

## Research Article

### Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Kesenjangan Upah Antar Gender: Kasus di Seluruh Provinsi di Indonesia

Leonardo Alexius Simamora, Diah Widyawati

Program Pascasarjana Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, Kampus Widjogo Nitisastro, Jl. Prof. Dr. Sumitro Djojohadikusumo, Depok, 16424, Indonesia

#### Article history:

Submission June 2022

Revised August 2022

Accepted August 2022

#### \*Corresponding author:

E-mail:

[leonardo.ahs88@gmail.com](mailto:leonardo.ahs88@gmail.com)

#### ABSTRACT

Wage gap disparities have become polemic in almost all countries in the world, especially in developing countries. Minimum wage is present as a policy on wage system that aims to be a safety net for workers. Although this policy is not a gender-oriented policy, if the number of women and the actual wage distance of women's minimum wage is lower than that of men, then the minimum wage may raise the wage gap. This study aims to examine the impact of minimum wage increases on wage gap across all provinces in Indonesia by using counterfactual methods on wage distribution. The results of this study indicate that the impact of minimum wages in Indonesia actually widen the wage gap between the gender especially on workers in the distribution of low wages. The impact of regional minimum wages varies across provinces.

**Keywords:** *minimum wage, gender wage gap, counterfactual, regional*

## Pendahuluan

Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan di Indonesia cenderung menurun namun masih cukup besar. OECD (2017) mencatat selama lebih dari satu dekade kesenjangan tersebut semakin membaik, dari 51.1 persen pada tahun 2005 hingga mencapai 32.3 persen pada tahun 2010, namun kemudian naik lagi pada level 36.8 persen pada tahun 2015. Angka tersebut menjadikan Indonesia berada di urutan keempat tertinggi dari seluruh negara anggota OECD-G20. Jika angka

kesenjangan 36.8 persen tersebut bertahan hingga tahun 2016, maka potensi yang hilang akibat kesenjangan tersebut mencapai 16.7 triliun rupiah<sup>1</sup>. Lebih lanjut Kennedy, Rae, Sheridan, & Valadkhani (2017) dalam penelitiannya di Australia menemukan bahwa mengurangi 10 persen kesenjangan upah antar *gender* dapat meningkatkan output perkapita sampai sebesar 3 persen. Oleh karena itu, perbaikan *gender wage gap* sangat penting untuk peningkatan ekonomi yang lebih baik.

<sup>1</sup> Berdasarkan besaran upah laki-laki 2.76 juta rupiah dikali dengan angka ketimpangan dan jumlah

pekerja wanita di tahun 2016 sebesar 16.49 juta jiwa.

#### How to cite:

Simamora, L. A. & Widyawati, D. (2022). Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Kesenjangan Upah Antar Gender: Kasus di Seluruh Provinsi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*. 2 (2), 147 – 161. doi: 10.11594/jesi.02.02.03

Teori ekonomi terkait perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, perempuan cenderung memiliki karakteristik produktivitas yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Karakteristik tersebut dapat tercermin melalui karakteristik individu seperti pendidikan, *skills*, pengalaman, *union membership* (Blau & Kahn, 1994). Kedua, sebagian besar pekerja wanita teralokasi secara ekonomi pada area yang kurang berkembang dibandingkan pria. Ketiga, wanita terdiskriminasi di *labor market*, sehingga dengan karakteristik produktivitas yang sama, wanita mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan pria. Keempat, wanita memilih atau terpaksa teralokasi di jenis pekerjaan dengan upah rendah. Hal tersebut dapat disebabkan diskriminasi akses terhadap jenis pekerjaan tertentu. Terakhir, wanita cenderung bekerja pada sektor informal dimana *skills* yang dibutuhkan tidak terlalu tinggi (Hellerstein & Neumark, 2005).

Kebijakan upah minimum memegang peranan penting dalam kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia. Implementasi dari kebijakan upah minimum hadir dengan tujuan menjadi *safety net* untuk *low wage-workers* sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerja, pengusaha, dan pemerintah harus menentukan level upah minimum yang dapat menjadi acuan sehingga hak-hak pekerja dapat terlindungi dan saat bersamaan pengusaha tetap mampu menjalankan perusahaan dengan baik. Adanya upah minimum akan memberikan paksaan pada perusahaan apakah akan membayar sesuai dengan level upah minimum dengan konsekuensi tingkat produktivitas yang tidak sesuai. Namun pada kenyataannya, sektor informal, perusahaan menengah-kecil, dan perusahaan yang tidak berbadan hukum cenderung tidak taat, sehingga membayar lebih rendah dari kebijakan upah minimum (Hallward-driemeier, Rijkers, & Waxman, 2015).

Secara teoritis, terdapat dua perdebatan besar dalam menjelaskan diskriminasi dan *gender wage gap*. Teori diskriminasi Becker, (1971) menyebutkan bahwa diskriminasi di *labor market* secara ekonomi tidak efisien. Perusahaan yang diskriminatif akan kehilangan sejumlah profit dan menanggung *cost* yang

tinggi sehingga pada akhirnya akan membuat perusahaan diskriminatif keluar dari pasar. Sementara itu teori *monopsonistic discrimination* menyatakan bahwa jika elastisitas *labor supply* wanita lebih inelastis dibanding pria, maka *monopsonist* akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dengan melakukan praktek diskriminasi (McConnell, Brue, & Macpherson, 2015). Jika dikaitkan dengan kebijakan upah minimum, maka teori pertama akan menyebabkan perusahaan yang diskriminatif keluar dari pasar, sedangkan teori kedua dapat menjelaskan fenomena bertahannya praktek diskriminasi selama ini.

Pada pasar monopsoni, perusahaan dapat melakukan diskriminasi terutama pada kelompok pekerja dengan *labor supply* yang lebih inelastis. Hal ini menyebabkan perusahaan yang diskriminatif, dalam asumsi pasar monopsoni, akan bertahan di pasar dan mendapatkan keuntungan dari praktek diskriminatif tersebut. Adanya penerapan upah minimum diduga akan mengurangi *degree of monopsony*, sehingga perusahaan akan lebih "*price taker*" dan kelompok pekerja yang didiskriminasi akan mendapatkan keuntungan dari kebijakan ini (McConnell et al., 2015).

Dampak dari upah minimum terhadap *gender wage gap* dipengaruhi oleh dua faktor utama. Pertama, kecenderungan kelompok tertentu terkena dampak kehilangan pekerjaan akibat rasionalisasi perusahaan dalam merespon kebijakan tersebut. Kedua, struktur upah antar laki-laki dan perempuan dari pekerja yang masih bertahan dalam pekerjaannya (Boll, Hüning, Leppin, & Puckelwald, 2015). Jika kebijakan upah minimum lebih menguntungkan wanita dibandingkan laki-laki, maka *gender wage gap* akan berkurang. Lebih lanjut, Boll et al., (2015) juga menerangkan bahwa perusahaan dapat merespon kebijakan tersebut dengan beberapa cara yakni (a) dengan keluar dari *market* atau (b) melakukan kompensasi dan penyesuaian terhadap upah. Strategi penyesuaian tersebut dapat berupa pemotongan tunjangan lain yang tidak terkait gaji pokok seperti yang terjadi di Portugal (Cerejeira, Kizilca, Portela, & Sa, 2012). Respon perusahaan bisa berbeda-beda bergantung pada kondisi pasar, jenis industri, dan karakteristik lainnya seperti *gender*, yang

mengakibatkan laki-laki dan perempuan terkena dampak yang berbeda-beda. Dengan memperhatikan respon tersebut dan *employment effect* yang dapat terjadi, maka dampak keseluruhan dari kebijakan ini masih ambigu.

