000). Simon dan Warner (1992) menemukan bahwa perusahaan lebih memilih untuk mempromosikan orang-orang yang berkaitan dengan atau yang direkomendasikan oleh anggota lain jaringan semacam itu, terutama laki-laki lain. Oleh karena itu, seorang perempuan dianggap sebagai ancaman bagi domain laki-laki di puncak struktur perusahaan.

Jaringan anak lama merepresentasikan manifestasi struktural stereotip gender yang berfungsi untuk memperkuat hambatan bagi perempuan yang berupaya bekerja di posisi manajerial tinggi. Terdapat lebih banyak faktor struktural lain yang meluas melampaui norma-norma perilaku atau budaya dengan cara yang sama.

Kebijakan perusahaan yang dilembagakan merupakan salah satu faktor utama yang melampaui stereotip jenis kelamin dalam mendukung hambatan untuk promosi bagi perempuan. Salah satu cara ini terjadi adalah melalui jalan pelatihan dan pengembangan yang membedakan. Memegang posisi kepemimpinan puncak umumnya mensyaratkan sebelumnya telah melaksanakan sebuah pekerjaan di dalam “saluran”, atau rute ke jabatan puncak yang lebih tradisional. “Saluran” umumnya berjalan melalui bidang-bidang pekerjaan seperti pemasaran dan operasi. Namun, mayoritas perempuan yang sudah memegang peran senior hanya memiliki pengalaman di bidang-bidang seperti sumber daya manusia atau hubungan masyarakat. Riwayat kerja semacam itu dapat membuat mereka kurang menarik untuk promosi ke tingkat yang lebih tinggi lagi. Karena segregasi pekerjaan yang telah dibahas sebelumnya, banyak perempuan tidak cukup dini dalam karir mereka ditawarkan pekerjaan di sektor-sektor yang memberi mereka ketrampilan yang diperlukan untuk level manajemen tertinggi, menghambat kemampuan mereka untuk membangun bekal pengalaman yang menarik (Oakley, 2000). Selanjutnya, penerimaan promosi perempuan untuk peran yang lebih tinggi di pasar tenaga kerja masih relatif muda. Oakley (2000) menjelaskan bahwa banyak perusahaan masih berupaya mendidik karyawan dari semua jajaran tentang pentingnya keanekaragaman dan pelatihan kepemimpinan untuk semua orang, tanpa memandang jenis kelamin. Sementara faktor-faktor struktural seperti ini dapat mendorong segregasi pekerjaan, bahkan perempuan yang bias mencapai posisi manajer mengalami ketidaksetaraan gender. Sebagaimana dibahas di bagian diskriminasi upah dalam bab ini, perempuan mendapatkan penghasilan yang secara signifikan lebih rendah dari rekan laki-laki mereka, sebuah ketidaksetaraan terus bertahan bahkan pada tingkat CEO. Sebuah ulasan perusahaan-perusahaan Fortune 500 AS dan Kanada semuanya mengungkapkan bahwa pemimpin perempuan mendapatkan antara 64 dan 68 sen untuk setiap dolar yang didapatkan oleh pemimpin laki-laki (Oakley, 2000).

Better Work Indonesia (2012) menemukan bahwa 91,5 persen karyawan di industri garmen yang didominasi oleh perempuan tidak pernah dipromosikan. Berdasarkan survei dari 918 pekerja, 38 persen responden survei percaya bahwa tidak ada hambatan nyata untuk promosi mereka, dan 19,7 persen lainnya percaya bahwa mereka tidak memiliki tingkat ketrampilan memadai yang diperlukan untuk promosi. Para pekerja mengklaim sebagian kurangnya ketrampilan ini pada keyakinan mereka bahwa mereka mendapatkan pelatihan yang tidak memadai dan tidak memiliki cukup pengalaman dalam beberapa pekerjaan di dalam industri tersebut (Better Work Indonesia, 2012). Pada skala 1 sampai 7, di mana skor 1 menunjukkan sedikit investasi dalam pelatihan dan

pengembangan staf dan skor 7 mengindikasikan investasi besar dalam menarik dan melatih karyawan, Indonesia menerima skor 4,6 pada tahun 2008 (World Economic Forum, 2008), yang memposisikannya di bawah ini tetangganya, Malaysia dan Filipina.

6.3.4: *Interaksi antara Supervisor dan Karyawan (Pelecehan Verbal dan Fisik)*

Guna untuk mencapai pemahaman komprehensif tentang kondisi kerja bagi perempuan di Indonesia, maka perlu mengkaji keberadaan kekerasan dan agresi di tempat kerja. Kekerasan di tempat kerja dapat diklasifikasikan pada kontinum perilaku, berkisar dari tidak keras (misalnya berteriak) hingga yang paling keras (misalnya luka fisik atau pembunuhan) (Greenberg dan Barling, 1999). Greenberg dan Barling (1999) secara khusus mengkaji penyebab kekerasan dan agresi di tempat kerja. Mereka menemukan bahwa agresi yang disasarkan pada bawahan cenderung diprediksi oleh kombinasi ketidakadilan prosedur, konsumsi alkohol, keamanan kerja dan riwayat agresi. Sejauh karyawan yang terhadapnya agresi dan/atau kekerasan paling mungkin untuk diarahkan, “orang-orang lebih mungkin untuk menafsirkan perilaku bawahan dengan cara yang menimbulkan frustrasi dan kemarahan ataupun kemarahan itu lebih mudah ditumpahkan kepada bawahan” (Inness et al, 2008, hlm. 1407), menempatkan bawahan dalam posisi yang sangat rentan. Menggunakan definisi yang mencakup tindakan pelecehan obyektif dan bentuk pelecehan seksual yang lebih subyektif, pelecehan seksual dapat didefinisikan sebagai

“Setiap penghinaan atau komentar tidak pantas, lelucon, sindiran dan komentar mengenai pakaian seseorang, fisik, usia, situasi keluarga, dan lain-lain; sikap merendahkan atau paternalistik dengan implikasi seksual yang menghancurkan martabat; setiap undangan atau permintaan yang tidak diinginkan, implisit atau eksplisit, baik disertai dengan ancaman atau tidak; setiap pandangan mesum atau gerakan lain yang terkait dengan seksualitas; dan setiap kontak fisik yang tidak perlu misalnya sentuhan, belaian, cubitan, atau penyerangan” (ILO, 2005, hlm. 13.).

Tepper (2007) menggunakan istilah “supervisi yang melecehkan” untuk mengacu pelecehan non fisik oleh supervisor terhadap bawahannya. Supervisi yang melecehkan dapat berwujud “luapan kemarahan, ejekan di depan umum, mengakui keberhasilan bawahan sebagai keberhasilannya sendiri, dan mengkabinghitamkan bawahan” (Tepper, 2007, hlm. 262). Meskipun pelecehan yang murni bersifat emosional adalah lebih lazim dari pada pelecehan fisik (Einarsen, 1999), pelecehan fisik juga merupakan masalah, sebagaimana hal lain yang dianggap pelecehan.

