

Ringkasan Eksekutif

Bagian I. Tren utama dalam upah

2017 merupakan tahun pertumbuhan upah terendah global sejak 2008

Pertumbuhan upah global pada 2017 tidak hanya lebih rendah dari tahun 2016, tetapi jatuh pada tingkat pertumbuhan terendah sejak tahun 2008, masih jauh di bawah tingkat yang diraih sebelum krisis keuangan global. Pertumbuhan upah global secara riil (yang disesuaikan dengan inflasi harga) telah menurun dari 2,4 persen pada 2016 menjadi hanya 1,8 persen pada 2017. Jika Tiongkok, dengan populasi besar dan pertumbuhan upah yang cepat secara signifikan mempengaruhi rata-rata global, tidak dimasukkan, maka pertumbuhan upah global secara riil turun dari 1,8 persen pada 2016 menjadi 1,1 persen pada 2017.

Pertumbuhan upah riil dihitung menggunakan upah bulanan bruto, tidak dihitung dengan tingkat upah per jam, di mana data ini tidak terlalu tersedia, dan oleh sebab itu fluktuasi mencerminkan upah per jam dan rata-rata jumlah jam kerja.

Pertumbuhan upah yang lambat di negara-negara berpenghasilan tinggi kendati telah terjadi pemulihan ekonomi dan penurunan pengangguran

Di negara-negara maju G20, pertumbuhan upah riil menurun dari 1,7 persen pada 2015 menjadi 0,9 persen pada 2016 dan 0,4 persen pada 2017. Di Eropa (tidak termasuk Eropa Timur), pertumbuhan upah riil menurun dari 1,6 persen pada 2015 menjadi 1,3 persen pada 2016 dan selanjutnya menurun menjadi sekitar nol pada 2017, karena penurunan pertumbuhan upah di negara-negara termasuk Perancis dan Jerman, dan penurunan upah riil di Italia dan Spanyol; di Eropa Timur, sebaliknya, pertumbuhan upah riil telah pulih dari penurunan 4,9 persen pada 2015 dan terus meningkat, dari 2,8 persen pada 2016 menjadi 5,0 persen pada 2017. Pertumbuhan upah riil di Amerika Serikat menurun dari 2,2 persen pada 2015 menjadi 0,7 persen pada 2016 dan 2017.

Mengingat pemulihan dalam pertumbuhan PDB dan penurunan bertahap pada tingkat pengangguran di berbagai negara, pertumbuhan upah yang lambat di negara-negara berpenghasilan tinggi pada 2017 sedikit mewakili sebuah *teka-teki* dan telah menjadi subyek perdebatan yang sengit. Penjelasan yang mungkin untuk menurunnya pertumbuhan upah tersebut termasuk akibat lambannya pertumbuhan produktivitas, intensifikasi persaingan global, penurunan daya tawar pekerja dan ketidakmampuan statistik pengangguran untuk secara memadai mengurangi kelambanan di pasar kerja, serta prospek ekonomi yang tidak menentu mungkin telah menahan perusahaan dari menaikkan upah.¹

Mengingat pertumbuhan upah yang rendah ini, mungkin tidak terlalu mengejutkan bila percepatan pertumbuhan ekonomi di negara-negara berpenghasilan tinggi pada 2017 lebih disebabkan belanja investasi yang lebih tinggi, dibanding konsumsi swasta.

Pertumbuhan upah yang lebih kuat di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah, dengan banyak keragaman di berbagai negara dan wilayah

Di negara-negara G20 yang baru berkembang dan berkembang, pertumbuhan upah riil berfluktuasi dalam beberapa tahun terakhir, naik dari 2,9 persen pada 2015 menjadi 4,9 persen pada 2016, dan kemudian jatuh kembali ke angka 4,3 persen pada 2017.