Pada umumnya, penelitian tentang upah minimum fokus pada *employment effect*, sangat sedikit penelitian yang melihat dampaknya pada upah dan distribusi upah antar gender. Dampak upah minimum terhadap *gender wage gap* dapat berbeda dari sudut pandang distribusi upah Dinardo, Fortin, & Lemieux, (1996). Secara rata-rata, sebagian besar penelitian menyatakan bahwa upah minimum dapat memperbaiki *gender wage gap*, namun jika dikaji lebih dalam pada distribusi upahnya, dampak tersebut dapat berbeda pada distribusi upah rendah dan tinggi. Fenomena seperti *compression effect* dapat terjadi di distribusi upah rendah, sedangkan *lighthouse effect* pada distribusi upah tinggi.

Sebagian besar penelitian sebelumnya banyak dilakukan dinegara maju di wilayah Eropa, hanya sedikit yang dilakukan di negara berkembang. Sebagian besar penelitian di negara maju tersebut menemukan bahwa *gender wage gap* semakin berkurang akibat adanya upah minimum, namun dampak tersebut tidak sama jika dibandingkan negara berkembang. Berbeda dengan negara maju, pada negara-negara berkembang share sektor informal cukup besar, sehingga dampak upah minimum tidak terlihat secara jelas karena sektor informal bukan menjadi subjek dari kebijakan ini. Sedangkan secara teori upah minimum dapat menyebabkan dampak tidak langsung pada sektor informal akibat pergeseran *labor supply* pada masing-masing sektor.

Pada daerah dengan sektor informal yang cukup tinggi, pekerja yang terkena rasionalisasi oleh perusahaan akibat adanya kebijakan upah minimum, dapat berpindah pada pekerjaan di sektor formal ke sektor informal. Perilaku *shifting* ini tidak dapat ditangkap jika merujuk pada penelitian serupa di Indonesia oleh Hallward-driemeier et al., (2015) yang menggunakan survey industri dengan *firm level data*. Hal ini disebabkan karena survey tersebut hanya mencakup perusahaan disektor formal (manufaktur) saja. Sedangkan dengan

menggunakan data Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) peneliti dapat mengelaborasi lebih dalam pada sektor informal dan seluruh sektor lain selain manufaktur. Kajian diluar sektor manufaktur menarik untuk dilakukan karena adanya segregasi pekerjaan pada wanita yang cenderung berada pada *less develop-economic area* seperti sektor jasa.

Selain itu, sebagian besar penelitian yang melihat dampak upah minimum terhadap *gender wage gap*, menggunakan National Minimum Wage sebagai proxy pengukuran upah minimumnya. Implikasi dari hal tersebut adalah angka upah minimum tersebut berlaku dan diterapkan untuk seluruh wilayah (misalnya £3.6 per jam di UK). Hal tersebut sangat kontras jika kita aplikasikan di Indonesia. Penerapan upah minimum di Indonesia berbeda-beda antar provinsi dan antar waktu (Suryahadi, Widyanti, Perwira, & Sumarto, 2003), sehingga dampaknya terhadap *gender wage gap* juga tentunya akan berbeda antar provinsi.

Peneliti menggunakan *counterfactual methods by Dinardo, Fortin, & Lemieux, (1996)* untuk dapat melihat dampak upah minimum terhadap *gender wage gap*. Idealnya, dampak upah minimum terhadap distribusi upah adalah dengan membandingkan distribusi upah sebelum dan sesudah adanya upah minimum (Suryahadi et al., 2003), sehingga metode ini sangat berguna untuk melihat distribusi upah sebelum adanya upah minimum. Selain itu, penggunaan metode ini dapat dilakukan meskipun dengan *sample size* yang cukup kecil. Hal tersebut bermanfaat pada saat mengelaborasi dampak upah minimum pada level provinsi.

Selanjutnya penelitian ini juga hendak memperbaiki penelitian sebelumnya yang tidak dapat mendekomposisikan upah berdasarkan gender (Hallward-driemeier et al., 2015) dengan menggunakan data level individu (data susenas). Data susenas yang digunakan oleh penulis adalah data susenas panel sehingga individu yang sama dapat di *track* selama periode surveinya. Data ini juga lebih representative untuk dapat melakukan estimasi hingga level provinsi.

Dengan pertimbangan bahwa kajian tentang dampak kenaikan upah minimum terhadap kesenjangan upah antar gender di Indo-

nesia sangat bervariasi antar provinsi, serta belum banyaknya penelitian tentang topik ini di pasar tenaga kerja di Indonesia, maka hal ini menimbulkan pertanyaan yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Secara umum tujuan utama dari penelitian ini adalah :

“Mengidentifikasi dampak kenaikan upah minimum terhadap *gender wage gap* dengan *counterfactual methods* di masing-masing provinsi di Indonesia”.

### Tinjauan Empiris

Robinson (2002) menjelaskan bahwa *spillover effect* adalah dampak yang terjadi pada distribusi upah di atas upah minimum akibat adanya kenaikan upah pekerja yang berada dibawah upah minimum. Dampak ini terjadi untuk menjaga *return* yang proporsional, namun disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, antara pekerja dibawah-diatas upah minimum. Hal ini perlu dilakukan untuk menjaga loyalitas pekerja pada perusahaan.

Pada kasus tidak adanya *spillover effect* dan *employment effect*, dampak upah minimum terhadap *gender wage gap* dapat dijelaskan sebagai berikut : adanya upah minimum akan menyebabkan terjadinya dua hal, pertama, pekerja yang upahnya dibawah upah minimum akan mengalami kenaikan upah sampai sebesar tingkat upah minimum. Kedua, pekerja yang upahnya diatas upah minimum tidak terpengaruh oleh upah minimum, sehingga upah yang didapatkannya sama dengan upah aktualnya.

$$\begin{aligned} \text{if } W_i > W^{mw} &\rightarrow W_i = W_i \\ \text{if } W_i \leq W^{mw} &\rightarrow W_i = W^{mw} \end{aligned}$$

Dimana  $W_i$  adalah upah individual,  $i$  sebagai *female* dan *male*,  $W^{mw}$  sebagai tingkat upah minimum (nominal). Sehingga rata-rata upah sebelum dan setelah kenaikan upah minimum akan menjadi *composite value* yang dipengaruhi oleh kedua kondisi tersebut.

$$\bar{w}_{before} = \left[ \sum_{j \leq MW} \frac{w_{ij}^p}{N_{\leq MW}} \right] * \left( \frac{N_{\leq MW}}{N} \right) + \left[ \sum_{j > MW} \frac{w_{ij}^p}{N_{> MW}} \right] * \left( \frac{N_{> MW}}{N} \right) \quad (1)$$

$$\bar{w}_{after} = \left[ \sum_{j \leq MW} \frac{W^{mw}}{N_{\leq MW}} \right] * \left( \frac{N_{\leq MW}}{N} \right) + \left[ \sum_{j > MW} \frac{w_{ij}^p}{N_{> MW}} \right] * \left( \frac{N_{> MW}}{N} \right) \quad (2)$$

Dimana  $N$  adalah jumlah pekerja,  $N_{\leq MW}$  sebagai jumlah pekerja yang berada dibawah upah minimum, dan  $N_{> MW}$  adalah jumlah pekerja yang berada di atas upah minimum.

