

Hukum Formal dan Praktik Sosial dalam Mengurai Kesenjangan Upah Gender di Sektor Informal Indonesia

Formal Law and Social Practices in Addressing the Gender Wage Gap in Indonesia's Informal Sector

Kinanti Lukman Sari

Fakultas Hukum UPN "Veteran" Jakarta

Abstract: Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan di sektor informal di Indonesia tetap menjadi masalah struktural yang belum bisa diatasi secara efektif oleh hukum yang berlaku. Meskipun ada berbagai regulasi seperti UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta berbagai konvensi internasional, seperti CEDAW dan Konvensi ILO No. 100 yang menegaskan prinsip non-diskriminasi, perempuan yang bekerja di sektor informal masih mendapatkan upah lebih rendah dibandingkan laki-laki. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis terhadap kondisi perempuan di sektor informal, perbedaan antara kerangka hukum dan pelaksanaannya, serta hambatan struktural yang mempertahankan ketimpangan tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa ketimpangan upah tidak hanya terjadi karena perlindungan hukum yang lemah, tetapi juga karena adanya norma budaya yang menganggap perempuan sebagai pencari nafkah yang sekunder, akses yang terbatas terhadap modal dan pendidikan, serta kurangnya pengawasan di sektor informal. Kesenjangan ini menyebabkan dampak sosial dan ekonomi yang luas, seperti meningkatnya perempuan yang miskin, pembatasan akses pendidikan dan kesehatan bagi anak perempuan, serta menurunnya produktivitas ekonomi nasional. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum nasional tampak progresif, kurangnya instrumen untuk mencakup sektor informal membuat regulasi tersebut tidak efektif. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan hukum yang lebih adaptif dan sesuai dengan konteks sosial, penguatan organisasi perempuan yang bekerja di sektor informal, serta perubahan cara masyarakat memandang peran perempuan di bidang pekerjaan agar kesetaraan upah bisa terwujud secara nyata.

Abstract: *The gender wage gap in Indonesia's informal sector is a deep-rooted issue that hasn't been properly tackled by law. Though there are many rules like the 1945 Constitution, Law No. 13/2003 on Manpower, Law No. 11/2020 on Job Creation, and international agreements such as CEDAW and ILO Convention No. 100, which all support the idea of equal treatment, women in the informal sector still earn less than men. This study, based on existing research, looks at the challenges women in informal jobs face, the difference between the laws and how they are actually applied, and the long-standing barriers that keep pay inequality alive. The results show that unequal pay isn't just because of poor enforcement of the law, but also because of deep-rooted beliefs that women are not the main earners, their lack of access to money and training, and the fact that there's no official system to check labor conditions in the informal sector. These pay gaps cause serious problems in society and the economy, like more women living in poverty, fewer chances for kids to get an education or good healthcare, and lower overall productivity for the country. Even though the legal system in Indonesia seems strong, it doesn't work well for informal workers because there are no systems in place to reach them. The study calls for a more flexible and community-focused legal strategy, stronger groups of women in the informal sector working together, and a change in how society sees the value of women's work to truly achieve fair pay.*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.17861862>

Article History

Received: November 25, 2025

Revised: November 30, 2025

Published: December 1, 2025

Keywords :

kesenjangan upah gender; sektor informal; hukum ketenagakerjaan; diskriminasi upah; praktik sosial; perlindungan Perempuan.

Keywords:

gender wage gap; informal sector; employment law; wage discrimination; social practices; women's protection.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

PENDAHULUAN

Kesenjangan upah berdasarkan jenis kelamin di Indonesia tetap menjadi paradoks yang sulit diabaikan. Di satu sisi, hukum negara telah menetapkan prinsip non-diskriminasi yang melarang adanya

perbedaan upah karena jenis kelamin.¹ Namun di sisi lain, perempuan yang bekerja di sektor informal tetap menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, meskipun beban dan kualitas pekerjaan mereka sama. Kontradiksi ini memunculkan satu pertanyaan besar yang menjadi dasar pembahasan, yaitu: mengapa hukum yang sudah melarang diskriminasi upah tetap tidak mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi perempuan di sektor informal? Pertanyaan ini semakin penting untuk dikaji karena sektor informal merupakan tempat bekerja bagi jutaan perempuan Indonesia yang sehari-hari menjadi tulang punggung ekonomi keluarga maupun komunitas.²