Pekerja di Asia dan Pasifik telah menikmati pertumbuhan upah riil tertinggi di antara semua kawasan selama periode 2006-17. Namun, bahkan di kawasan ini sekalipun, pertumbuhan upah pada 2017 masih lebih rendah dibandingkan tahun 2016, turun dari 4,8 persen di tahun 2016 menjadi 3,5 persen pada 2017. Pertumbuhan upah juga menurun di Asia Tengah dan Barat, dari 3,0 persen pada tahun 2016 menjadi 0,5 persen pada 2017. Di Amerika Latin dan Karibia, pertumbuhan upah riil pada 2017 sedikit meningkat dibandingkan tahun 2016 tetapi tetap relatif rendah, di bawah angka 1 persen. Di Afrika, di mana data upah telah dikumpulkan pertama kalinya yang meliputi sejumlah besar negara, upah riil tampaknya telah menurun secara keseluruhan pada 2017 sebesar 3,0 persen. Hal ini terutama disebabkan oleh tren upah negatif di Mesir dan Nigeria, dua negara besar yang memberikan pengaruh kuat pada rata-rata pembobotan regional kami. Jika kedua negara ini dikeluarkan dari sampel, maka upah riil di Afrika diperkirakan meningkat 1,3 persen pada 2017.

Mengambil perspektif yang lebih lama, upah riil antara tahun 1999 dan 2017 meningkat hampir tiga kali lipat di negara-negara G20 yang baru berkembang dan berkembang, sementara di negara-negara maju G20 peningkatan terjadi dengan

¹ Lihat, misalnya, OECD, 2018; IMF, 2017

jumlah yang jauh lebih rendah, 9 persen. Namun di banyak negara berpenghasilan rendah dan menengah, upah rata-rata masih tetap rendah dan tidak cukup untuk menutupi kebutuhan pekerja dan keluarga mereka secara memadai.

Pertumbuhan upah tertinggal di bawah pertumbuhan produktivitas di negara-negara berpenghasilan tinggi

Melihat tren upah rata-rata dan produktivitas tenaga kerja selama periode 1999–2017 di 52 negara berpenghasilan tinggi, laporan ini menemukan bahwa, rata-rata, produktivitas tenaga kerja telah meningkat lebih cepat (dengan total 17 persen) dibandingkan upah riil (13 persen), kendati kesenjangan antara dua tren tersebut menyempit antara tahun 2015 dan 2017. Secara keseluruhan, pemisahan antara upah dan produktivitas tenaga kerja menjelaskan mengapa pangsa pendapatan tenaga kerja (kontribusi kompensasi tenaga kerja dalam PDB) di banyak negara secara substansial masih tetap berada di bawah tahun-tahun di awal 1990-an.

Ketimpangan upah tertinggi di negara-negara berpenghasilan rendah

Dengan menggunakan data survei tentang upah dari 64 negara yang secara bersama-sama mencerminkan distribusi upah sekitar 75 persen dari pekerja dunia yang mendapatkan upah, laporan menunjukkan bahwa negara-negara dengan tingkat ketimpangan upah terendah ditemukan di antara kelompok negara berpenghasilan tinggi, sedangkan negara-negara dengan tingkat ketimpangan upah tertinggi ditemukan di kelompok negara berpenghasilan rendah dan menengah. Di antara negara-negara berpenghasilan tinggi, ketimpangan upah terendah ada di Swedia dan yang tertinggi di Chili. Di antara negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah, Afrika Selatan dan Namibia memiliki ketimpangan tertinggi, Armenia dan Mongolia yang terendah.

Bagian II. Mengukur kesenjangan upah dan memahami apa yang ada di baliknya

Mengukur kesenjangan upah gender

Kesenjangan upah gender mentah

Bagian II dari laporan ini menyediakan analisis global mengenai kesenjangan upah terkait gender. Target SDG PBB 8.5, yang menetapkan tujuan yang ingin dicapai pada 2030 “upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang setara”, memberikan usulan sebagai indikator utama untuk membandingkan “rata-rata penghasilan per jam pekerja perempuan dan laki-laki” (indikator 8.5.1).