Lebih lanjut untuk melihat dampak upah minimum pada masing-masing *gender* ditunjukkan dari perubahan rata-rata upah sebelum dan sesudah kenaikan upah minimum pada setiap percentile.

$$\begin{aligned} \Delta \bar{w}^{male} &= \bar{w}_{after}^{male} - \bar{w}_{before}^{male} \\ &= \left[ \sum_{j \leq MW} \frac{W^{mw}}{N_{male \leq MW}} \right] * \left( \frac{N_{male \leq MW}}{N_{male}} \right) + \left[ \sum_{j > MW} \frac{w_{j male}^p}{N_{male > MW}} \right] * \left( \frac{N_{male > MW}}{N_{male}} \right) \\ &\quad - \left[ \sum_{j \leq MW} \frac{w_{j male}^p}{N_{male \leq MW}} \right] * \left( \frac{N_{male \leq MW}}{N_{male}} \right) + \left[ \sum_{j > MW} \frac{w_{j male}^p}{N_{male > MW}} \right] * \left( \frac{N_{male > MW}}{N_{male}} \right) \end{aligned}$$

Sehingga :

$$\Delta \bar{w}^{male} = \left[ \sum_{j \leq MW} (W^{mw} - w_{j male}^p) \right] * \left( \frac{1}{N_{male}} \right) \quad (3)$$

Cara yang sama dilakukan untuk wanita sehingga :

$$\Delta \bar{w}^{female} = \left[ \sum_{j \leq MW} (W^{mw} - w_{j\ female}^p) \right] * \left( \frac{1}{N_{female}} \right) \quad (4)$$

Maka dampak upah minimum terhadap *gender wage gap* adalah :

$$\Delta \bar{w} = \frac{\Delta \bar{w}^{male}}{\Delta \bar{w}^{female}} = \frac{\left[ \sum_{j \leq MW} (W^{mw} - w_{j\ male}^p) \right] * \left( \frac{1}{N_{male}} \right)}{\left[ \sum_{j \leq MW} (W^{mw} - w_{j\ female}^p) \right] * \left( \frac{1}{N_{female}} \right)} \quad (5)$$

Intuisi dari persamaan di atas adalah dampak upah minimum terhadap *gender wage gap* dipengaruhi oleh dua faktor utama :

1. *Relative Share* dari pria dan wanita yakni

$$\left( \frac{1}{N_{male}} \right) \text{ dan } \left( \frac{1}{N_{female}} \right).$$

Jika *relative share* dari wanita lebih banyak dibandingkan pria, *other things hold constant*, maka kenaikan upah minimum akan memperkecil *gender wage gap*.

2. *Distance* dari upah aktual terhadap tingkat upah minimum  $\left[ \frac{\sum_{j \leq MW} (W^{mw} - w_{j\ male}^p)}{\sum_{j \leq MW} (W^{mw} - w_{j\ female}^p)} \right]$  untuk pria dan untuk wanita.

Jika *distance* upah actual dari wanita yang berada di bawah upah minimum lebih besar dibandingkan pria, *other things hold constant*, maka kenaikan upah minimum akan memperkecil *gender wage gap*.

## Metode

### Model Estimasi

Model ekonometrik yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dalam tesis ini adalah *semi-parametric approach* berdasarkan Dinardo et al., (1996). Teknik *re-weighting counterfactual method* yang dikembangkan olehnya memungkinkan penulis untuk melihat dampak upah minimum terhadap distribusi upah. Dampak tersebut diestimasi secara terpisah antara pria dan wanita sehingga kita dapat melihat perbedaan dampak upah minimum terhadap kesenjangan upah antar gender.

Dampak upah minimum terhadap distribusi upah diestimasi dengan menghitung distribusi upah actual tahun 2010 dan kontrafaktual dari distribusi upah pada tahun 2010. Kontrafaktual ini dibentuk dengan mengestimasi distribusi upah tahun 2010 jika upah minimum

tidak mengalami kenaikan, atau dengan kata lain upah minimum tetap di level upah minimum tahun 2009. Selisih dari distribusi actual dan kontrafaktual ini akan menggambarkan dampak dari upah minimum terhadap distribusi upah.

Secara matematis argument diatas dinotasikan menjadi :

$$f_t(w) - f_{t-1}(w) = [f(w; t_w = t, t_z = t, m_t) - f(w; t_w = t, t_z = t, m_{t-1})]$$

dimana  $w$  adalah log dari upah,  $z$  sebagai karakteristik individu, dan  $t$  adalah waktu. *Part* pertama merupakan upah actual pada tahun 2010 dengan karakteristik individu dan upah minimum pada tahun 2010. Sedangkan *part* kedua adalah kontrafaktual distribusi dengan karakteristik individu pada tahun 2010, namun dengan level upah minimum pada tahun 2008.

### Re-Weighting Counterfactual Method

Kontrafaktual distribusi upah berdasarkan Dinardo et al., (1996) dibentuk dengan beberapa asumsi mendasar yakni:

- *Asumsi Pertama* : Hanya individu yang upahnya dibawah upah minimum yang akan terdampak oleh kebijakan upah minimum.
- *Asumsi Kedua* : *Shape conditional density of wages yang berada dibawah atau sama dengan upah minimum hanya bergantung pada value dari upah minimum.*
- *Asumsi Ketiga* : *Upah minimum tidak berdampak pada employment probability.*

Berdasarkan ketiga asumsi tersebut kita dapat melakukan estimasi untuk distribusi upah tahun 2010 jika level upah minimum tetap seperti tahun 2008. Dinotasikan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 f(w; t_w = t, t_z = t, m_{t-1}) &= \int f(w|z, t_w = t; m_{t-1}) dF(z|t_z = t) \\
 &= \int I(w \leq m_{t-1}) \varphi_w(z, m_{t-1}) f(w|z, t_w = t - 1; m_{t-1}) \varphi_z(z)^{-1} dF(z|t_z = t - 1) \\
 &\quad + [1 - I(w \leq m_{t-1})] f(w|z, t_w = t; m_t) dF(z|t_z = t)
 \end{aligned}$$

dimana  $\varphi_z(z)^{-1} = \frac{\Pr(t_z=t|z)}{\Pr(t_z=t-1|z)} \frac{\Pr(t_z=t-1)}{\Pr(t_z=t)}$

dengan mengaplikasikan *Bayes' Rule*, maka *re-weighting function* diatas menjadi :

$$\begin{aligned}
 \varphi(z, m_{t-1}) &= \varphi_w(z, m_{t-1}) \cdot \varphi_z(z)^{-1} \\
 &= \frac{\Pr(t_w = t|z, w \leq m_{t-1})}{\Pr(t_z = t - 1|z, w \leq m_{t-1})} \frac{\Pr(t_z = t - 1)}{\Pr(t_z = t)}
 \end{aligned}$$

Secara ekonometrik, *re-weighting function* diatas dapat diestimasi dengan menggunakan probit model :

$$\Pr(t_w = t|z, w \leq m_{t-1}) = \Pr(\epsilon > -\beta' H(z)) = 1 - \Phi(-\beta' H(z))$$

Model probit digunakan dengan alasan bahwa karakteristik distribusi upah pada sample dalam penelitian ini diasumsikan berdistribusi normal. Koefisien dari model probit ini tidak memiliki arti yang relevan dan bukan menjadi *parameter of interest* dalam penelitian

ini. Koefisien tersebut hanya digunakan untuk tujuan mengestimasi *re-weighting factor* saja.

### **Weighted Kernel Density Estimate**

Setelah berhasil mengestimasi *re-weighting function*, kita membentuk distribusi upah dengan menggunakan *weighted kernel function*.

$$f(w; t_w = t, t_z = t, m_{t-1}) = I(w \leq m_{t-1}) \sum_{i \in S_{t-1}} \frac{\theta_i}{h} \varphi(z, m_{t-1}) K\left(\frac{w - W_i}{h}\right) + [1 - I(w \leq m_{t-1})] \sum_{i \in S_t} \frac{\theta_i}{h} K\left(\frac{w - W_i}{h}\right)$$

Dimana  $\theta$  merepresentasikan *sample weight* dan di *normalized to 1*. Isu yang penting dalam menggunakan *weighted kernel density* adalah pemilihan *bandwith*. Estimasi dari *kernel density* sangat sensitive pada pemilihan *bandwith* yang akan dipakai. Penggunaan *bandwith* yang berbeda akan menghasilkan estimasi yang berbeda pula. Dalam penelitian ini peneliti mengadopsi *Silverman Plug in* dan *Epanechnikop kernel function* dengan *adaptive kernel density estimator*. Alasan menggunakan metode ini adalah karena penulis mengasumsikan data upah dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

### **Data dan operasional variabel**

Data yang digunakan dalam penelitian ini utamanya berasal dari data level individu dari Survei Sosial dan Ekonomi Nasional (Susenas) yang mencakup 33 Provinsi di Indonesia yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS), serta data sekunder lainnya. Susenas digunakan oleh peneliti sebagai solusi dalam menjawab

kelemahan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan pada pendahuluan. Susenas yang digunakan oleh peneliti adalah data Susenas pada tahun 2008-2010. Hal ini diperlukan karena pada periode waktu tersebut, survey susenas dilakukan secara panel dengan mempertahankan rumah tangga yang sama selama periode survey.