Relevansi topik ini terlihat jelas ketika memperhatikan peran perempuan di sektor informal yang sering beroperasi tanpa kontrak tertulis, tanpa perlindungan upah, dan tanpa pengawasan negara yang memadai. Situasi ini membuat ketentuan hukum yang tampak kuat di dalam dokumen sering kali kehilangan daya tindak lanjut saat berada di lapangan. Pada banyak komunitas, pekerjaan perempuan masih dianggap sebagai tambahan atau pendapatan sekunder, sehingga gaji yang lebih rendah dianggap lumrah.³ Persepsi budaya yang kuat seperti ini menjadikan diskriminasi upah tidak dianggap sebagai masalah hukum, melainkan dianggap sebagai bagian dari struktur sosial yang normal.

Di sisi lain, perempuan di sektor informal sering kali berada dalam posisi negosiasi yang lebih lemah dibandingkan laki-laki. Ketidakpastian penghasilan, ketergantungan pada hubungan sosial tertentu, serta minimnya akses terhadap informasi dan dukungan lembaga membuat mereka menerima upah di bawah standar tanpa memiliki banyak pilihan. Dalam kondisi seperti ini, ketimpangan upah bukan hanya persoalan ketidaksesuaian antara hak dan pelaksanaan hukum, tetapi juga persoalan hubungan sosial yang tidak seimbang. Lapisan ketidakadilan ini semakin kompleks ketika norma gender, ekspektasi rumah tangga, dan pembagian peran tradisional ikut menentukan ruang gerak perempuan dalam mencari penghasilan.⁴

Dinamika ekonomi digital yang terus berkembang memperkaya sekaligus memperumit masalah ini. Platform kerja berbasis aplikasi membawa sistem pembayaran baru yang bergantung pada rating, algoritma, dan fleksibilitas jam kerja. Meskipun terlihat modern dan netral, sistem ini bisa menciptakan bentuk ketimpangan baru, terutama bagi perempuan yang menghadapi keterbatasan mobilitas, akses teknologi yang kurang, atau beban ganda di rumah tangga.⁵ Pada tahap ini, perbedaan upah tidak hanya muncul dari praktik tradisional, tetapi juga dari sistem digital yang tidak sepenuhnya dipahami oleh para pekerja.

Isu ini memiliki dampak yang luas, bukan hanya terhadap kesejahteraan perempuan secara pribadi, tetapi juga terhadap pertumbuhan ekonomi nasional dan pencapaian prinsip keadilan sosial yang dijanjikan negara. Ketika sebagian besar tenaga kerja perempuan tidak mendapat perlindungan yang memadai, prinsip kesetaraan upah dalam hukum ketenagakerjaan kehilangan makna di dunia nyata. Tidak adanya kemampuan hukum untuk mencakup sektor informal menunjukkan ketidaksesuaian antara cara regulasi dibuat dan cara masyarakat bekerja, berinteraksi, serta menilai suatu pekerjaan.⁶

Melihat berbagai isu yang muncul, pembahasan mengenai perbedaan upah gender di sektor informal perlu diarahkan tidak hanya pada apakah hukum dirancang dengan benar, tetapi juga pada bagaimana hukum dipahami, diterapkan, dan dinegosiasikan dalam kehidupan sosial nyata. Dengan menelusuri perjumpaan antara aturan formal, norma budaya, dan dinamika ekonomi masa kini,

¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 6 (prinsip non-diskriminasi).

² BPS. (2023). *Keadaan Pekerja di Indonesia*.

³ UN Women. (2022). *Women's Economic Empowerment in Southeast Asia*.

⁴ ILO. (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*.

⁵ ILO. (2021). *Indonesia Gender Equality and Decent Work Report*.