Meskipun ada banyak penjelasan untuk pelecehan dan gangguan di tempat kerja, termasuk permusuhan dan persaingan tentang status dan posisi pekerjaan, “mungkin juga terjadi bahwa korban diserang karena dia termasuk dalam out-group tertentu ... Dalam kasus semacam itu korban diserang sebagai representasi out-group yang dianggap sah oleh para karyawan dari organisasi tersebut untuk dijadikan sasaran perilaku agresif. Korban bahkan mungkin diganggu dengan cara mudah menjadi sasaran frustrasi dan stres yang disebabkan oleh faktor-faktor lain ... kelompok tersebut dapat mengubah permusuhannya kepada orang yang kurang kuat dibanding mereka, dengan menggunakan orang ini sebagai kambing hitam” (Einarsen, 1999, hlm. 23.). Penjelasan ini sangat menonjol sepanjang berkenaan dengan perempuan di Indonesia. Fakta bahwa bisa saja dirasakan secara umum bahwa tempat sosial mereka adalah di rumah berarti

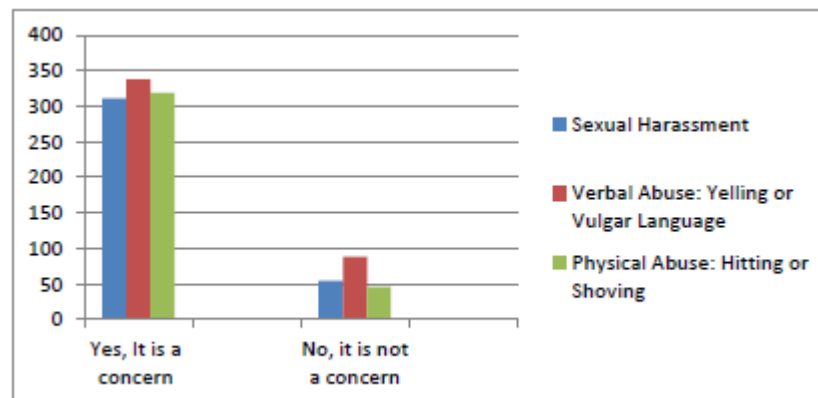
bahwa mereka bisa dianggap kurang kuat dan, sampai batas tertentu, sebagai anggota pasar tenaga kerja formal yang kurang valid dan akibatnya boleh diganggu.

Supervisi yang melecehkan dan jenis-jenis pelecehan dan kekerasan lain didapati, melalui berbagai macam penelitian terkait hubungan di tempat kerja, memiliki konsekuensi berbeda terhadap kesejahteraan pekerja. “Supervisi yang melecehkan secara negatif berkaitan dengan kepuasan kerja ... dan komitmen organisasi ... dan secara positif berkaitan dengan niat untuk berhenti” (Tepper, 2007, hlm. 274). Sikap yang tidak didukung pada diri pekerja semakin diperburuk bila pekerja merasa seolah-olah dia memiliki mobilitas kerja minimal (Tepper, 2007), suatu kondisi yang sering menjadi karakteristik pekerja perempuan Indonesia berketrampilan rendah atau yang tidak trampil. Secara ekonomi, supervisi yang melecehkan dapat mengurangi produktivitas karena banyak bawahan akan menanggapi perlakuan buruk dengan menolak permintaan supervisor mereka, menyalahgunakan alkohol untuk secara simbolis mencerminkan ketidakpuasan mereka dan bereaksi negatif terhadap rekan kerja (Tepper, 2007). Konsekuensi pelecehan di tempat kerja (termasuk pelecehan fisik) dapat menjadi begitu berat sehingga, menurut Einarsen (1999), banyak korban bahkan mengungkapkan gejala yang dapat diklasifikasikan sebagai sindrom stres pasca-trauma, termasuk “insomnia, berbagai gejala saraf, melankolis, apatis, kurang konsentrasi dan sosio-fobia” (Einarsen, 1999, hlm. 17).

Supervisi yang melecehkan dan pelecehan emosional adalah sangat lazim di tempat kerja baik di negara maju maupun negara berkembang, meskipun pelecehan secara keseluruhan tampak lebih lazim di negara-negara berkembang. Di Amerika Serikat, misalnya, sekitar 13,6 persen pekerja terdampak oleh supervisi yang melecehkan (Tepper, 2007). Satu penelitian yang dilakukan di Indonesia menemukan bahwa 79,3 persen pekerja di industri garmen yang didominasi oleh perempuan di Jakarta Raya pernah mengalami pelecehan verbal dalam bentuk bentakan atau bahasa vulgar. 19,3 persen pekerja melaporkan dibentak, 11,2 persen dihina dan 5,2 persen diberitahu dengan bahasa vulgar (Better Work Indonesia, 2012).

Pelecehan fisik juga menjadi masalah utama di pihak karyawan. Di Indonesia, pelecehan fisik menjadi masalah pekerja bahkan lebih dari pelecehan yang murni emosional atau verbal. Hanya 12,6 persen karyawan industri garmen di Jakarta dan sekitarnya melaporkan bahwa mereka *tidak* bermasalah dengan pelecehan fisik dalam bentuk pukulan atau dorongan (Better Work Indonesia, 2012). Meskipun bermasalah dengan pelecehan verbal maupun fisik, 98,8 persen responden survei percaya bahwa kemampuan supervisor mereka untuk mengikuti aturan pabrik adalah setidaknya biasa, dengan 69,7 persen menganggap kecenderungan supervisor untuk mengikuti aturan baik atau lebih baik (Better Work Indonesia, 2012). Gambar 6.2 memperlihatkan sejauh mana para pekerja bermasalah dengan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Gambar 6.2: Perhatian Pekerja Sektor Pakaian Jadi Indonesia dengan Pelecehan Seksual, Verbal dan Fisik



Sumber: Better Work Indonesia, 2012

Data ini menunjukkan kesenjangan yang mengkhawatirkan antara prevalensi interaksi tempat kerja negatif antara karyawan Indonesia dan supervisor mereka dan sejauh mana perlakuan negatif tersebut dianggap bisa diterima. Fakta bahwa banyak karyawan di sektor garmen di Jakarta raya percaya bahwa supervisor mereka berperilaku terhormat dipadu dengan ancaman pelecehan menyiratkan bahwa pelecehan dan kondisi kerja yang buruk kurang mungkin untuk ditangani tanpa intervensi. Hubungan renggang antara bawahan dan supervisor terlihat jelas, misalnya, melalui fakta bahwa sementara 83,2 persen sampel pekerja garmen Indonesia menyatakan keprihatinan dengan upah rendah, hanya 17,6 persen dari seluruh pekerja membahas keprihatinan ini dengan atasan. Selain itu, meskipun 79,3 persen dan 87,4 persen pekerja prihatin dengan pelecehan verbal dan fisik, kurang dari sepertiga memilih untuk mengemukakan keprihatinan mereka dengan supervisor (Better Work Indonesia, 2012).

6.3.5: Pelecehan Seksual

Satu komponen penting yang lain dari teori gender yang harus dipertimbangkan ketika mengevaluasi diskriminasi dalam angkatan kerja adalah persepsi masyarakat tentang pelecehan seksual dalam angkatan kerja. Pelecehan seksual tidak dilarang menurut hukum Indonesia; namun, kekerasan fisik atau seksual, paparan tidak senonoh, mengintai, komunikasi cabul dan penyebaran gambar-gambar porno semuanya tercakup dalam KUHP di Indonesia (International Labour Organization, 2010). Perwakilan serikat pekerja sering menjadi pihak yang bertanggung jawab untuk menanggapi pengaduan dan kasus pelecehan seksual (International Labour Organization, 2010). Selain itu, tindakan asusila dapat digunakan sebagai alasan untuk pemutusan hubungan kerja jika terbukti melalui penyelidikan pengadilan pidana; oleh karena itu, meskipun tidak secara eksplisit dinyatakan, pelecehan seksual dapat menjadi alasan untuk pemutusan hubungan kerja jika termasuk di dalam kategorisasi tersebut di atas.