Menggunakan rata-rata upah per jam untuk memperkirakan kesenjangan upah gender, seperti yang disarankan dalam indikator SDG PBB 8.5.1, laporan menemukan bahwa - berdasarkan data untuk 73 negara yang mencakup sekitar 80 persen pekerja dunia - (dengan pembobotan pada) kesenjangan upah gender global berada pada sekitar 16 persen. Ada banyak variasi di antara negara-negara, dengan rata-rata perbedaan gaji per jam mulai dari 34 persen di Pakistan hingga -10,3 persen di Filipina (artinya di negara ini, perempuan berpenghasilan rata-rata 10,3 persen lebih banyak dibandingkan laki-laki).

Namun, ada berbagai cara yang mungkin untuk mengukur kesenjangan upah berdasarkan gender. Dua langkah yang paling sering digunakan adalah “kesenjangan upah gender *mean* (rerata)” (seperti dalam perkiraan di atas) dan “kesenjangan upah gender *median* (nilai tengah)”; yang terakhir membandingkan nilai yang terletak di tengah distribusi upah perempuan dengan nilai yang diambil di tengah distribusi upah laki-laki. Perbedaan lebih lanjut muncul ketika perbandingan dibuat menggunakan upah bulanan dibandingkan upah per jam. Dengan menggunakan empat kombinasi yang berbeda ini (rerata/median dan per jam/bulanan), laporan tersebut menemukan bahwa perkiraan global dengan pembobotan memiliki kisaran sekitar 16 persen hingga 22 persen, tergantung pada cara mana yang digunakan. Kesenjangan upah gender sebesar 22 persen diperoleh saat menggunakan upah bulanan median.

Langkah komplementer: Kesenjangan upah gender dengan pembobotan faktor

Laporan ini menemukan bahwa di sebagian besar negara - tetapi khususnya di mana partisipasi perempuan dalam pekerjaan rendah - perempuan cenderung memiliki karakteristik yang berbeda dari laki-laki dan cenderung dikelompokkan pada upah per jam. Dalam distribusi upah yang dicirikan oleh ketidakaturan yang demikian,

estimasi kesenjangan upah gender yang didasarkan atas satu angka tunggal, „mean“ atau „median“, bisa sulit ditafsirkan dan dapat memberikan informasi yang penggunaannya terbatas kepada pembuat kebijakan, karena sepenuhnya terdominasi dan terdistorsi oleh pengelompokan ini.

Oleh karena itu, laporan ini mengusulkan sebuah metodologi untuk menghasilkan estimasi komplementer (pelengkap) dari kesenjangan upah gender yang menghilangkan beberapa „efek komposisi“ utama yang timbul dari keberadaan kelompok-kelompok ini (misalnya, ketika perempuan cenderung mengelompok di sektor publik atau dalam pekerjaan yang membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi). Pada intinya, metodologi ini mengelompokkan pekerja perempuan dan laki-laki yang mendapatkan upah menjadi subgrup yang lebih homogen, dan kemudian memperkirakan kesenjangan upah gender di setiap subkelompok. Metodologi ini kemudian membuat konstruksi rata-rata pembobotan dari semua estimasi kesenjangan upah gender subkelompok, dengan bobot mencerminkan ukuran setiap subkelompok dalam total populasi pekerja dengan upah. Dengan menggunakan metode ini, rata-rata (*mean*) kesenjangan upah per jam menjadi positif di semua tempat kecuali dua negara, dan *mean* kesenjangan upah gender global per jam meningkat dari sekitar 16 persen menjadi 19 persen.

Apa saja faktor yang ada di balik kesenjangan upah gender?