⁶ ILO Convention No. 100 dan No. 111; CEDAW (ratifikasi Indonesia melalui UU No. 7 Tahun 1984).

pembahasan ini membuka wawasan baru bahwa kesetaraan upah bagi perempuan tidak bisa tercapai hanya dengan regulasi, melainkan melalui perubahan cara masyarakat menilai kerja, memperlakukan perempuan, dan membangun makna keadilan dalam konteks ekonomi informal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur untuk menganalisis perbedaan upah antara pria dan wanita di sektor informal, melalui sudut pandang hukum formal dan praktik sosial. Metode ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang luas dan dalam tanpa harus mengumpulkan data secara langsung yang rumit. Penelitian terfokus pada sumber-sumber yang relevan selama sepuluh tahun terakhir, seperti artikel akademik, laporan organisasi internasional, publikasi pemerintah, serta peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung terkait dengan isu kesetaraan upah.

Pengumpulan sumber dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi teoritis, ketepatan data, dan kontribusi dari sumber tersebut terhadap pemahaman terhadap struktur sosial yang memengaruhi cara upah diberikan. Literatur tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis tematik, yaitu dengan mengelompokkan isu-isu utama seperti diskriminasi upah, kekuatan regulasi yang mencegah diskriminasi, dinamika pengorganisasian pekerja, hingga norma sosial yang memengaruhi hubungan kerja. Pendekatan ini memungkinkan munculnya pola, hubungan, serta kontradiksi yang membantu menyusun argumen secara sistematis.

Selain itu, penelitian ini juga menerapkan pendekatan analisis komparatif dengan membandingkan hasil kajian di Indonesia dengan negara-negara lain untuk melihat apakah masalah ketimpangan upah gender bersifat universal atau dipengaruhi oleh konteks budaya tertentu. Untuk memastikan keandalan analisis, setiap sumber dipertimbangkan melalui critical review terhadap kualitas metode dan argumen yang digunakan. Dengan cara ini, metode yang digunakan dapat membantu penelitian memproduksi pemahaman yang utuh mengenai bagaimana hukum formal dan praktik sosial saling terkait dalam mempertahankan atau mengurangi perbedaan upah antara pria dan wanita.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Pekerja Perempuan di Sektor Informal Indonesia

Pekerja perempuan di sektor informal di Indonesia masih menghadapi kondisi kerja yang penuh risiko, karena kurangnya perlindungan hukum dan ketergantungan yang tinggi terhadap norma sosial. Sektor informal terus berkembang menjadi tempat kerja utama bagi perempuan, terutama di bidang pekerjaan rumah tangga, perdagangan kecil, layanan di rumah, serta usaha rumahan. Namun, peran yang dominan diperankan oleh perempuan ini seringkali tidak dianggap sebagai kerja yang produktif dalam perspektif ekonomi utama, sehingga perempuan sulit mendapatkan akses yang sama terhadap penghasilan, jaminan kerja, maupun pelatihan. Kondisi ini menjadi akar yang memperkuat perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan, bahkan sebelum mereka masuk ke pasar kerja formal.

Selain itu, kurangnya pengakuan terhadap kontribusi perempuan juga membuat potret kesenjangan upah gender di sektor informal sulit dilihat secara jelas. Badan Pusat Statistik (BPS) memang mencatat perbedaan rata-rata upah antara laki-laki dan perempuan, namun kategori informal terlalu luas dan bervariasi. Banyak pekerja perempuan tidak tercatat karena bekerja di lingkungan rumah atau dalam usaha keluarga tanpa upah (pekerja keluarga yang tidak dibayar). Hal ini membuat

perbedaan upah tampak tidak terlihat, meskipun perbedaan tersebut jelas dan signifikan.⁷ Di sini terlihat ketidaksesuaian antara kondisi nyata dengan perlindungan hukum yang seharusnya dijamin.