Pelecehan seksual itu sendiri dapat menjadi hambatan bagi perempuan memasuki angkatan kerja dan juga sumber diskriminasi di tempat kerja, sangat lazim jika calon pekerja atau yang sudah menjadi pekerja sangat khawatir menjadi sasaran perilaku itu. Ini juga merupakan perwujudan diskriminasi dalam pekerjaan terhadap perempuan yang signifikan. Bagi perempuan

yang masih memilih untuk memasuki angkatan kerja, pelecehan seksual dapat berkontribusi terhadap semakin tingginya angka perpindahan di kalangan perempuan dan segregasi pekerjaan (Anker dan Hein, 1986). Di dunia berkembang, pelecehan seksual dapat menjadi perhatian khusus karena struktur masyarakat tertentu dapat membuat pelecehan seksual lebih dimungkinkan dan akibatnya lebih parah. Kemiskinan mungkin menjadi faktor yang memberi kontribusi karena perhatian terhadap pendapatan dapat membuat berhenti bekerja atau tidak mengambil pekerjaan karena takut kondisi tidak aman menjadi kecil kemungkinannya. Bagi masyarakat di mana laki-laki tidak biasanya berada di tempat kerja yang sama dengan perempuan, mereka mungkin memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk menunjukkan perilaku tertentu yang dapat dianggap sesuai dengan pelecehan seksual (Anker dan Hein, 1986).

Dalam sebuah penelitian pelecehan seksual oleh Fitzgerald et al. (1997), prevalensi pelecehan seksual dipandang sebagai fungsi dari “iklim organisasi” dan “konteks gender pekerjaan”. Dampak pelecehan seksual di tempat kerja dapat dilihat melalui tiga lensa berbeda: (1) Hasil pekerjaan (kepuasan kerja), (2) hasil psikologis individu (kecemasan dan depresi) dan (3) hasil kesehatan. Anteseden pelecehan seksual adalah, yang paling penting, konteks organisasi dan konteks gender pekerjaan. Iklim organisasi merepresentasikan tata toleransi perusahaan terhadap pelecehan seksual, dan konteks gender pekerjaan merepresentasikan hubungan gender di dalam sebuah perusahaan, misalnya rasio gender. Anteseden ini, pada gilirannya, dapat menghantarkan pada pelecehan seksual, yang dapat mengakibatkan mundur dari lingkungan kerja, kondisi kesehatan misalnya gangguan tidur dan mual yang mempengaruhi kemampuan untuk bekerja dan kondisi psikologis seseorang, sifat yang berakar pada tingkat kerentanan dan cara menanggapi (Fitzgerald et al., 1997).

Stres kerja juga ditemukan berdampak pada cara subyek menangani kasus pelecehan seksual (Fitzgerald et al., 1997). Iklim organisasi yang tidak ramah dan toleransi atas perilaku semacam itu dan tempat kerja yang didominasi oleh laki-laki ditemukan menjadi prediktor yang secara statistik signifikan atas lebih tingginya tingkat pelecehan seksual. Subyek dalam penelitian tersebut yang pernah mengalami pelecehan seksual melaporkan bahwa mereka sendiri lebih cenderung bolos kerja atau mencari pekerjaan baru (Fitzgerald et al., 1997). Dengan demikian, keberadaan tingkat pelecehan seksual yang tinggi dalam angkatan kerja memberikan kontribusi terhadap ketidakhadiran, tingginya angka perpindahan dan pertimbangan untuk meninggalkan pekerjaan.

Tidak hanya kekhawatiran akan pelecehan seksual yang menghalangi perempuan memasuki angkatan kerja, tetapi faktor budaya tertentu juga secara signifikan dapat meningkatkan kadar perempuan menghadapi atau menghindari berurusan dengan pelecehan seksual. Psikolog Wasti dan Cortina (2002) meneliti perbedaan dalam metode penanganan antara budaya kolektifis dan individualistis. Di dalam literatur psikologi sosial, metode untuk menangani pelecehan seksual ditandai sebagai upaya advokasi, penanganan sosial, penghindaran/penolakan dan konfrontasi/negosiasi (Knapp et al., 1997). Wasti dan Cortina (2002) menemukan bahwa subyek dari budaya yang secara tradisional lebih kolektifis (dalam penelitian mereka, kelompok ini direpresentasikan oleh perempuan Turki dan Amerika Hispanik) lebih cenderung menghindari melaporkan kasus pelecehan seksual, sementara perempuan Anglo-Amerika lebih cenderung menghadapi masalah tersebut. Karena budaya kolektifis sangat menekankan “perhatian terhadap keselarasan” dan sering beroperasi di bawah lembaga-lembaga sosial yang

secara tradisional patriarkal yang sangat mengagungkan kesucian perempuan, para perempuan dalam budaya tersebut terhalang untuk melaporkan kasus pelecehan seksual (Wasti dan Costina, 2002). Dengan demikian, jika seorang perempuan dari budaya kolektif meyakini bahwa ada tingkat pelecehan seksual yang tinggi di tempat kerja, dia mungkin lebih cenderung untuk menghindari tempat kerja tersebut sama sekali, alih-alih berpartisipasi dalam metode mencari advokasi untuk mengatasi pelecehan seksual.

Pelecehan seksual yang tidak dilaporkan atau tidak ditangani berdampak negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan tetap bekerja. Namun, sebuah penelitian empiris oleh Antecol dan Cobb Clark (2006) menemukan bahwa bukan semata-mata pengalaman pelecehan seksual tetapi juga cara perempuan menangani pelecehan seksual yang menentukan dampak pelecehan seksual terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

6.4: Hambatan dan Kondisi dalam Konteks

Jelas, sebagaimana dijelaskan oleh bab ini, bahwa diskriminasi adalah sangat lazim di pasar tenaga kerja Indonesia, bahkan di pasar formal yang lebih berregulasi. Dalam upaya untuk lebih memahami diskriminasi upah dan diskriminasi kerja yang dialami oleh perempuan Indonesia, bagian berikut ini memberikan ulasan industri tekstil, garmen, dan alas kaki yang tradisional didominasi oleh perempuan. Sebagaimana Pangestu dan Hendytio (1997) temukan dalam survei mereka terhadap 300 pekerja Indonesia dalam industri tekstil, garmen, dan alas kaki, 75 sampai 85 persen karyawan perempuan adalah lajang dan berusia antara 15 dan 43. Survei Better Work Indonesia (2012) terhadap 918 pekerja di industri garmen memberikan rincian usia pekerja yang lebih spesifik lagi. Dari 918 orang tersebut, 92,2 persen adalah perempuan dan mayoritas masih muda, 80,3 persen berusia antara 21 dan 35. 38,3 persen dan 38,6 persen masing-masing memiliki putra dan putri. Tingkat kejadian melahirkan anak menunjukkan bahwa banyak perempuan meninggalkan angkatan kerja setelah mereka memiliki anak, menyisakan hanya sebagian kecil ibu yang masih bekerja (Better Work Indonesia, 2012). Perempuan yang masih muda dan lajang lebih mungkin untuk dipekerjakan sebagian karena mereka beresiko hamil lebih rendah dan lebih mungkin ber kondisi sehat, sehingga membuat mereka lebih menarik bagi pengusaha.