Memperkirakan kesenjangan upah gender di seluruh distribusi upah per jam

Laporan ini memperkirakan kesenjangan upah gender per jam pada titik-titik yang berbeda dalam distribusi upah. Di antara negara-negara berpenghasilan tinggi, pelebaran kesenjangan upah gender di ujung atas distribusi sangat mencolok. Sebaliknya, di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah, pelebaran kesenjangan berada di ujung bawah distribusi upah - di mana perempuan secara proporsional terwakili - di mana kesenjangan upah gender lebih lebar. Namun, ada pola umum di pasar kerja di seluruh dunia: ketika kita bergerak dari upah rendah ke upah per jam yang lebih tinggi, proporsi perempuan menurun, dalam beberapa kasus sangat tajam.

Bagian mana dari kesenjangan upah gender dapat “dijelaskan” oleh perbedaan dalam atribut dan karakteristik perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan yang dibayar?

Apakah laki-laki dibayar lebih tinggi daripada perempuan karena mereka berpendidikan lebih baik, atau karena mereka memiliki karakteristik atau atribut lain yang dapat diamati yang berhubungan dengan produktivitas kerja yang lebih tinggi? Laporan ini menggunakan metode yang dipelopori oleh Fortin, Lemieux dan Firpo (2011) untuk menguraikan kesenjangan upah gender (pada bagian yang berbeda dari distribusi dan

keseluruhan) menjadi komponen yang dapat “dijelaskan” berdasarkan perbedaan dalam atribut pasar tenaga kerja perempuan. dan laki-laki - dan di sini laporan ini secara khusus menekankan peran pendidikan - dan komponen yang “tidak dapat dijelaskan” oleh karakteristik semacam itu. Istilah atribut pasar kerja, yang kami maksud adalah apa yang disebut sebagai karakteristik kapital manusia (biasanya usia, pengalaman dan pendidikan); karakteristik yang mendefinisikan pekerjaan yang dilakukan oleh individu (misalnya, kategori pekerjaan atau waktu kerja); dan karakteristik yang menggambarkan tempat kerja tempat produksi berlangsung (sektor industri, lokasi geografis, dan sebagainya).

Kendati ada banyak variasi di berbagai negara, laporan ini menemukan bahwa, rata-rata, pendidikan dan atribut pasar tenaga kerja lainnya hanya menjelaskan sedikit perbedaan upah gender di berbagai titik distribusi upah. Bagian yang tidak dapat dijelaskan dari kesenjangan upah gender umumnya mendominasi hampir semua negara, terlepas dari kelompok pendapatan.

Di negara-negara berpenghasilan tinggi, pendidikan menyumbang rata-rata kurang dari 1 poin per-persen dari kesenjangan upah gender, kendati ini juga memberikan kontribusi lebih banyak di beberapa negara. Temuan umum ini tidak mengherankan, karena di negara-negara berpenghasilan tinggi, tingkat pendidikan perempuan dalam pekerjaan yang dibayar dalam banyak hal lebih tinggi dibandingkan laki-laki; pencapaian pendidikan yang lebih rendah tidak dapat menjadi penjelasan untuk kesenjangan upah gender. Lebih mengejutkan, mungkin, pendidikan yang lebih rendah tidak begitu menonjol sebagai faktor yang menjelaskan kesenjangan upah gender di sebagian besar negara berpenghasilan rendah dan menengah, kendati perempuan umumnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki di banyak negara ini. Namun, dalam praktiknya, sebagian besar perempuan dengan tingkat pendidikan rendah tetap berada di luar pasar kerja atau bekerja sebagai pekerja mandiri dan bukan pekerja yang dibayar. Kenyataannya, perempuan dalam pekerjaan yang dibayar cenderung memiliki pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam kelompok-kelompok pekerjaan yang serupa.