Meski demikian, berbagai peraturan nasional seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 80 Tahun 2020 (Cipta Kerja), dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menegaskan prinsip non-diskriminasi dalam hal kesempatan kerja dan jenis kelamin. Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah, yang mewajibkan negara menjamin upah yang sama untuk pekerjaan yang berharga sama.⁸ Masalahnya, kebanyakan regulasi tersebut dirancang untuk sektor formal, sehingga pekerja informal tidak dapat memanfaatkan mekanisme perlindungan yang sama. Dengan demikian, ketidakadilan bukanlah karena tidak adanya hukum, melainkan karena hukum formal belum mencakup struktur sosial dan sistem kerja yang nyata di sektor informal.

Di lapangan, perempuan sering kali berada dalam posisi yang kurang kuat karena kurangnya pengetahuan tentang hak-hak ketenagakerjaan dan ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan informal yang fleksibel. Ketergantungan ini diperkuat oleh norma gender yang menganggap perempuan sebagai penghasil pendapatan tambahan, sehingga majikan atau pemberi kerja merasa boleh menetapkan upah yang lebih kecil tanpa ada mekanisme protes. Praktik seperti ini berlangsung tanpa pengawasan negara, bertentangan dengan amanat Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yang menjamin hak pekerja atas penghasilan yang mencukupi untuk memenuhi kehidupan layak.⁹

Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan besar antara hukum yang berlaku dengan keadaan sosial yang sebenarnya. Perempuan bekerja di bidang yang secara hukum diakui, namun tidak bisa mendapatkan perlindungan yang sesuai. Dengan demikian, masalah utamanya bukan hanya terletak pada aturan yang ditulis, tetapi pada struktur sosial yang menghalangi perempuan untuk mengakses perlindungan tersebut. Fenomena ini menjadi penyebab utama mengapa ketimpangan upah antara laki-laki dan perempuan terus terjadi dan sulit diatasi.

Kerangka Regulasi dan Implementasi Kesetaraan Upah di Indonesia

Kerangka hukum Indonesia sebenarnya sudah menyediakan dasar yang cukup kuat tentang kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan. Pasal 88C UU No. 13 Tahun 2003, misalnya, menjamin hak pekerja untuk diperlakukan tanpa adanya diskriminasi, termasuk dalam hal pengupahan. Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan juga memperkuat bahwa sistem upah harus didasarkan pada kemampuan, pengalaman kerja, dan pendidikan, bukan berdasarkan jenis kelamin. Namun, dalam praktiknya, penerapan aturan ini di sektor informal masih sangat lemah, karena aturan tersebut tidak secara jelas menyebutkan bahwa pekerja informal termasuk dalam lingkup yang dilindungi.

Indonesia juga meratifikasi instrumen internasional seperti Konvensi CEDAW dan Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan, yang mengharuskan negara menghapus segala bentuk diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.¹⁰ Meski demikian, komitmen internasional ini tidak secara otomatis mengubah kondisi di tingkat masyarakat, karena implementasinya sangat bergantung pada kemampuan pengawasan ketenagakerjaan yang ada. Sektor informal yang cenderung tidak terorganisir, berbasis rumah tangga, atau dikelola oleh usaha kecil sering kali luput dari pengawasan. Padahal, instrumen hukum tersebut seharusnya menjadi dasar bagi pemerintah untuk memperluas pengawasan hingga ke ranah informal, terutama yang melibatkan pekerja perempuan.

⁷ BPS. (2023). *Keadaan Pekerja di Indonesia*.

⁸ ILO Convention No. 100 (Equal Remuneration Convention).

⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88.

¹⁰ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), UU No. 7 Tahun 1984.

Di sisi lain, kerangka hukum yang ada juga mengasumsikan bahwa hubungan kerja berbentuk antara pemberi kerja dan pekerja, sesuatu yang tidak selalu berlaku di sektor informal. Banyak perempuan bekerja tanpa kontrak, tanpa definisi pekerjaan yang jelas, atau dalam usaha keluarga yang tidak memiliki status formal sebagai pekerja. Oleh karena itu, meskipun regulasi secara normatif melarang diskriminasi, tidak ada instrumen yang efektif untuk menyelaraskan aturan tersebut terhadap kondisi di sektor informal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan struktural dalam hukum yang membuat perlindungan hak pekerja perempuan di sektor informal tidak setara dengan pekerja formal.