Penggunaan data Susenas ini juga dilakukan oleh peneliti untuk melihat dampak pada masing-masing provinsi di Indonesia, dimana level estimasi dari survey ini dapat merepresentasikan angka provinsi. Hal ini menjadi keunggulan Susenas dibandingkan survey lainnya seperti IFLS, yang juga merupakan survey yang bersifat panel. Namun IFLS tidak dapat merepresentasikan estimasi pada level provinsi di seluruh Indonesia.

Unit analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja dan mendapatkan pendapatan yang *observe*. Hal tersebut dilakukan karena variable pendapatan adalah

variable utama yang digunakan dalam membentuk distribusi upah, sehingga setiap individu dalam sample harus memiliki pendapatan yang *observable*. Meskipun demikian, peneliti akan

melakukan *robustness check* dengan mengestimasi pendapatan dari pekerja yang upah/pendapatannya *unobserved*.

Tabel 1. Definisi operasional variable-variabel yang digunakan dalam penelitian

Jenis	Nama Variabel	Definisi	Proxy Untuk :	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Outcome	lwage	Log dari penghasilan bersih yang diterima selama sebulan dari pekerjaan utama	Upah	Susenas
Dependen	year10	Dummy tahun, 1 untuk tahun 2010 dan 0 untuk 2008	Status tahun	Susenas
Independen (Karakteristik Individu)	Deskot	Dummy klasifikasi tempat tinggal desa/kota	<i>Economic area</i>	Susenas
	Jawa (hanya untuk agregat nasional)	Dummy wilayah di pulau jawa	<i>Economic area</i>	Susenas
	Jart	Jumlah Anggota Rumah Tangga	<i>Family size</i>	Susenas
	Krt	Dummy status kepala rumah tangga	<i>Family Status</i>	Susenas
	Age	Umur individu	<i>Experience</i>	Susenas
	Age2	Square umur	<i>Experience</i>	Susenas
	Kawin	Dummy status pernah kawin	<i>Family Status</i>	Susenas
	Kodeblt	Dummy memiliki anak usia balita	<i>Dependant</i>	Susenas
	educ1 - educ3	Dummy klasifikasi izasah yang dimiliki	<i>Human Capital</i>	Susenas
	ind1 - ind18	Dummy klasifikasi lapangan usaha/bidang pekerjaan utama	<i>Working Segregation</i>	Susenas
	exp_r	Ratio pengeluaran makanan dan pengeluaran non-makanan	<i>Income</i>	Susenas
	Formal	Dummy status bekerja formal-informal	<i>Working sector</i>	Susenas
	Active	Dummy kegiatan bekerja, sekolah, mengurus ruta, dan lainnya	<i>Domestic production</i>	Susenas
	Employstat	Dummy status/kedudukan dalam pekerjaan utama	<i>Employment status</i>	Susenas
Independen (Labor Demand)	PDRB	PDRB per kabupaten/kota	<i>Labor demand</i>	BPS
Independen (Labor Supply)	Fem	Share wanita bekerja per kab/kota	<i>Labor supply</i>	Sakernas
	Infp	Share pekerja informal per kab/kota	<i>Labor supply</i>	Sakernas
	Unrate	Unemployment rate per kab/kota	<i>Labor supply</i>	Sakernas

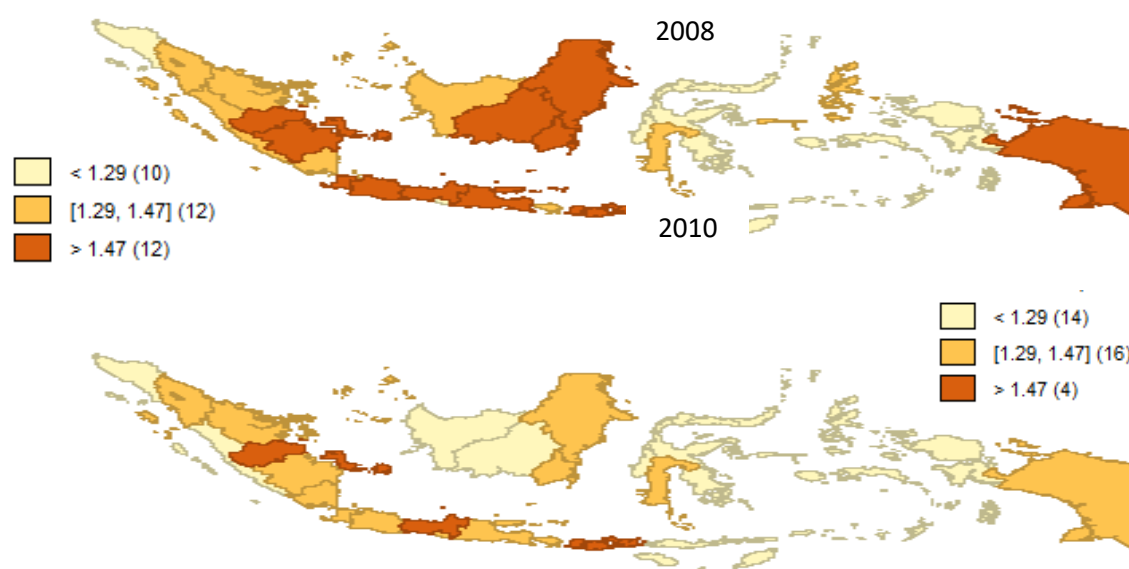
## Hasil dan Analisis

### Perkembangan Upah

Perkembangan upah di Indonesia dari tahun 2008 sampai tahun 2010 terus mengalami peningkatan. Rata-rata upah pria dan wanita pada tahun 2008 masing-masing sebesar 1.26 juta dan 916,796 ribu rupiah, hal tersebut terus mengalami kenaikan secara nominal hingga pada tahun 2010 berada pada kisaran 1.5 juta (pria) dan 1.15 juta rupiah (wanita). Kenaikan upah tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti perubahan *labor demand*, *labor supply*, maupun adanya kebijakan pengupahan seperti upah minimum.

Pada Gambar 1 disajikan rasio upah pria relative terhadap wanita. Pada tahun 2008

maupun 2010 terlihat bahwa diseluruh provinsi di Indonesia, pria cenderung mendapatkan upah yang relative tinggi dibandingkan wanita. Namun seiring waktu, perbedaan upah tersebut semakin kecil. Hal ini dapat terlihat dari jumlah provinsi yang berada pada masing-masing kelompok rasio upah. Pada tahun 2008 terdapat 12 provinsi yang berada pada kelompok rasio upah tinggi (di atas 1.47 persen) yakni seluruh provinsi di pulau Jawa, sebagian besar pulau Kalimantan, di selatan Sumatera, dan di Provinsi Papua. Namun pada tahun 2010 terlihat bahwa jumlah provinsi pada kelompok rasio upah ini berkurang menjadi hanya 4 provinsi yakni Jambi, Bangka Belitung, Jawa Tengah, dan NTB.