Memahami apa yang ada di balik bagian yang “tidak dapat dijelaskan” dari kesenjangan upah gender:

Kurang menghargai pekerjaan perempuan dan kesenjangan upah karena faktor ibu

Apa yang ada di balik bagian kesenjangan gender yang tidak dapat dijelaskan? Salah satu bagian dari jawaban tersebut berkaitan dengan upah yang lebih rendah yang dibayarkan kepada perempuan untuk pekerjaan dengan nilai yang setara. Memberikan beberapa perspektif tentang pertanyaan ini, meskipun bukan jawaban lengkap, laporan ini melihat pada kategori pekerjaan dan menunjukkan bahwa di banyak negara, perempuan berpendidikan lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam kategori pekerjaan yang sama tetapi tetap mendapatkan upah yang lebih rendah. Ini menggambarkan fakta bahwa perempuan cenderung memiliki imbal hasil upah yang lebih rendah untuk pendidikan mereka dibandingkan laki-laki, bahkan ketika mereka bekerja dalam kategori pekerjaan yang sama.

Bagian lain dari jawaban tersebut berkaitan dengan rendahnya penilaian terhadap pekerjaan perempuan dalam pekerjaan dan bidang yang sangat feminin. Laporan ini menunjukkan untuk beberapa negara yang dipilih bahwa upah perempuan dan laki-laki dengan tingkat pendidikan yang sama cenderung lebih rendah dalam pekerjaan yang sangat feminin dibandingkan pekerjaan lain. Analisis lebih lanjut- menggunakan data dari European Structure of Earnings Survey (SES) - juga menunjukkan bahwa upah cenderung lebih rendah di perusahaan yang sangat feminin dibandingkan dengan perusahaan lain yang serupa dalam hal jumlah pekerja, sektor ekonomi, kepemilikan dan tipe perjanjian upah kolektif.

Akhirnya, laporan ini juga melihat “kesenjangan upah ibu”, yang didefinisikan sebagai kesenjangan upah antara ibu dan non-ibu. Laporan ini memperkirakan bahwa kesenjangan upah ibu sekitar 1 persen atau kurang di Kanada, Mongolia atau Afrika Selatan hingga sebanyak 30 persen di Turki. Upah yang lebih rendah untuk ibu mungkin terkait dengan sejumlah faktor, termasuk gangguan pasar kerja atau pengurangan waktu kerja; bekerja di pekerjaan yang lebih ramah keluarga, yang membayar lebih rendah; atau keputusan perekrutan dan promosi yang bersiat stereotip di tingkat perusahaan yang menghukum karier para ibu.

Bagian III. Arah mana yang akan ditempuh?

Apa yang dapat dilakukan untuk secara progresif mengurangi kesenjangan upah gender di seluruh dunia? Meskipun ada berbagai kebijakan dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengurangi kesenjangan ini, jawaban atas pertanyaan ini akan selalu spesifik karena faktor-faktor yang mendorong dan menjelaskan kesenjangan upah gender bervariasi dari satu negara ke negara dan di berbagai bagian dari distribusi.

Data yang lebih baik

Sebagai permulaan, laporan ini menekankan pentingnya data yang baik dan menyoroti kebutuhan di banyak negara untuk data yang lebih baik tentang distribusi upah. Secara khusus, negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah memiliki statistik yang sangat terbatas tentang upah rata-rata perempuan dan laki-laki. Satu opsi yang layak adalah meninjau dan mengubah survei yang ada dengan memperkenalkan, misalnya, modul-modul yang secara khusus berkaitan dengan kesenjangan upah gender menjadi survei lintas seksi (*cross-sectional*). Di negara-negara dengan sumber daya yang lebih baik, data panel dapat melakukan beberapa cara untuk memecahkan masalah tertentu yang terkait dengan penafsiran peristiwa siklus hidup.

Kebutuhan untuk bergerak melampaui langkah sederhana dari kesenjangan upah gender

Laporan ini juga merekomendasikan untuk tidak melakukan langkah-langkah pintas dan untuk memeriksa secara lebih terperinci struktur upah perempuan dan laki-laki, analisa kesenjangan upah gender dalam subkelompok yang lebih homogen dari penerima upah serta menghitung kesenjangan upah berdasarkan faktor-faktor yang mengendalikan beberapa komposisi efek utama. Hal ini sangat berguna di mana partisipasi angkatan kerja perempuan rendah dan di mana perempuan mengelompok dalam sektor dan pekerjaan tertentu.