Tingkat pendidikan pekerja perempuan di industri ini juga membuat mereka menarik bagi pengusaha. Tingkat pendidikan yang dilaporkan dalam survei-survei ini melebihi tingkat pendidikan rata-rata orang Indonesia. Better Work Indonesia (2012) menemukan bahwa 37,3 persen pekerja dalam sampel mereka tamat SLTA, sementara hanya 24,2 persen perempuan dalam populasi Indonesia secara keseluruhan memiliki pendidikan tingkat SLTP. Pangestu dan Hendytio (1997) juga menemukan bahwa mayoritas perempuan dalam industri tekstil dan alas kaki adalah lulusan SLTA.

Survei Better Work Indonesia (2012) mengungkapkan bahwa sebagian besar perempuan dalam industri garmen (45,8 persen) sudah memiliki pekerjaan lain di bidang pakaian jadi di pasar tenaga kerja formal di Indonesia. 28,8 persen responden survei tidak memiliki pekerjaan lain sebelum pekerjaan mereka saat ini, yang menyisakan hanya sebagian kecil pekerja yang disurvei yang dialihkan ke industri garmen dari sektor informal. Selain itu, sejalan dengan fakta bahwa perekrutan perempuan cenderung kurang stabil dibandingkan peluang kerja bagi laki-laki, mayoritas (50,6 persen) pekerja yang disurvei menjalani pekerjaan mereka saat ini selama kurang

dari dua tahun, dan 40,4 persen sudah berada dalam posisi mereka saat ini kurang dari satu tahun (Better Work Indonesia 2012). Pangestu dan Hendytio (1997) menemukan tren yang sama dalam pekerjaan sementara untuk perempuan di industri tekstil, garmen, dan alas kaki: 68,6 persen telah menjalani pekerjaan mereka saat ini selama tiga tahun atau kurang.

Hidup sebagai seorang karyawan dalam angkatan kerja Indonesia adalah, dalam banyak hal, kurang dari ideal, saat “masalah kesehatan dan keselamatan kerja menjadi perhatian penting bagi Indonesia” (Better Work Indonesia, 2012, hlm. 10), terutama dalam industri tekstil dan manufaktur. Pada tahun 2011, 3.848 perusahaan melanggar Norma Keselamatan dan Kerja Kesehatan Indonesia, dan pada tahun 2010, 98.711 kecelakaan kerja dilaporkan (Better Work Indonesia, 2012). Pangestu dan Hendytio (1997) menemukan bahwa, dari 80 persen dari pekerja yang mengatakan bahwa mereka mengalami kondisi kesehatan yang merugikan, 60 persen kondisi tersebut disebabkan oleh pekerjaan. Survei Better Work Indonesia (2012) menemukan bahwa di dalam industri garmen, masalah haus, panas, bahan kimia, dan tempat kerja berbahaya adalah sangat relevan; 72,7 persen responden mengkhawatirkan cedera. Tidak terjaminnya pekerja dalam hal keselamatan bisa jadi merupakan akibat dari fakta bahwa hanya 63,8 persen pekerja dalam industri garmen, tekstil, dan alas kaki melaporkan telah dilengkapi dengan peralatan keselamatan (Pangestu dan Hendytio, 1997). Selain itu, tidak semua orang memakai peralatan pelindungnya; 36 persen pekerja melaporkan bahwa peralatan tersebut tidak nyaman, dan 17 persen lainnya tidak menyukai peralatan tersebut (Pangestu dan Hendytio, 1997). Sebagai indikator rasa pemberdayaan yang dirasakan oleh para pekerja garmen perempuan, meskipun mayoritas memiliki masalah dengan kondisi tempat kerja, hanya 42,4 persen telah membahas masalah tersebut dengan manajer, dan kurang dari seperlima telah menyampaikan keprihatinan mereka kepada perwakilan serikat pekerja (Better Work Indonesia, 2012).

Selain masalah kesehatan fisik, pelecehan seksual dan pelecehan lainnya tampak menjadi masalah besar di dalam industri padat karya yang didominasi oleh perempuan. 85,2 persen pekerja yang disurvei dalam survei Better Work Indonesia (2012) melaporkan bahwa mereka memiliki masalah tentang pelecehan seksual, sementara masalah dengan pelecehan verbal (yaitu bahasa vulgar) dan jenis-jenis pelecehan fisik lain (yaitu memukul) berdampak pada masing-masing 79,3 persen dan 87,4 persen pekerja. Apa yang mungkin bahkan lebih mengkhawatirkan dari pada tingginya tingkat masalah ini adalah fakta bahwa 98,7 persen pekerja merasa bahwa supervisor mereka mengikuti aturan tempat kerja (Better Work Indonesia, 2012), yang berperan sebagai indikator empiris psikologi di atas pada karyawan perempuan yang meyakini bahwa pelecehan fisik dan verbal dapat diterima di tempat kerja. Sementara mudahnya penyebaran pelecehan seksual dibahas secara ekstensif di atas, statistik ini menggambarkan tingkat keparahan situasi tersebut khususnya di Indonesia.

Meskipun karyawan perempuan di pasar tenaga kerja formal tidak merepresentasikan mayoritas pekerja Indonesia, masih penting untuk memahami kondisi yang dihadapi oleh para perempuan ini. Perempuan yang bekerja di industri tekstil, garmen, dan alas kaki formal cenderung merupakan, dari perspektif profitabilitas, karyawan paling ideal karena pada umumnya mereka masih muda, lajang, dan relatif berpendidikan bagus. Meskipun memiliki aset ini, kondisinya kurang ideal bagi para perempuan ini. Bahaya kerja dan pelecehan seksual menjadi masalah khusus, meskipun ada regulasi ketenagakerjaan mengenai kedua isu tersebut. Selain itu, segregasi industri dan pekerjaan terus mendominasi struktur pasar tenaga kerja, yang

menunjukkan bahwa konsep “langit-langit kaca” bahkan lebih buram dari pada yang ditunjukkan oleh namanya.

BAB 7: TEMUAN KUNCI, KESIMPULAN DAN ARAH UNTUK PENELITIAN

Literatur ini berisi sintesis pengetahuan mengenai tren ketenagakerjaan, sikap dan diskriminasi gender, baik dalam konteks seluruh dunia maupun dalam konteks spesifik Indonesia. Temuan-temuan kunci adalah sebagai berikut:

1. Indonesia memiliki pandangan moderat terhadap kesetaraan gender. Sementara lebih dari separuh penduduk Indonesia yang disurvei percaya bahwa laki-laki seharusnya lebih berhak untuk sebuah pekerjaan dari pada perempuan, atau bahwa laki-laki bisa menjadi pemimpin politik yang lebih baik dari pada perempuan, kurang dari separuh percaya bahwa laki-laki bisa menjadi eksekutif yang lebih baik, dan hanya 20 persen percaya bahwa pendidikan adalah lebih penting bagi anak laki-laki.
2. Teori ekonomi neoklasik menyatakan bahwa pengusaha berusaha untuk memaksimalkan keuntungan dengan mempekerjakan karyawan yang akan meminimalkan biaya unit produksi. Ini menuntut perhitungan perbandingan produktivitas pekerja. Perbandingan produktivitas pekerja dapat berbeda di sepanjang garis gender melalui perbedaan dalam modal manusia yang dicapai oleh laki-laki dan perempuan. Model diskriminasi Neoklasik berupaya mencontohkan mengapa dan bagaimana para pekerja menyimpang dari praktik kerja yang memaksimalkan keuntungan. Ini dapat terjadi jika pengusaha memiliki selera diskriminasi, dan percaya bahwa hilangnya potensi keuntungan merupakan pertukaran yang bagus untuk tidak berurusan dengan anggota kelompok tertentu. Diskriminasi statistik terjadi sebagai akibat dari informasi dan sinyal yang asimetris tentang potensi produktivitas seseorang yang didasarkan pada asumsi mengenai persepsi tentang produktivitas kelompok tertentu.
3. Penjelasan feminis tentang tren pasar tenaga kerja mempertimbangkan tidak hanya teori ekonomi tetapi juga faktor budaya, lembaga yang berakar pada praktik patriarki atau keagamaan dan indikator sosial ekonomi. Banyak analisis praktik ketenagakerjaan dan perekrutan berbasis gender berakar pada pembagian kerja tradisional di mana ranah perempuan secara dominan adalah rumah tangga. Selain itu, teori-teori feminis membahas kekuatan pra-pasar yang menghantarkan pada diskriminasi pasar tenaga kerja, termasuk perbedaan dalam akumulasi modal manusia. Terakhir, teori feminis menekankan pentingnya karakteristik identitas kolektif lain, seperti ras, etnis, kelas dan seksualitas.
4. Melalui proses depersonalisasi, individu mengadopsi karakteristik dari sebuah kelompok di mana mereka ingin berasimilasi. Ini menyebabkan individu melihat kelompok mereka dengan favoritisme; dalam kasus pasar tenaga kerja yang didominasi oleh laki-laki, di mana laki-laki merupakan *in-group*, ini menghantarkan pada favoritisme *in-group* yang merugikan pekerja perempuan.
5. Pada tahap awal pembangunan, perempuan meninggalkan angkatan kerja dan mengkhususkan diri di rumah. Ketika negara-negara utamanya adalah agraris, perempuan dipekerjakan di pertanian untuk nafkah keluarga. Kemudian, teknologi baru

menggantikan pekerja perempuan. Saat tingkat pendidikan meningkat dan sikap budaya menjadi lebih egaliter, perempuan kembali ke angkatan kerja.

6. Anggota kelompok yang kurang beruntung dan terpinggirkan, seperti perempuan, bekerja dalam jumlah yang sangat besar di pekerjaan sektor informal, yang memberikan akuntabilitas, stabilitas dan manfaat lebih rendah dari pada pekerjaan di sektor formal. Dalam kasus Indonesia, norma-norma patriarkal merupakan salah satu hambatan paling signifikan yang dihadapi oleh perempuan saat transisi dari pasar informal ke pasar formal, karena pekerja perempuan menghadapi kendala fisik yang cukup besar karena tanggung jawab rumah tangga mereka, dan terbatas pada “pekerjaan yang sesuai untuk perempuan” di mata masyarakat patriarkal. Sejumlah lembaga politik dan budaya berkontribusi terhadap mentalitas patriarkal yang masih aktif di masyarakat Indonesia. Sedangkan sejumlah faktor lain, termasuk faktor biologis, agama, politik, tren perkawinan dan pendidikan, dapat menghambat perempuan dari angkatan kerja formal, di Indonesia, sikap patriarkal tampak menentukan banyak hambatan mendasar pada partisipasi angkatan kerja.
7. Setelah perempuan menjadi karyawan dalam angkatan kerja formal, mereka menghadapi banyak kendala, termasuk diskriminasi upah, segregasi industri, segregasi pekerjaan, pelecehan verbal dan pelecehan seksual. Kondisi ini bukan sekedar kondisi buruk yang mempengaruhi produktivitas perempuan, namun juga penghalang untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja, jika keberadaan dan prevalensinya diketahui dengan baik.

BIBLIOGRAFI

- Aigner, D.J.; Cain, G.G. 1977. "Statistical theories of discrimination in labor markets", dalam *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 30, No. 2, hlm. 175-187.
- Altonji, J.G.; Pierret, C.R. 2001. "Employer learning and statistical discrimination", dalam *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, No. 1, hlm. 313-350.
- Anderson, L.R.; Fryer, R.G.; Holt, C.A. 2006. "Discrimination: Experimental evidence from psychology and economics", dalam Rogers, W.M. (ed.): *Handbook on the economics of discrimination* (Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 97-115.
- Anker, R. 1997. "Theories of occupational segregation by sex: An overview" dalam *International Labour Review*, Vol. 136, No. 3, hlm. 315-339.
- Anker, R.; Hein, C. 1986. "Introduction and overview", dalam Anker, R.; Hein, C. (ed.): *Sex inequalities in urban employment in the third world* (New York, NY, International Labour Organization), hlm. 1-62.
- Antecol, H., Cobb-Clark, D. 2006. "The sexual harassment of female active duty personnel: Effects on job satisfaction and intentions to remain in the military", dalam *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 61, No. 1, hlm. 55-80.
- Arrow, K. 1973. "The theory of discrimination", dalam Ashenfelter, O.; Rees, A. (ed.): *Discrimination in labor markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Asian Development Bank. 2012. *Outlook 2012: Confronting rising inequality in Asia*. Terdapat di: <<http://www.adb.org/sites/default/files/pub/2012/ado2012.pdf>> [4 Juni 2012].
- . 2011. *Key indicators for Asia and the Pacific: 2011* (Mandaluyong City, Filipina).
- . 2006. *Indonesia: Country gender assessment* (Manila, Filipina).
- Babbitt, L. 2012. *The role of gender in black/white interracial contexts* (Disertasi, Tufts University), unpublished document.
- Babcock, L.; Laschever, S. 2003. *Women don't ask: Negotiation and the gender divide* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Bahramitash, R. 2002. "Islamic fundamentalism and women's employment in Indonesia" dalam *International Journal of Politics, Culture, and Society*, Vol. 16, No. 2, hlm. 255-272.
- Bahramitash, R. 2004. "Myths and realities of the impact of political Islam on women: female employment in Indonesia and Iran", dalam *Development in Practice*, Vol.14, No. 4, hlm. 508-520.
- Barker, D.K. 1999. "Gender", in Peterson, J.; Lewis, M. (ed.): *The Elgar companion to feminist economics* (Cheltenham, Inggris, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 390-396.
- Bateson, G.; Jackson, D.D.; Haley, J.; Weakland, J. 1956. "Toward a theory of schizophrenia", dalam *Behavioral Science*, Vol. 1, No. 4, hlm. 251-264.