Gambar 1. Perkembangan Rasio Upah Pria-Wanita Pada Tahun 2008 dan 2010 di Indonesia

### Share Pekerja di bawah Upah Minimum

Persentase pekerja yang mendapatkan upah dibawah upah minimum cenderung cukup tinggi. Pada tahun 2008 terdapat sebesar 41.77 persen pekerja berada dibawah upah minimum. Kondisi ini terus meningkat hingga tahun 2010 mencapai 44.39 persen. Hal ini perlu menjadi perhatian serius bagi pemerintah untuk menetapkan *enforcement* yang lebih tegas dengan diikuti *awards & punishment* yang tepat agar pada penerapannya, upah minimum dapat menjadi dipatuhi oleh seluruh perusahaan di Indonesia.

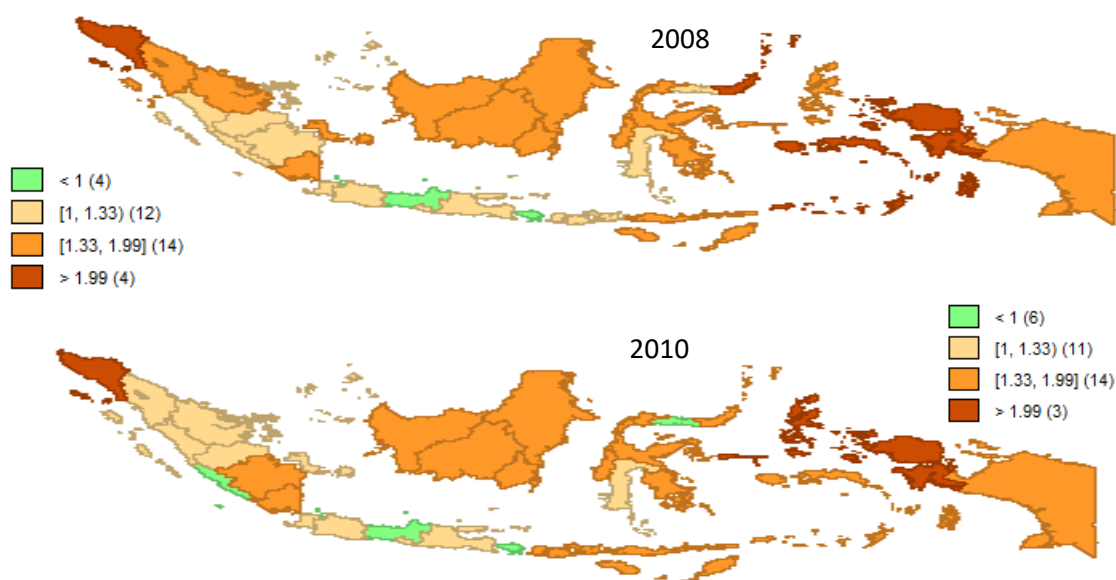
Pada tahun 2008 – 2010 sekitar 20 persen pekerja pria dan wanita masih mendapatkan upah dibawah upah minimum. Jumlah pria yang berada di bawah upah minimum cenderung lebih tinggi dibandingkan wanita. Kecenderungan tersebut semakin parah dari tahun ke tahun. Pada tahun 2008, sebanyak 22.4 persen pria dan 19.3 persen wanita berada di bawah upah minimum. Sementara itu pada tahun 2010 angka tersebut meningkat menjadi 24.2 persen untuk pria dan 20.1 persen untuk wanita. Jika hal tersebut terus berlanjut maka dapat upah minimum akan menjadi kebijakan yang kurang efektif sebagai *safety net* untuk para pekerja.



Sulawesi Barat menjadi provinsi yang memiliki persentase pria dan wanita di bawah upah minimum yang terbesar dari tahun ke tahun dibanding provinsi lainnya. Tercatat bahwa pada tahun 2008, sebanyak 28.3 persen wanita berada di bawah upah minimum, sementara persentase pria hampir dua kali dari wanita yakni sebesar 40.7 persen. Hal tersebut sedikit membaik hingga di tahun 2010 dimana sebanyak 37.9

pria dan 28.1 wanita berada dibawah upah minimum.

Persentase pria dan wanita yang berada dibawah upah minimum terendah terjadi di provinsi Kepulauan Riau. Tercatat bahwa sebanyak 9.22 persen pria dan 8.61 persen wanita pada tahun 2008 berada di bawah upah minimum. Kondisi tersebut cenderung membaik pada tahun 2010 hingga di angka 8.7 persen (pria) dan 7.11 persen (wanita).



Gambar 2. Perkembangan Rasio Share Pekerja Pria-Wanita yang Berada dibawah Upah Minimum Pada Tahun 2008 dan 2010 di Indonesia

Gambar 2 menunjukkan rasio pekerja pria-wanita yang berada dibawah upah minimum. Terlihat bahwa disebagian besar provinsi di Indonesia, share pekerja pria yang berada dibawah upah minimum cenderung lebih banyak dibandingkan wanita kecuali pada beberapa provinsi. Meskipun hanya sebagian kecil provinsi yang rasio pekerja wanita lebih banyak berada dibawah upah minimum, namun kondisi ini mengalami peningkatan dari tahun 2008 ke tahun 2010. Tercatat pada tahun 2010 provinsi yang mengalami kondisi demikian yakni Bali, Bengkulu, DKI Jakarta, Jawa, Barat, Jawa Tengah, dan Gorontalo. Adapun provinsi yang rasio pekerja pria-wanita nya relative tinggi yakni provinsi Aceh, Maluku Utara, dan Papua Barat. Komposisi rasio pekerja pria-wanita ini cenderung tidak mengalami perubahan yang berarti dari tahun 2008 dan tahun 2010.

#### Jarak Upah Aktual terhadap Upah Minimum

Wanita cenderung memiliki jarak upah actual terhadap upah minimum yang lebih tinggi dibandingkan pria baik dari tahun 2008 hingga tahun 2010. Pada tahun 2008 tercatat jarak antara pria terhadap upah minimum berada pada kisaran 262 ribu rupiah, sedangkan wanita sebesar 373 ribu rupiah. Angka ini terus mengalami kenaikan hingga di tahun 2010, dimana jarak upah pria menjadi 310 ribu rupiah, sedangkan wanita pada kisaran 443 ribu rupiah. Selisih jarak antara pria dan wanita dari tahun 2008 hingga 2010 semakin membesar, dimana pada tahun 2008 berada pada kisaran 110 ribu rupiah, sedangkan pada tahun 2010 sebesar 132 ribu rupiah

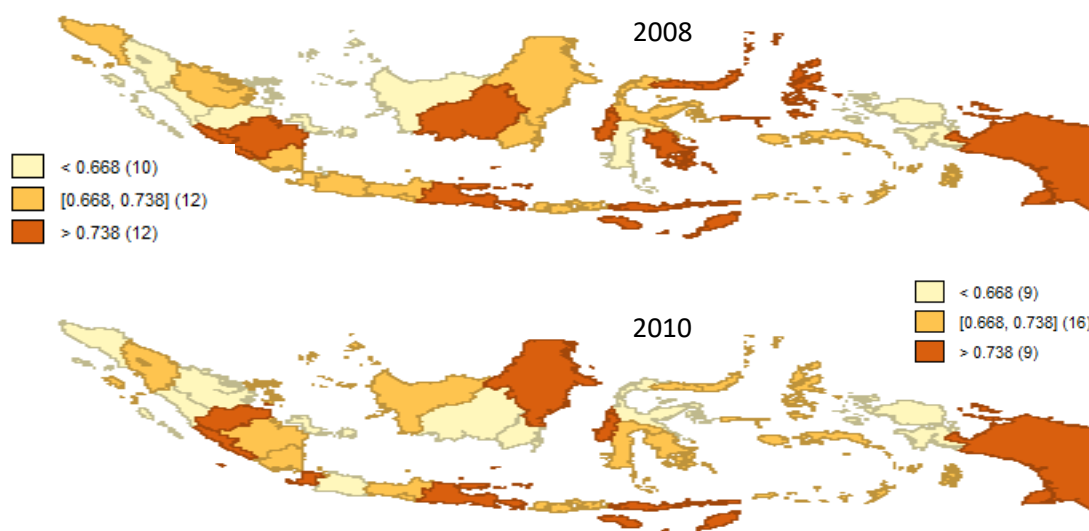
Provinsi Aceh merupakan provinsi yang jarak terhadap upah minimumnya tertinggi dibandingkan provinsi lainnya di Indonesia baik

pria maupun wanita. Tercatat pada tahun 2008 rata-rata jarak upah yang diterima pria dan wanita terhadap upah minimum masing-masing sebesar 398 ribu dan 577 ribu rupiah. Hal ini semakin parah setiap tahun hingga tahun 2010 tercatat pada kisaran 512 ribu rupiah untuk pria dan 798 ribu rupiah untuk wanita. Kondisi ini menunjukkan tingkat ketidakpatuhan perusahaan dan kurang tegasnya pemerintah daerah dalam penerapan upah minimum.