Selain itu, kebijakan seperti PP No. 78 Tahun 2015 hingga versi terbarunya dalam UU Cipta Kerja masih terlalu menitikberatkan pada pengaturan upah minimum di sektor formal. Pekerja informal sama sekali tidak tercakup dalam sistem penyusunan upah minimum, sehingga tidak ada parameter baku untuk menilai apakah upah pekerja perempuan di sektor informal tersebut telah mengalami diskriminasi atau tidak.¹¹ Ketidakterjangkauan regulasi ini memperdalam ketimpangan gender karena tidak ada standar nasional yang bisa digunakan sebagai acuan ketika perempuan dibayar lebih rendah dibandingkan laki-laki.

Dengan demikian, kerangka hukum Indonesia justru kuat secara normatif tetapi lemah secara operasional. Regulasi ketenagakerjaan belum mampu memenuhi kebutuhan perlindungan perempuan di sektor informal, sehingga kesenjangan upah gender terus terjadi meski regulasi seolah telah lengkap. Ketidaksejalan ini menjadi titik kritis dalam pembahasan hukum dan praktek sosial terkait kesetaraan upah di Indonesia.

Hambatan Struktural yang Mempertahankan Kesenjangan Upah Gender

Hambatan struktural adalah faktor utama yang menyebabkan ketimpangan upah antara laki-laki dan perempuan terus terjadi meskipun sudah ada regulasi yang melarang diskriminasi. Salah satu hambatan besar adalah konstruksi sosial yang menganggap perempuan hanya sebagai pencari nafkah kedua. Pandangan ini membuat peran pekerja perempuan dianggap kurang penting dibandingkan pekerja laki-laki, sehingga pemberi kerja merasa nyaman memberikan upah yang lebih rendah. Padahal, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 jelas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa memandang gender.¹² Ketidaksesuaian antara prinsip konstitusi dan praktik sosial ini menunjukkan bahwa norma budaya justru lebih kuat dibandingkan norma hukum.

Hambatan lain terjadi karena akses perempuan ke modal, teknologi, dan pelatihan keterampilan masih terbatas. Banyak perempuan memasuki sektor informal karena kurangnya kesempatan pendidikan atau pelatihan kerja. Hal ini seharusnya terlindungi oleh kebijakan pemberdayaan ekonomi perempuan seperti yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang SDGs, khususnya tujuan ke-5 mengenai kesetaraan gender.¹³ Namun, implementasi kebijakan tersebut belum sampai kepada mayoritas perempuan informal yang bekerja dari rumah atau usaha mikro. Ketimpangan akses ini memperkuat perbedaan upah karena perempuan umumnya terjebak di sektor berpenghasilan rendah.

Selain itu, mekanisme pengawasan ketenagakerjaan masih fokus pada perusahaan formal. Padahal, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan peluang untuk memperluas definisi hubungan kerja. Namun dalam kenyataannya, tidak ada instrumen teknis yang memudahkan pengawas melakukan tindakan di sektor informal. Tidak adanya pengawasan menyebabkan praktik diskriminasi berlangsung

¹¹ Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

¹² UUD 1945 Pasal 27 ayat (2).

¹³ United Nations. *Sustainable Development Goals* (SDG 5).

tanpa hambatan. Upah ditentukan secara subjektif oleh pemberi kerja, bukan berdasarkan standar kompetensi atau hasil kerja sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO No. 100.¹⁴

Segregasi pekerjaan berdasarkan jenis kelamin juga menjadi hambatan besar. Perempuan sering ditempatkan pada pekerjaan yang dianggap “alami” bagi wanita, seperti pekerjaan rumah tangga, jahit-menjahit, atau pengasuhan, yang secara historis memiliki nilai ekonomi rendah. Realitas ini bertentangan dengan prinsip upah sama untuk pekerjaan yang memiliki nilai sama. Namun, karena nilai pekerjaan ditentukan oleh pasar yang dipengaruhi oleh bias budaya, bukan oleh hukum, perempuan tetap menerima upah yang lebih rendah meskipun melakukan pekerjaan yang sama sulitnya. Hal ini menunjukkan bagaimana bias gender terinternalisasi dalam struktur ekonomi.