Menemukan di mana dalam distribusi upah terletak kesenjangan upah gender terbesar, dan meninjau keefektifan lembaga pasar kerja yang ada

Pertanyaan pentingnya adalah apakah kesenjangan upah gender di negara tertentu sebagian besar didorong oleh kesenjangan upah di bagian bawah, tengah atau bagian atas dari distribusi upah. Ini memiliki implikasi kebijakan yang penting. Misalnya, sementara upah minimum yang dirancang dengan baik dengan cakupan hukum yang luas dapat mengurangi kesenjangan upah gender di tingkat upah yang lebih

rendah, perjanjian kerja bersama yang diperluas ke kelompok pekerja yang rentan dan termasuk ketentuan tentang kesenjangan upah atau transparansi upah dapat memiliki efek lebih tinggi yang sama dalam distribusi upah. Akhirnya, kebijakan dan langkah-langkah yang mempromosikan keterwakilan perempuan yang lebih besar di posisi senior dan dibayar tinggi bisa memiliki efek positif di tingkat atas. Langkah-langkah yang mempromosikan formalisasi ekonomi informal juga dapat sangat menguntungkan perempuan, membawa mereka masuk dalam payung perlindungan hukum dan efektif dan memberdayakan mereka untuk dapat lebih baik dalam membela kepentingan mereka.

Mengatasi bagian “yang dapat dijelaskan” dari kesenjangan upah gender, termasuk melalui pendidikan, mengubah stereotip, dan memerangi prasangka pengusaha dalam keputusan perekrutan dan promosi

Analisis dekomposisi (penguraian) dalam laporan menunjukkan bahwa bagian dari kesenjangan upah gender dapat dijelaskan oleh perbedaan dalam atribut pasar kerja perempuan dan laki-laki, termasuk tingkat pendidikan mereka, dan fakta bahwa mereka cenderung bekerja di pekerjaan atau industri yang membayar lebih sedikit. Pentingnya faktor-faktor ini bervariasi dari satu negara ke negara lain. Di mana perempuan dalam pekerjaan berbayar memiliki capaian pendidikan yang lebih rendah daripada laki-laki, kebijakan pendidikan yang menargetkan angka partisipasi di kalangan perempuan dapat berkontribusi dalam mengurangi kesenjangan upah gender di masa depan. Mengurangi polarisasi dan segregasi pekerjaan mungkin memerlukan perubahan persepsi dan stereotipe, misalnya untuk menarik lebih banyak perempuan ke dalam bidang sains, teknologi, teknik dan matematika (STEM), yang menawarkan peluang kerja dengan upah lebih baik, atau untuk memerangi prasangka pengusaha dalam perekrutan dan/atau keputusan promosi.

Menanggulangi bagian yang “tidak dapat dijelaskan” dari kesenjangan upah gender

Laporan ini menemukan bahwa di banyak negara, bagian terbesar kesenjangan gender tidak dapat dijelaskan oleh perbedaan atribut dan karakteristik perempuan dan laki-laki. Oleh sebab itu, semakin banyak negara saat ini memfokuskan perhatian pada undang-undang nasional yang melarang membayar secara diskriminatif terhadap perempuan dan membuat langkah-langkah yang mempromosikan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki. Namun, jalan yang harus ditempuh masih panjang. Sementara 40 persen dari semua negara telah mengadopsi secara penuh prinsip “upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang setara”, negara-negara lainnya masih terfokus pada prinsip yang lebih sempit yaitu “upah yang sama untuk pekerjaan yang sama”. Selain itu, beberapa negara telah mengambil langkah untuk mempromosikan

transparansi upah untuk mengekspos perbedaan antara perempuan dan laki-laki, yang membutuhkan perusahaan (biasanya perusahaan besar) untuk mengungkapkan pendapatan pekerja mereka. Dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah negara telah menerapkan undang-undang kesetaraan proaktif, yang mengharuskan pengusaha untuk secara teratur memeriksa praktik kompensasi mereka, menilai kesenjangan upah gender dan mengambil tindakan untuk menghilangkan bagian dari kesenjangan karena diskriminasi dalam upah.