Pada Gambar 3 menunjukkan ratio pria-wanita untuk jarak upah actual terhadap upah minimum. Terlihat bahwa diseluruh provinsi di Indonesia, wanita memiliki jarak upah yang lebih jauh dibandingkan pria. Komposisi provinsi menurut kelompok ratio tercatat cenderung tidak mengalami perubahan dari

tahun 2008 hingga tahun 2010. Beberapa daerah dimana wanita menerima upah cukup jauh dari upah minimum yakni Jambi, Bengkulu, Banten, Jatim, Bali, NTT, Kaltim, Sulawesi Barat, dan Papua Barat.

Kondisi jarak wanita yang lebih besar dibanding pria ini berbanding terbalik dengan kondisi persentase jumlah pria dan wanita yang berada dibawah upah minimum. Meskipun persentase pria yang berada dibawah upah minimum lebih tinggi dibandingkan wanita, namun jarak antara upah wanita terhadap upah minimum cenderung lebih tinggi dibandingkan pria. Sehingga apabila ada intervensi sistem pengupahan, dampak terhadap pria dan wanita masih ambigu dan perlu dilakukan kajian empiris.

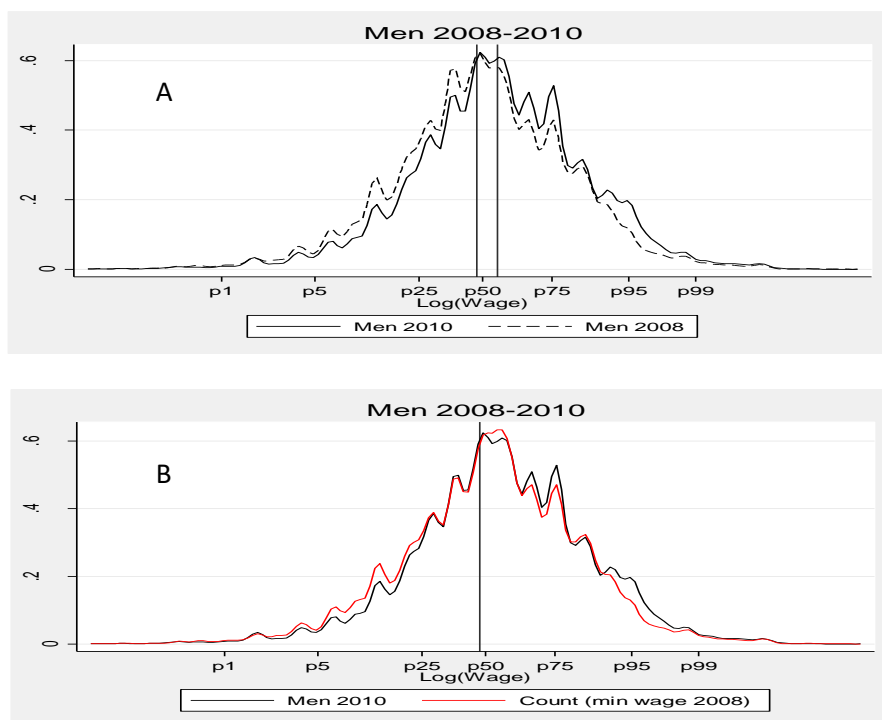


Gambar 3. Perkembangan Jarak Upah Aktual terhadap Upah Minimum pada Pekerja dibawah Upah Minimum tahun 2008 dan 2010 di Indonesia

### Distribusi Upah Aktual Versus Kontrafaktual

Pada bagian ini penulis akan menganalisis tentang distribusi upah yang terjadi dalam labor market di Indonesia pada pria dan wanita dalam dua periode waktu, yakni periode tahun 2008 dan 2010. Selain itu, penulis juga akan menganalisis kontrafaktual dari distribusi upah

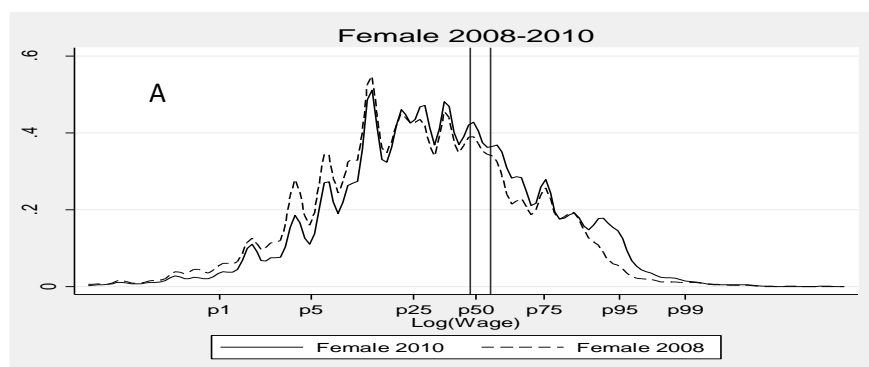
tersebut apabila karakteristik individu diset pada tahun 2010, namun level upah minimumnya berada pada level upah minimum pada tahun 2008. Perbedaan upah actual dan kontrafaktual ini akan menunjukkan dampak dari upah minimum terhadap distribusi upah.

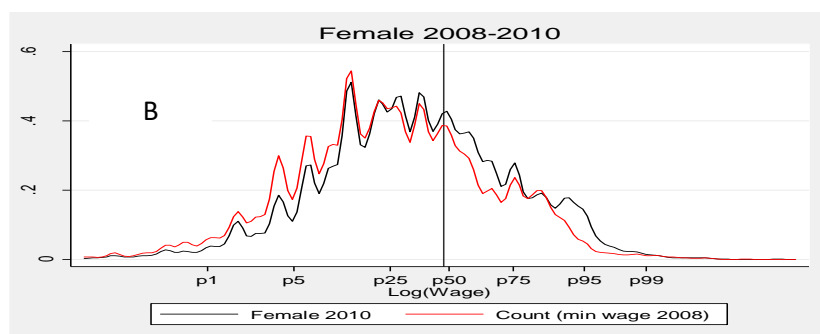


Gambar 4. Distribusi Upah Aktual & Kontrafaktual Pada Pria Tahun 2008 - 2010  
 Sumber : Susenas (diolah)

Upah actual pada pria menunjukkan distribusi upah pria relative seimbang antara distribusi upah dibawah-diatas upah minimum. Garis vertical menunjukkan level upah minimum pada tahun 2008 dan 2010. Pada distribusi upah dibawah upah minimum, *density* upah pada tahun 2008 lebih besar daripada tahun 2010. Hal tersebut berkebalikan pada distribusi upah di atas upah minimum, dimana *density* upah untuk tahun 2010 lebih besar dibandingkan tahun 2008. Kedua hal tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan kenaikan upah actual pada distribusi upah pria dari tahun 2008 hingga tahun 2010.

Dampak upah minimum pada distribusi upah pria ditunjukkan secara visual dengan membandingkan grafik A dan B pada Gambar 4. Perbedaan *density* antara distribusi upah kontrafaktual dan actual semakin kecil terutama pada distribusi upah di percentile 5 dan percentile 25. Hal ini mengindikasikan bahwa dampak upah minimum menyebabkan *compression effect* pada distribusi upah pria. Artinya pada distribusi upah rendah, dampak upah minimum menyebabkan kenaikan pada distribusi upah pria. Kondisi ini dapat menjelaskan naiknya distribusi upah pria pada kelompok upah dibawah upah minimum.





Gambar 5. Distribusi Upah Aktual & Kontrafaktual Pada Wanita Tahun 2008 - 2010  
Sumber : Susenas (diolah)

Hal yang senada juga terjadi pada distribusi upah actual wanita tahun 2008 dan 2010 dimana ada indikasi kecenderungan kenaikan upah actual pada distribusi upah pria dari tahun 2008 hingga tahun 2010. Hal tersebut dapat kita lihat pada grafik A di gambar di atas dengan membandingkan distribusi upah dibawah upah minimum dan di atas upah minimum. Pada distribusi upah wanita terlihat bahwa distribusi upah wanita cenderung lebih banyak berada di bawah upah minimum dibandingkan diatas upah minimum.

Jika kita bandingkan antara grafik A dan B, terlihat bahwa tidak terdapat perbedaan yang cukup berarti antara distribusi upah kontrafaktual dan aktualnya. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya kenaikan upah minimum pada distribusi upah wanita cenderung tidak menyebabkan perubahan yang berarti pada distribusi upah wanita. Faktor lain selain upah minimum seperti *labor demand* dan *labor supply* diduga dapat menjelaskan kenaikan distribusi upah actual pada wanita.

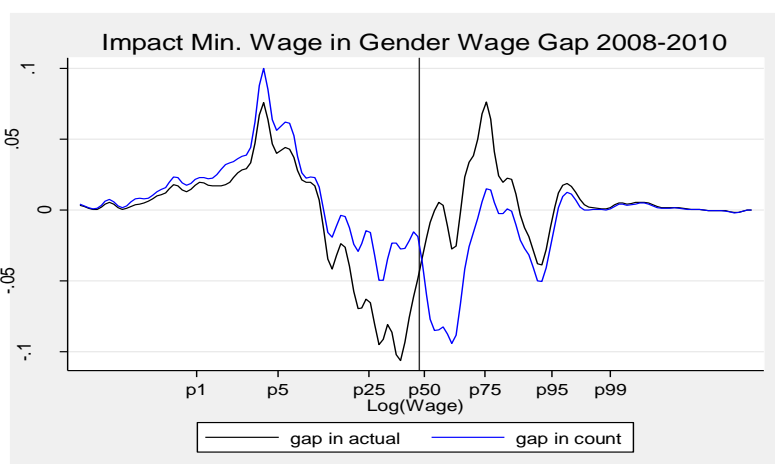
### **Dampak Upah Minimum terhadap Gender Wage Gap**

Dampak upah minimum terhadap *gender wage gap* direpresentasikan dengan melihat *different in density* antara actual dan kontrafaktual pada pria dan wanita. Gambar berikut menunjukkan bahwa dampak upah minimum memperlebar *wage gap* antara pria dan wanita terutama pada distribusi upah di bawah upah minimum (percentile 1 hingga percentile 50).

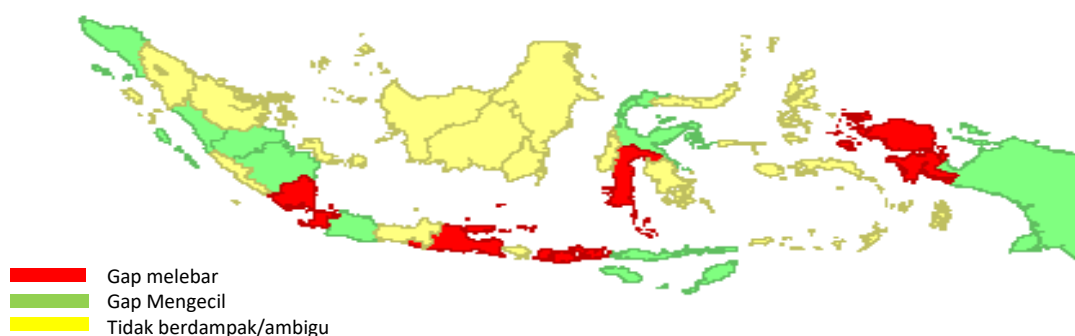
Fenomena tersebut sejalan dengan bagian sebelumnya bahwa dampak upah minimum pada pria cenderung lebih jelas dengan adanya *compression effect* pada distribusi upah rendah.

Memburuknya *gender wage gap* tersebut dapat kita identifikasi melalui beberapa faktor utama. Pertama share pekerja pria dibawah upah minimum yang cenderung lebih tinggi dibandingkan wanita, sehingga adanya upah minimum memberikan *benefit* yang lebih tinggi pada pria dibandingkan wanita. Kedua, diduga adanya *employment effect* yang terjadi pada wanita lebih besar dibandingkan pria, sehingga kenaikan upah minimum direspon oleh perusahaan dengan melakukan PHK pada pekerja dimana wanita lebih rentan terkena dibanding pria. Ketiga, kondisi pria yang lebih *less educated* dibandingkan wanita, dimana pekerja yang lebih *less educated* cenderung teralokasi pada jenis pekerjaan yang *low-wage*, sehingga adanya upah minimum lebih memberikan *benefit* pada pria.

Gambar 7 menunjukkan dampak kenaikan upah minimum terhadap *gender wage gap* di seluruh provinsi di Indonesia. Dampak tersebut bervariasi pada masing-masing provinsi. Beberapa provinsi yang berdampak pada perbaikan *gender wage gap* yakni Aceh, Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Jawa Barat, NTT, Sulawesi Tengah, dan Papua. Sedangkan beberapa provinsi yang berdampak pada makin memburuknya *gender wage gap* yakni Lampung, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Banten, NTB, Sulawesi Selatan, dan papua Barat.



Gambar 6. Dampak Upah Minimum terhadap Gender Wage Gap pada Tahun 2008 dan 2010



Gambar 7. Dampak Upah Minimum terhadap Gender Wage Gap di berbagai Provinsi di Indonesia

Beberapa provinsi yang mengalami perbaikan *gender wage gap* dapat dijelaskan melalui hipotesis penelitian yang dibangun di bab sebelumnya. Provinsi Jambi, NTT, Papua mengalami perbaikan *gender wage gap* karena dominasi dari *distance* upah actual terhadap tingkat upah minimum dari wanita yang tinggi dibandingkan provinsi lainnya. Sementara provinsi lainnya diduga disebabkan oleh faktor lainnya yang belum dapat dijelaskan oleh model dalam penelitian ini.

Perburukan *gender wage gap* akibat adanya upah minimum di provinsi Lampung, NTB, Sulawesi Selatan, dan Papua Barat dapat dijelaskan sebagai dampak yang dominan dari *relative share* pria yang cenderung tinggi dibandingkan provinsi lain. Sedangkan provinsi lain diduga disebabkan oleh faktor lainnya. Adapun

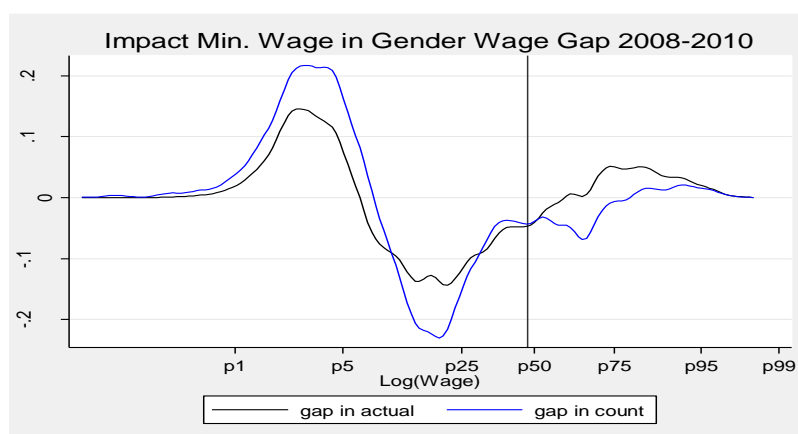
provinsi-provinsi lainnya yang masih ambigu ataupun tidak begitu jelas dampak dari upah minimum terhadap *gender wage gap* diduga karena dampak tersebut terjadi pada persentil-persentil yang cukup pendek dalam distribusi upah.

Meskipun dampak upah minimum memperlambat *gender wage gap* di Indonesia, dan dampaknya bervariasi di masing-masing provinsi, namun perlu disadari bahwa faktor-faktor lain selain upah minimum dapat mempengaruhi *gender wage gap*. Adanya pilpres pada tahun 2009 dapat mempengaruhi *labor market di Indonesia*, krisis keuangan global yang menyebabkan pertumbuhan ekonomi kita turun pada periode 2009, dan program-program pemerintah lainnya yang berkaitan dengan *labor market*.

### Robustnes Check

Seperti yang telah penulis jelaskan sebelumnya, bahwa unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja dan mendapatkan upah. Oleh karena itu dirasa perlu untuk melakukan *robustness check* pada sampel dengan memasukkan individu yang bekerja meskipun tidak mendapatkan upah seperti individu dengan status berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar, berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar, serta pekerja tidak dibayar. Penulis terlebih dahulu mengestimasi upah kelompok pekerja tersebut dengan asumsi apabila mereka dibayar.

Gambar 8 menunjukkan hasil dari dampak upah minimum terhadap *gender wage gap* dengan menggunakan estimasi upah yang didapatkan dari *two step hecman*. Penambahan sampel dari estimasi ini menyebabkan distribusi upah cenderung bergeser ke kiri (ke bawah level upah minimum). Hal itu mengindikasikan bahwa para pekerja yang upahnya *unobserved* cenderung lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang upahnya *observe*. Dampak dari upah minimum terhadap *gender wage gap* tidak begitu berbeda dengan estimasi sebelumnya dengan menggunakan sampel pekerja yang upahnya *observe*. Upah minimum menyebabkan melebarnya *gender wage gap* pada distribusi upah rendah.



Gambar 8. Robustnes Check untuk Dampak Upah Minimum terhadap Gender Wage Gap

### Kesimpulan

Tingkat pengupahan di Indonesia cenderung masih rendahnya sebagai bentuk kompensasi dari produktivitas yang telah diberikan oleh para pekerja. Hal ini juga sebagai gambaran ketidakpatuhan dari para pengusaha dalam memberikan upah sesuai standard upah minimum pada pekerjanya. Wanita cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah dari upah minimum dibanding pria. Distribusi upah pria cenderung simetris baik pada area di bawah upah minimum maupun di atas upah minimum, sedangkan pada wanita, distribusi upahnya lebih besar pada area di bawah upah minimum.

Menurut Robinson (2002) proporsi pria-wanita dan yang berada dibawah upah minimum dan jarak upah actual terhadap upah minimum menjadi dua faktor utama yang menyebabkan dampak dari kenaikan upah minimum terhadap distribusi upah. Persentase pria yang berada

dibawah upah minimum cenderung lebih besar dibandingkan wanita. Sedangkan jarak antara upah actual terhadap upah minimum, lebih didominasi oleh wanita dibandingkan pria, sehingga dampak upah minimum menjadi permasalahan yang hanya dapat dijawab dengan empiris.

Perbedaan *density* antara distribusi upah kontrafaktual dan actual semakin kecil terutama pada distribusi upah di percentile 5 dan percentile 25. Hal ini mengindikasikan bahwa dampak upah minimum menyebabkan *compression effect* pada distribusi upah pria. Namun hal tersebut tidak terjadi pada wanita. Upah minimum cenderung tidak memiliki dampak yang berarti terhadap distribusi upah wanita.

Dampak upah minimum terhadap *gender wage gap* direpresentasikan dengan melihat *different in density* antara actual dan kontrafaktual pada pria dan wanita. Dampak upah minimum

memperlebar *gender wage gap* di Indonesia. Hal tersebut terjadi khususnya pada distribusi upah rendah pada percentile 1 hingga percentile 50. Hal ini diduga akibat adanya *compression effect* yang terjadi hanya pada distribusi upah pria, sehingga pria lebih diuntungkan oleh kebijakan upah minimum.

Dampak tersebut bervariasi di masing-masing provinsi. Ada 8 provinsi yang terdampak dengan semakin kecilnya *wage gap* antara pria dan wanita, sedangkan ada 8 provinsi lainnya yang justru memperlebar *wage gap* tersebut. Sisaanya menunjukkan perubahan yang ambigu dalam distribusi upah. Meskipun demikian perlu disadari bahwa faktor-faktor lain selain upah minimum dapat mempengaruhi *gender wage gap*.

Beberapa provinsi yang mengalami perbaikan *gender wage gap* dapat dijelaskan melalui hipotesis penelitian yang dibangun di bab sebelumnya. Provinsi Jambi, NTT, Papua mengalami perbaikan *gender wage gap* karena dominasi dari *distance* upah actual terhadap tingkat upah minimum dari wanita yang tinggi dibandingkan provinsi lainnya. Perburukan *gender wage gap* akibat adanya upah minimum di provinsi Lampung, NTB, Sulawesi Selatan, dan Papua Barat dapat dijelaskan sebagai dampak yang dominan dari *relative share* pria yang cenderung tinggi dibandingkan provinsi lain. Sedangkan provinsi lain diduga disebabkan oleh faktor lainnya yang belum dicakup model dalam penelitian ini. Adapun provinsi-provinsi lainnya yang masih ambigu ataupun tidak begitu jelas dampak dari upah minimum terhadap *gender wage gap* diduga karena dampak tersebut terjadi pada persentil-persentil yang cukup pendek dalam distribusi upah.

### Daftar Pustaka

Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2nd Ed). The University of Chicago Press.

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1994). Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap. *The American Economic Review*, 84(2), 23–28.
- Boll, C., Hüning, H., Leppin, J., & Puckelwald, J. (2015). Potential Effects of a Statutory Minimum Wage on the Gender Pay Gap – A Simulation-Based Study for Germany. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, (766).
- Cerejeira, J., Kizilca, K., Portela, M., & Sa, C. (2012). Minimum Wage, Fringe Benefits, Overtime Payments and the Gender Wage Gap, (6370).
- Dinardo, J., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach. *The Econometric Society*, 64(5), 1001–1044.
- Hallward-driemeier, M., Rijkers, B., & Waxman, A. (2015). Can Minimum Wages Close The Gender Wage Gap? Evidence From Indonesia. *The Review of Income and Wealth*, 1–25. <https://doi.org/10.1111/roiw.12219>
- Hellerstein, J., & Neumark, D. (2005). Using Matched Employer-Employee Data to Study Labor Market Discrimination. *IZA Discussion Paper Series*, (1555).
- Kennedy, T., Rae, M., Sheridan, A., & Valadkhani, A. (2017). Reducing gender wage inequality increases economic prosperity for all: Insights from Australia. *Economic Analysis and Policy*, 55, 14–24. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2017.04.003>
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2015). *Contemporary Labor Economics* (Eleventh). McGraw-Hill Education.
- OECD. (2017). *The Pursuit of Gender: An Uphill Battle*. Paris: OECD Publishing.
- Robinson, H. (2002). Wrong Side of the Track? The Impact of the Minimum Wage on Gender Pay Gaps in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64(5), 417–448.
- Suryahadi, A., Widyanti, W., Perwira, D., & Sumarto, S. (2003). Minimum Wage policy and Its Impact on Employment in The Urban Formal Sector, 39(1), 29–50. <https://doi.org/10.1080/00074910302007>