-
- Becker, G.S. 1957. *The economics of discrimination* (Chicago, IL, University of Chicago Press).
- . 1976. *The economic approach to human behavior* (Chicago, IL, University of Chicago Press).
- Bedner, A.; van Huis, S. 2010. "Plurality of marriage law and marriage registration for Muslims in Indonesia: A plea for pragmatism", dalam *Utrecht Law Review*, Vol. 6, No. 2, hlm. 175-191.
- Beller, A.H. 1982. "Occupational segregation by sex: determinants and changes", dalam *Journal of Human Resources*, Vol. 17, No. 3, hlm. 371-392.
- Beneria, L. 2001. "Shifting the risk: New employment patterns, informalization and shifting women's work", dalam *International Journal of Politics, Culture and Society*, Vol. 15, No. 1, hlm. 27-53.
- Bergmann, B.R. 1974. "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex", dalam *Eastern Economic Journal*, Vol. 1, No. 2, hlm. 103-110.
- Bernasek, A. 1999. "Informal sector", dalam Peterson, J.; Lewis, M. (ed.): *The Elgar companion to feminist economics* (Cheltenham, Inggris, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 473-477.
- Bertrand, M.; Mullainathan, S. 2004. "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on market discrimination", dalam *American Economic Review*, Vol. 94, No. 4, hlm. 991-1013.
- Better Work Indonesia. 2012. *Indonesia baseline data discussion paper: Worker perspectives on the factory and beyond*.
- Bettio, F. 2008. "Occupational segregation and gender wage disparities in developed economies: should we still worry?," dalam Bettio, F.; Verashchagina, A. (ed.): *Frontiers in the Economics of Gender* (New York, Routledge), hlm. 167-191.
- Blackburn, S. 2004. *Women and the state in modern Indonesia* (Cambridge, Inggris, Cambridge University Press).
- Blau, F.D. 1996. "Where are we in the economics of gender? The gender pay gap", dalam *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, Issue 5664, hlm. 1-34.
- Blau, F.D.; Ferber, M.A.; Winkler, A.E. 1998. *The economics of women, men, and work* (Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall Business Publishing).
- Blau, F.D.; Hendricks, W.E. 1979. "Occupational segregation by sex: Trends and prospects", dalam *The Journal of Human Resources*, Vol. 14, No. 2, hlm. 197-210.
- Boserup, E. 1970. *Woman's role in economic development* (New York, NY, St. Martin's Press).
- Brenner, S. 2011. "Private moralities in the public sphere: Democratization, Islam, and gender in Indonesia", dalam *American Anthropologist*, Vol. 11, No. 3, hlm. 478-490.
- Buchori, C.; Cameron, L. 2007. "Gender equality and development in Indonesia" (World Bank). Terdapat di:

<<http://siteresources.worldbank.org/INT/INDONESIA/Resources/226271-1155584666848/2847747-1178507773272/GenderBrief.pdf>> [4 Juni 2012].

Burnell, B.S. 1999. "Occupational segregation", dalam Peterson, J.; Lewis, M. (ed.): *The Elgar companion to feminist economics* (Cheltenham, Inggris, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 578-585.

Central Intelligence Agency (CIA). 2012a. *The World Factbook: Indonesia*. Available at: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/id.html>> [4 Juni 2012].

----. 2012b. *The World Factbook: Country comparison-- GDP per capita*. Available at: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2004rank.html?countryName=Indonesia&countryCode=id®ionCode=as&rank=154#id>> [4 Juni 2012].

----. 2012c. *The World Factbook (by specific country)*. Terdapat di: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html>> [5 Juni 2012].

Chen, M.A. 2000. "Women in the informal sector: A global picture, the global movement", dalam *SAIS Review of International Affairs*, Vol. 21, No. 1, hlm. 71-82.

Cikara, M.; Fiske, S.T. 2009 "Warmth, competence, and ambivalent sexism: Vertical assault and collateral damage", dalam Barreto, M.; Ryan, M.K.; Schmitt, M.T. (ed.): *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (Washington, DC, American Psychological Association), hlm. 73-96.

Cotton, J. 1988. "On the decomposition of wage differentials", dalam *Review of Economics and Statistics*, Vol. 70, No. 2, hlm. 236-243.

Dello Buono, R.A. 1996. "Nicaraguan women in the formal and informal economy" dalam Dubeck, P.J.; Borman, K. (ed.): *Women and work: A handbook* (New York, NY, Garland Publishing, Inc.), hlm. 495-499.

Dhanani, S.; Islam, I.; Chowdhury, A. 2009. *The Indonesian labor market: changes and challenges* (New York, Routledge).

Dixon, R. 1978. *Rural women at work: Strategies for development in South Asia* (Baltimore, MD, Johns Hopkins Press).

Duncan, O.D.; Duncan, B. 1955. "A methodological analysis of segregation indexes", dalam *American Sociological Review*, Vol. 20, No. 2, hlm. 210-217.

Dzuhayatin, S.R. 2003. "Islam, patriarchy and the state in Indonesia", di Emory University, School of Law. Terdapat di: <<http://www.law.emory.edu/ihr/worddocs/ruhaini1.doc>> [4 Juni 2012]

Eagly, A.H.; Sczesny, S. 2009. "Stereotypes about women, men, and leaders: Have times changed?" dalam Barreto, M.; Ryan, M.K.; Schmitt, M.T. (ed.): *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (Washington, DC, American Psychological Association), hlm. 21-47.

Eagly, A.H.; Wood, W.; Diekmann, A.B. 2000. "Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal", dalam Eckes, T.; Trautner, H.M. (ed.): *The developmental social psychology of gender* (Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.), hlm. 123-174

Effendy, B. 2003. *Islam and the state in Indonesia* (Athens, OH, Ohio University Press)

Einarsen, S. 1999. "The nature and causes of bullying at work", dalam *International Journal of Manpower*, Vol. 20, No. 1/2, hlm. 16-27.

Emory Law. "Indonesia, Republic of." Terdapat di:
<<http://www.law.emory.edu/ifl/legal/indonesia.htm>> [4 Juni 2012].

Encyclopedia Britannica. 2012a. "Suharto." Terdapat di:
<<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/572060/Suharto>> [5 Juni 2012].

Encyclopedia Britannica. 2012b. "Industry." Terdapat di:
<<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/287256/industry>> [6 Juni 2012].

Encyclopedia Britannica. 2012c. "Balkanization." Terdapat di:
<<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/50323/Balkanization>> [7 Juni 2012].

Epstein, C.F. 1973. "Positive effects of the multiple negative: Explaining the success of black professional women", dalam *American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 4, hlm. 912-935.

Farber, H.S.; Gibbons, R. 1996. "Learning and wage dynamics", dalam *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111, No. 4, hlm. 1007-1047.

Fattore, C.; Scotto, T.; Sitasari, A. 2010. "Support for women officeholders in a non-Arab Islamic democracy: The case of Indonesia" dalam *Australian Journal of Political Science*, Vol. 45, No. 2, hlm. 261-275.

Ferber, M.; Green, C. 1991. "Occupational segregation and the earnings gap", dalam Hoffman, E. (ed.): *Essays on the economics of discrimination* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research), hlm. 145-165.

Feridhanusetyawan, T.; Aswicahyono, H.; Perdana, A. 2001. "The male-female wage differentials in Indonesia", dalam *Centre for Strategic International Studies Working Paper Series*. Terdapat di: <<http://aldinosuprema.blog.uns.ac.id/files/2010/06/the-male-female-wage-differentials-in-indonesia.pdf>> [14 Juni 2012].

Fershtman, C.; Gneezy, U. 2001. "Discrimination in a segmented society: An experimental approach", dalam *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, No. 1, hlm. 351-377.

Figart, D.M. 1999a. "Theories of discrimination", dalam Peterson, J.; Lewis, M. (ed.): *The Elgar companion to feminist economics* (Cheltenham, Inggris, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 107-112.

----. 1999b. "Wage gap", dalam Peterson, J.; Lewis, M. (ed.): *The Elgar companion to feminist economics* (Cheltenham, Inggris, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 746-751.

----.1997. "Gender as more than a dummy variable: Feminist approaches to discrimination", dalam *Review of Social Economy*, Vol. 63, No. 3, hlm. 1-32.

Fitzgerald, L.; Drasgow, F.; Hulin, C.; Gelfand, M.; Magley, V. 1997. "Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model", dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 4, hlm. 578-589.

Folbre, N. 1994. *Who pays for the kids?: Gender and the structures of constraint* (London, Inggris, Routledge), hlm. 51-90.

Gallaway, J.H.; Bernasek, A. 2002. "Gender and informal sector employment in Indonesia", dalam *Journal of Economic Issues*, Vol. 36, No. 2, hlm. 313-321.

Garcia-Crespo, D. 2006. "Return to internal mobility in the Spanish labor market: Differences by gender", dalam Mahy, B.; Plasman, R.; Rycx, F. (ed.): *Gender pay differentials: Cross-national evidence from micro-data* (New York, NY, Palgrave Macmillan), hlm. 61-75.

Goldin, C. 1994. "The U-shaped female labor function in economic development and economic history", dalam *National Bureau of Economic Research Working Paper Series* 4707.

Goldin, C.; Polachek, S. 1987. "Residual differences by sex: Perspectives on the gender gap in earnings", dalam *American Economic Review*, Vol. 77, No. 2, hlm. 143-151.

Goldin, C.; Rouse, C. 2000. "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", dalam *American Economic Review*, Vol. 90, No. 4, hlm. 715-741.

Graham Davies, S. 2005. "Women in politics in Indonesia in the decade post-Beijing", dalam *International Social Science Journal*, Vol. 57, No. 2, hlm. 231-242

Greenberg, L.; Barling, J. 1999. "Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors", dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 6, hlm. 897-914.

Haslam, A.S. 2001. *Psychology in organizations: The social identity approach* (London, Inggris, SAGE Publications Ltd.).

Hearn, J.; Parkin, W. 1987. *Sex at work: The power and paradox of organization sexuality* (New York, NY, St. Martin's Press).

Hersch, J. 2011. "Compensating differentials for sexual harassment", dalam *American Economic Review*, Vol. 101, No. 3, hlm. 630-634.

Hoodfar, H.; Tajali, M. 2011. *Electoral politics: Making quota work for women* (London, Inggris, Women Living Under Muslim Laws).

Houben, V.J.H. 2003. "Southeast Asia and Islam", dalam *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. Vol, 588. No, 1, hlm. 149-170.

Ichino, A.; Moretti, E. 2009. "Biological gender differences, absenteeism, and the earnings gap", dalam *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 1, No. 1, hlm. 183-218.

Indraswari. 2006. *Women and warung in urban kampung* (Australian National University). Ph. D.

Inglehart, R.; Norris, P. 2003. *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change Around the World* (Cambridge, Cambridge University Press).

Inness, M.; LeBlanc, M.M.; Barling, J. 2008. "Psychosocial predictors of supervisor-, peer-, subordinate-, and service provider-targeted aggression", in *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 6, hlm. 1401-1411.

International Labour Organization (ILOa). 2012. *Labour and social trends in Indonesia 2011: Promoting job-rich growth in provinces* (Jakarta, Indonesia).

----. 2011a. *Labour and social trends in Indonesia 2010: Translating economic growth into employment creation* (Jakarta, Indonesia).

----. 2011b. *Decent work country profile: Indonesia* (Geneva, Switzerland).

----. 2010. *Frequently asked questions: Sexual harassment in the workplace* (Jakarta, Indonesia).

----. 2009. *Labour and social trends report: Indonesia* (Jakarta, Indonesia).

----. 2007. *The informal economy: Enabling transition to formalization* (Geneva, Switzerland).

----. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses* (Geneva, Switzerland).

----. 2002. *Decent work and the informal economy* (Geneva, Switzerland).

Iversen, T.; Rosenbluth, F. 2010. *Women, work, and politics: The political economy of gender inequality* (New Haven, CT, Yale University Press).

----. 2006. "The political economy of gender: Explaining the cross-national variation in the gender division of labor and the gender voting gap", dalam *American Journal of Political Science*, Vol. 50, No. 1, hlm. 1-10.

Jacobsen, J. 1999. "Human capital theory" dalam Peterson, J.; Lewis, M. (ed.): *The Elgar companion to feminist economics* (Cheltenham, Inggris, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 443-448.

Jakarta Globe. 2012. "Indonesia Islamists Stall Gender Equality Bill" Jakarta Globe (Jakarta, Indonesia).

Japan International Cooperation Agency. 2011. "Country gender profile: Indonesia" (Japan International Cooperation Agency).

Jennings, A. 1999. "Labor market, theories of", dalam Peterson, J.; Lewis, M. (ed.): *The Elgar companion to feminist economics* (Cheltenham, Inggris, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 511-521.

King, M.C. 1999. "Labor market segmentation", dalam Peterson, J.; Lewis, M. (ed.): *The Elgar companion to feminist economics* (Cheltenham, Inggris, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 505-511.

Knapp, D.E. et al. 1997. "Determinants of target responses to sexual harassment: A conceptual framework", dalam *The Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 3, hlm. 687-729.

Komnas Perempuan. 2010. *In the name of regional autonomy: The institutionalisation of discrimination in Indonesia* (Jakarta, Indonesia).

La Botz, D. 2001. *Made in Indonesia: Indonesian workers since Suharto* (Cambridge, MA, South End Press).

Lazear, E.; Oyer, P. 2009. "Personal economics." Terdapat di: <<http://faculty-gsb.stanford.edu/oyer/wp/handbook.pdf>> [14 Juni 2012].

Lewis, D.E. 1982. "The measurement of occupational and industrial segregation of women", dalam *Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, No. 3, hlm. 406-423.

Lim, L.Y.C. 1983. "Capitalism, Imperialism and Patriarchy: The Dilemma of Third-World Women Workers in Multinational Factories", dalam Nash, J.; Fernandez-Kelly, M.P. (ed.): *Women, Men and the International Division of Labor* (Albany, NY, State University of New York Press).

Matthaei, J. 1999. "Patriarchy", dalam Peterson, J.; Lewis, M. (ed.): *The Elgar companion to feminist economics* (Cheltenham, Inggris, Edward Elgar Publishing Ltd.), hlm. 592-600.

Milkman, R. 1982. "Redefining 'women's work': The sexual division of labor in the auto industry during World War II", dalam *Feminist Studies*, Vol. 8, No. 2, hlm. 336-372.

Moir, H.; Smith, J.S. 1979. "Industrial segregation in the Australian labour market", dalam *Journal of Industrial Relations*, Vol. 21, No. 3, hlm. 281-291.

Moser, C. 1984. "The informal sector revisited: Viability and vulnerability in urban development", dalam *Regional Development Dialogue*, Vol. 5, hlm. 135-78.

Neal, D.A.; Johnson, W.R. 1996. "The role of premarket factors in white-black wage differences", dalam *Journal of Political Economy*, Vol. 104, No. 5, hlm. 869-895.

Oakley, J.G. 2000. "Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs", dalam *Journal of Business Ethics*, Vol. 24, No. 4, hlm. 321-334.

Oaxaca, R.L. 1973. "Male-female wage differentials in urban labor markets", dalam *International Economic Review*, Vol. 13, No. 3, hlm. 693-709.

O'Shaughnessy, K. 2009. *Gender, state and social power in contemporary Indonesia: Divorce and marriage law* (London, Inggris, Routledge).

Otto, J.M. 2010. *Sharia incorporated: A comparative overview of the legal system of twelve Muslim countries in past and present* (Amsterdam, The Netherlands, Leiden University Press).

Ozler, S. 2001. "Export-led industrialization and gender differences in job creation and destruction: Micro evidence from the Turkish manufacturing sector" (Economic Research Forum).

Pangestu, M.; Hendytio, M.K. 1997. "Survey Responses from Women Workers in Indonesia's Textile, Garment and Footwear Industries", dalam *Policy Research Working Papers--World Bank* (Center for Strategic and International Consultants, Jakarta and Consultants, World Bank).

Parawansa, K.I. 2002. "Institution building: An effort to improve Indonesian women's role and status", dalam Robinson, K.; Bessell, S. (ed.): *Women in Indonesia: Gender, equity and development* (Singapore, Institute of Southeast Asian Studies).

Phelps, E.S. 1972. "The statistical theory of racism and sexism", dalam *American Economic Review*, Vol. 62, No. 4, hlm. 659-661.

Portes, A.; Castells, M.; Benton, L.A. 1989. *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries* (Baltimore, MD, Johns Hopkins University Press).

Reich, M.; Gordon, D.M.; Edwards, R.C. 1973. "Dual labor markets: A theory of labor market segmentation", dalam *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, hlm. 359-365.

Reskin, B.; Roos, P. 1990. *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations* (Philadelphia, PA, Temple University Press).

Rinaldo, R. 2008. "Envisioning the nation: Women activists, religion and the public sphere in Indonesia", dalam *Social Forces*, Vol. 86, No. 4, hlm. 1781-1804

Robinson, K.M. 2009. *Gender, Islam, and democracy in Indonesia* (New York, NY, Routledge).

Rudman, L.A. 1998. "Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management", dalam *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, No. 3, hlm. 629-645.

Sakenas. 2010. "Labour force experience in Indonesia.", Badan Pusat Statistik.

Sarah, S.R. 2012. "The alternative incumbency effect: Electing women legislators in Indonesia", dalam *Electoral Studies*, Vol, 10, No. 1016, hlm. 1-12.

Sardjunani, N. 2008. "Inclusion of gender responsiveness in education: Indonesian experiences", presented at the Regional Conference on Inclusive Education, Bali, Indonesia, 30 May (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization).

Schaner, S. 2012. "Gender, poverty, and well-being in Indonesia: MANPU background assessment", Dartmouth College Department of Economics.

Schmitt, M.T. et al. 2009. "Rose-colored glasses: How tokenism and comparisons with the past reduce the visibility of gender inequality", dalam Barreto, M.; Ryan, M.K.; Schmitt, M.T. (ed.): *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (Washington, DC, American Psychological Association).

Simon, C.J.; Warner, J.T. 1992. "Matchmaker, matchmaker: The effect of old boy networks on job match quality, earnings, and tenure", dalam *Journal of Labor Economics*, Vol. 10, No. 3, hlm. 306-330.

Spence, M. 1973. "Job market signaling", dalam *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, hlm. 355-374.

Statistics Indonesia. 2009a. "Methodology." Terdapat di:
<http://dds.bps.go.id/eng/aboutus.php?id_subyek=06&tabel=1&fl=3> [14 Juni 2012].

-
- Statistics Indonesia. 2012. "Glossary." Terdapat di:
<<http://www.bps.go.id/eng/menutab.php?tab=6&ist=1&var=O>> [3 October 2012].
- Statistics Indonesia. 2008. *Indonesia demographic and health survey 2007* (Jakarta, Indonesia).
- Steele, C.M.; Spencer, S.J; Aronson, J. 2002. "Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat" dalam *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 34, hlm. 379-440.
- Stowasser, B.F. 1994. *Women in the Qur'an, traditions, and interpretation* (New York, NY, Oxford University Press).
- Strober, M. 1984. "Toward a theory of occupational sex segregation", dalam Reskin, B. (ed.): *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations and remedies* (Washington, DC, National Academy Press), hlm. 144-156.
- Sumner, C. 2008. *Providing justice to the justice seeker: A summary report on the Indonesian religious courts access and equity study - 2007* (Jakarta, Indonesia, Mahkamah Agung and AusAID).
- Syed, J. 2007. "A context-specific perspective of equal employment opportunity in Islamic societies", dalam *Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 25, No.1, hlm. 135-151.
- Tepper, B.J. 2007. "Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda", dalam *Journal of Management*, Vol. 33, No. 3, hlm. 261-289.
- Tharenou, P. 1996. "Influences on women's managerial advancement", dalam Dubeck, P.J.; Borman, K. (ed.): *Women and work: A handbook* (New York, NY, Garland Publishing, Inc.), hlm. 351-353.
- Tibi, B. 1994. "Islamic law/Shari'a, human rights, universal morality and international relations", dalam *Human Rights Quarterly*, Vol. 16, No. 2, hlm. 277-299.
- Tucker, J.E. 2008. *Women, family, and gender in Islamic law* (Cambridge, Inggris, Cambridge University Press).
- Turner, J.C. 1987. *Rediscovering the social group: A self-categorization theory* (Oxford, Inggris, Basil Blackwell Ltd.).
- United Nations Development Programme. 2011a. "Gender inequality index." Terdapat di:
<<http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/>> [5 Juni 2012].
- . 2011b. "Gender inequality index and related indicators." Terdapat di:
<http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Table4.pdf> [5 Juni 2012].
- van Wichelen, S.J. 2007. *Embodied contestations: Muslim politics and democratization in Indonesia through the prism of gender* (Dissertation, University of Amsterdam).
- Wajdi, M. Nashrul. 2012. *Labour force statistics*. BPS Statistics Indonesia. (Jakarta Pusat 10010)
- Wanandi, J. 2002. "Islam in Indonesia: Its history, development and future challenges", dalam *Asia-Pacific Review*, Vol, 9. No, 2. hlm. 104-112.

Wasti, S.A.; Cortina, L.M. 2002. "Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment", dalam *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 83, No. 2, hlm. 394-405.

Weeden, K.A.; Sorensen, J.B. 2001. *Sex segregation in comparative perspective*. Terdapat di: <<http://www.stanford.edu/~sorensen/industrysexseg.pdf>> [6 Juni 2012].

The World Bank Group. 2012. *Country and lending group*. Terdapat di: <http://data.worldbank.org/about/country-classifications/country-and-lending-groups#South_Asia> [4 Juni 2012].

----. 2011a. "World Bank eAtlas of gender." Terdapat di: <<http://www.app.collinsindicate.com/worldbankatlas-gender/en-us>> [5 Juni 2012].

----. 2011b. *World Bank and gender in Indonesia*. Available at: <<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/EASTASIAPACIFICEXT/0,,contentMDK:23192849~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:226301,00.html>> [4 Juni 2012]

World Economic Forum. 2008. *The global competitiveness report 2008-2009* (Geneva, Switzerland, World Economic Forum). Terdapat di: <<https://members.weforum.org/pdf/GCR08/GCR08.pdf>> [8 Juni 2012].

World Values Survey. 2006. "World values survey aggregated data files." Terdapat di: <<http://www.wvsevsdb.com/wvs/WVSDData.jsp?Idioma=I>> [15 Juni 2012].

Yahyaoui Krivenko, E. 2009. *Women, Islam and international law: Within the context of the convention on the elimination of all forms of discrimination against women* (Leiden, The Netherlands, Martinus Nijhoff Publishers).