Hambatan struktural terakhir adalah minimnya peran organisasi pekerja di sektor informal. Meskipun UU No. 21 Tahun 2000 memberikan ruang bagi pembentukan serikat pekerja, tetapi perempuan informal tidak memiliki kapasitas, waktu, atau sumber daya untuk melakukan advokasi kolektif.¹⁵ Keterbatasan ini menyebabkan perempuan tidak dapat menuntut hak atas upah yang layak, sehingga ketimpangan upah tetap berlangsung tanpa perlawanan yang terorganisir.

Dampak Sosial dan Ekonomi dari Kesenjangan Upah Gender

Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan di sektor informal memiliki dampak sosial yang sangat luas dan kompleks. Ketika perempuan mendapatkan upah yang lebih rendah, kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarga menjadi sangat terbatas. Meski demikian, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa perempuan kini semakin banyak yang menjadi kepala keluarga atau menjadi tulang punggung ekonomi.¹⁶ Meski bekerja lebih lama dan sangat produktif, upah yang rendah tetap tidak mampu memberikan standar hidup layak seperti yang dijanjikan dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Fenomena kemiskinan perempuan (*feminization of poverty*) menjadi bukti bahwa kesenjangan upah bukan hanya masalah pribadi, melainkan masalah struktural yang lebih luas.¹⁷

Kesenjangan upah juga memengaruhi generasi berikutnya karena perempuan dengan penghasilan rendah sering kali tidak mampu memenuhi kebutuhan pendidikan dan kesehatan anak-anak. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ketika perempuan memiliki daya beli rendah, anak-anak lebih rentan terhadap gizi buruk, putus sekolah, dan kesehatan yang tidak baik.¹⁸ Hal ini menciptakan siklus kemiskinan yang terus berlanjut dari satu generasi ke generasi berikutnya. Hal ini bertentangan dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs) nomor 1 dan 5, yang ingin mengakhiri kemiskinan serta mewujudkan kesetaraan gender.

Selain itu, kesenjangan upah juga melemahkan produktivitas nasional. Ketika sebagian besar pekerja di sektor informal dibayar lebih rendah dari nilai kerjanya, perekonomian kehilangan potensi besar untuk berkembang. Menurut penelitian dari *International Labour Organization* (ILO), kesetaraan upah dapat meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional secara signifikan, karena upah yang lebih tinggi mendorong konsumsi rumah tangga serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Namun, karena sektor informal berada di luar lingkup kontrol regulasi, kontribusi ekonomi perempuan tidak pernah tercatat secara resmi, sehingga pemerintah kehilangan kesempatan untuk mengakui dan mengevaluasi kontribusi tersebut secara layak.

Dari sisi sosial, kesenjangan upah memperkuat stereotip gender bahwa perempuan tidak mampu bekerja sebaik laki-laki. Stereotip ini mendorong diskriminasi dalam pendidikan, pelatihan,

¹⁴ ILO Convention No. 100, prinsip “equal remuneration for work of equal value”.

¹⁵ Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

¹⁶ BPS. (2023). *Profil Perempuan Indonesia*.

¹⁷ UN Women. (2020). *Progress of the World's Women: Families in a Changing World*.

¹⁸ UNICEF Indonesia. (2021). *Child Poverty and Disparities Report*.

maupun kesempatan kerja. Ketika perempuan terbiasa menerima upah rendah, norma demikian dianggap wajar oleh masyarakat, sehingga diskriminasi terus berkembang. Norma sosial seperti ini bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi yang terdapat dalam UUD 1945 dan berbagai instrumen hukum internasional yang telah diratifikasi.