Negara-negara juga harus mencari cara-cara yang mungkin untuk mengatasi rendahnya nilai pekerjaan perempuan dalam pekerjaan dan industri yang sangat feminin, termasuk dengan menaikkan upah di negara-negara tersebut. Menghilangkan bias ini bukan hanya cara untuk mempersempit kesenjangan upah gender secara langsung, tetapi juga merupakan kondisi untuk mengurangi segregasi pekerjaan, misalnya dengan menarik lebih banyak orang ke dalam sektor pendidikan dan kesehatan.

Apa yang bisa dilakukan untuk mengurangi kesenjangan upah ibu? Pembagian tugas keluarga yang lebih adil antara perempuan dan laki-laki, serta layanan pengasuhan anak dan pengasuhan yang memadai, dalam banyak hal akan menyebabkan perempuan membuat pilihan pekerjaan yang berbeda. Kebijakan perusahaan yang memadai tentang pengaturan waktu kerja yang fleksibel juga akan membantu. Kurangnya program yang mendukung kembalinya perempuan untuk bekerja setelah melahirkan juga berkontribusi pada hukuman upah yang dihadapi perempuan ketika melanjutkan pekerjaan setelah periode absen berkepanjangan dari pasar kerja.

Saatnya mempercepat kemajuan dalam menutup kesenjangan upah gender

Belum pernah ada kesadaran dan komitmen terhadap kesetaraan gender di tempat kerja, maupun di masyarakat sebelumnya yang telah begitu menonjol dalam debat publik nasional dan internasional. SDG 8 PBB menetapkan target untuk “mencapai pekerjaan yang penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak untuk semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi kaum muda dan penyandang disabilitas serta upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang setara” pada 2030. Untuk mendukung tujuan ini, Koalisi Internasional Upah Setara (EPIC), yang diluncurkan pada September 2017 sebagai prakarsa multi-pihak yang mencakup ILO, UN Women dan OECD, berusaha mengupayakan upah yang setara bagi perempuan dan laki-laki. Ada sebuah momentum internasional yang mendukung tindakan konkrit dan terkoordinasi untuk mengatasi ketidaksetaraan gender.

Namun dalam praktiknya, kemajuan dalam mengurangi kesenjangan upah gender masih terlalu lambat. Diperlukan tindakan yang lebih tegas. Selain langkah-langkah yang dibahas di atas, kami menetapkan beberapa pertimbangan yang lebih umum. Pertama, percepatan kemajuan akan membutuhkan komitmen politik dan transformasi

sosial. Sementara kebijakan publik untuk meningkatkan pendidikan, tenaga kerja dan perlindungan sosial, dan untuk meningkatkan infrastruktur sosial, diperlukan dalam menutup kesenjangan upah gender, keefektifannya bergantung setidaknya, sebagian, pada pergeseran norma-norma sosial dan jenis-kelamin gender. Kedua, pendekatan komprehensif dan lintas sektoral untuk kesetaraan gender diperlukan dalam memerangi kesenjangan upah gender. Memang, bukan hanya kesenjangan upah gender yang berakar pada stereotip yang tertanam kuat, hal ini juga mewakili indikator ringkas yang menangkap banyak kerugian yang dihadapi oleh anak perempuan dan perempuan baik di dalam maupun di luar pasar kerja. Oleh karena itu langkah-langkah untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan upah gender harus ditanamkan dalam kebijakan kesetaraan gender yang lebih luas secara keseluruhan. Ketiga, kami menekankan sekali lagi bahwa perpaduan kebijakan yang tepat dalam konteks nasional apa pun akan bergantung pada keadaan negara yang bersangkutan, dan bahwa pekerjaan analitis yang kuat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyumbang terbesar - dan solusi yang paling efektif - di konteks negara yang berbeda.