Selanjutnya, kesenjangan upah mempersempit ruang partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan ekonomi maupun politik. Upah yang rendah membuat perempuan memiliki waktu dan sumber daya yang jauh lebih sedikit untuk terlibat dalam organisasi, pendidikan, atau kegiatan sosial. Hal ini melemahkan posisi perempuan dalam ruang publik, padahal UU No. 7 Tahun 1984 (ratifikasi Konvensi HAM tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan atau CEDAW) jelas mewajibkan pemerintah mendorong partisipasi perempuan yang setara dalam kehidupan sosial. Dengan tetap berada dalam posisi ekonomi yang lemah, perempuan tidak memiliki kekuatan untuk menuntut perubahan struktural yang lebih adil.

SIMPULAN

Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan di sektor informal di Indonesia menunjukkan bahwa regulasi formal yang ada belum cukup untuk memastikan kesetaraan bagi seluruh pekerja. Meskipun hukum mengharuskan adanya prinsip non-diskriminasi, praktek nyata menunjukkan bahwa norma-norma ini tidak mampu berjalan efektif ketika menghadapi struktur sosial, budaya, dan ekonomi yang kompleks. Sebab itu, sektor informal yang tidak teratur dan berada di luar pengawasan negara menyebabkan aturan hukum menjadi tidak cukup kuat untuk melindungi hak perempuan.

Analisis menunjukkan bahwa akar dari ketidaksetaraan upah ada pada kombinasi berbagai faktor, seperti adanya bias budaya yang menganggap perempuan sebagai pekerja sekunder, akses yang terbatas terhadap sumber daya ekonomi, serta posisi tawar perempuan yang lemah dalam hubungan kerja informal. Meski hukum nasional dan konvensi internasional sudah memberi dasar kuat mengenai hak atas upah yang setara, efektivitas penerapannya bergantung pada kemampuan negara dalam menciptakan mekanisme yang mampu mencapai situasi sosial dan ekonomi para pekerja informal.

Dampak yang ditimbulkan dari ketimpangan upah tersebut bukan hanya terasa pada tingkat individu, tetapi juga memengaruhi dinamika sosial dan ekonomi secara luas. Buruknya upah perempuan menyebabkan kualitas hidup keluarga menjadi menurun, menghambat peningkatan status sosial yang lebih baik bagi generasi berikutnya, serta mengurangi produktivitas kebangsaan. Dengan demikian, kesenjangan upah gender di sektor informal bukan hanya masalah ketidakadilan ekonomi, tetapi juga menunjukkan kelemahan kehadiran negara dalam memastikan keadilan sosial.

Kesetaraan upah bagi perempuan di sektor informal memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, yaitu dengan menghubungkan antara hukum dan praktik sosial secara saling melengkapi. Regulasi harus diperluas agar sesuai dengan karakteristik sektor informal, sementara masyarakat perlu memperbarui pandangan mereka terhadap nilai kerja perempuan. Memperkuat organisasi pekerja perempuan, memberikan akses terhadap pelatihan dan modal, serta menyelaraskan strategi pengawasan ketenagakerjaan menjadi langkah penting agar prinsip kesetaraan upah dapat diterapkan bukan hanya sebagai ideal hukum, tetapi juga dirasakan oleh perempuan di seluruh Indonesia.

REFERENSI

- International Labour Organization. (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. ILO Publications.
- International Labour Organization. (2021). *Indonesia Gender Equality and Decent Work Report*. ILO Jakarta.



- BPS. (2023). *Keadaan Pekerja di Indonesia 2023*. Badan Pusat Statistik.
- BPS. (2022). *Statistik Gender Tematik: Pekerja Perempuan*. BPS RI.
- Sudarsono, A., & Utami, D. (2020). "Gender Wage Gap in Indonesia's Informal Sector." *Journal of Southeast Asian Studies*, 12(3), 214–230.
- Siregar, M. (2021). "Legal Protection for Women Workers in the Informal Sector." *Indonesian Journal of Labor Law*, 5(1), 45–60.
- UN Women. (2022). *Women's Economic Empowerment in Southeast Asia*. UN Women Asia Pacific.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.
- Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah (diratifikasi Indonesia tahun 1958).
- Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi.