

KESENJANGAN UPAH GENDER SEKTOR INFORMAL DI INDONESIA

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Strata Satu (S1) pada Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang*



OLEH:

RIVATUL AINI

2021/21060104

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

DEPARTEMEN ILMU EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2025

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

KESENJANGAN UPAH GENDER SEKTOR INFORMAL DI INDONESIA

Nama : Rivatul Aini
NIM/TM : 21060104/2021
Departemen : Ilmu Ekonomi
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Agustus 2025

Mengetahui,
Kepala Departemen Ilmu Ekonomi,

Disetujui dan Disahkan oleh
Pembimbing,



Dr. Novva Zulva Riani, S.E, M.Si
NIP. 1971104 200501 2 001



Dr. Joan Marta, S.E., M.Si
NIP. 19830628 200812 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang*

KESENJANGAN UPAH GENDER SEKTOR INFORMAL DI INDONESIA

Nama : Rivatul Aini
NIM/TM : 21060104/2021
Departemen : Ilmu Ekonomi
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Agustus 2025

Tim Penguji :

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	: Dr. Joan Marta, S.E., M.Si	1. 
2	Anggota	: Isra Yeni., SE, M.SE	2. 
3	Anggota	: Dr. Ariusni, SE., M.Si	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rivatul Aini
NIM/Tahun Masuk : 21060104/2021
Tempat, Tanggal Lahir : Bukittinggi, 30 Maret 2003
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jl. Koto Jorong Guguak Tinggi, Kec. IV Koto, Kab. Agam
No.HP/Telepon : 085363332986
Judul Skripsi : Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Kepala Departemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Agustus 2025

Yang Menyatakan,




Rivatul Aini

NIM: 21060104

ABSTRAK

Rivatul Aini (21060104) : Kesenjangan Upah Gender Sektor informal di Indonesia.

Skripsi Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Joan Marta, SE., M.Si.

Upah pekerja sektor informal umumnya lebih rendah dibanding sektor formal, dan kesenjangan upah gender memperburuk kondisi ini. Penelitian kuantitatif ini menganalisis kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia menggunakan variabel pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, wilayah tempat tinggal, status perkawinan, serta moderasi jenis kelamin. Data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2020 dianalisis dengan regresi Ordinary Least Squares (OLS), regresi robust, dan Dekomposisi Blinder-Oaxaca. Hasil menunjukkan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap upah, sementara analisis Blinder-Oaxaca mengungkap kesenjangan terutama berasal dari faktor unexplained yang mencerminkan diskriminasi gender. Penelitian ini menegaskan perlunya kebijakan peningkatan akses pendidikan, pelatihan, dan perlindungan tenaga kerja perempuan untuk mengurangi kesenjangan upah gender di sektor informal.

Kata Kunci: Gender, Kesenjangan Upah, Sektor Informal, Blinder-Oaxaca

ABSTRACT

Rivatul Aini (21060104) : Kesenjangan Upah Gender Sektor informal di Indonesia.

Skripsi Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Joan Marta, SE., M.Si.

Wages for workers in the informal sector are generally lower than those in the formal sector, and the gender wage gap exacerbates this condition. This quantitative study analyzes the gender wage gap in Indonesia's informal sector using variables such as education, work experience, training, region of residence, marital status, and gender as a moderating factor. Data from the 2020 National Labor Force Survey (SAKERNAS) were analyzed using Ordinary Least Squares (OLS) regression, robust regression, and the Blinder–Oaxaca decomposition. The results show that all variables have a significant effect on wages, while the Blinder–Oaxaca analysis reveals that the gap primarily stems from unexplained factors, which reflect gender discrimination. This study emphasizes the need for policies to improve access to education, training, and protection for female workers to reduce the gender wage gap in the informal sector.

Keywords: Gender, Wage Gap, Informal Sector, Blinder-Oaxaca

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik, skripsi ini berjudul “Kesenjangan Upah Gender Sektor Informal di Indonesia” Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju era ilmu pengetahuan, sebagaimana yang penulis rasakan saat ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang. Dalam proses penyusunannya, penulis menghadapi berbagai tantangan. Namun, berkat bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan apresiasi kepada:

1. Kedua orang tua tersayang. Untuk ayahanda Sawardi, meskipun kehadiranmu sering kali tak tampak dalam setiap langkah perjalanan ini,, namun setiap doa yang ayah berikan tetap membentuk bagian tak terpisahkan dalam hidup penulis.. Terkadang, kekurangan yang ada justru membentuk kekuatan yang tak terlihat, dan penulis belajar banyak dari apa yang tak terucapkan. Untuk ibunda Muhartati tercinta, tiada kata yang cukup untuk menggambarkan betapa besar kasih sayang, doa, dan kesabaranmu yang tak pernah pudar. Ibu adalah sumber cahaya dan keteguhan dalam setiap langkah hidup penulis, dengan cinta yang tulus dan doa yang selalu menemani dalam setiap perjalanan. Semoga Allah SWT

senantiasa memberi keberkahan, kebahagiaan, dan ketenangan dalam hidup ibu, sebagai balasan atas segala pengorbanan yang tak terhingga.

2. Kepada Kakak, Abang, dan Adik tersayang Nur Annisa Khaira, Muhammad Irsyad dan Riadhatil Qalbi. Dengan penuh rasa terima kasih, penulis mempersembahkan skripsi ini untuk kakak dan abang tercinta yang telah rela mengorbankan cita-cita mereka demi memberikan kesempatan kepada adik-adiknya untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Kalian telah memilih untuk tidak melanjutkan studi dan berjuang keras demi membiayai pendidikan kami, sebuah pengorbanan yang tak ternilai harganya. Setiap langkah dan kerja keras kalian adalah inspirasi yang tak pernah padam, memberi semangat dan kekuatan bagi penulis untuk terus berusaha meraih impian. Semoga segala pengorbanan kalian mendapat balasan yang setimpal, dan kebahagiaan serta kesuksesan senantiasa menyertai kita semua.
3. Apa, amak, dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, dan doa. Terima kasih atas segala perhatian dan doa yang selalu mengiringi langkah penulis.
4. Bapak Ir. Krismadinata, S.T.,M.T., Ph.D sebagai Rektor Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Dr. Joan Marta, SE.,M.Si sebagai dosen pembimbing akademik dan pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan, dan kesabaran yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Isra Yeni,S.E., M.SE selaku dosen Penguji I atas waktu, perhatian, dan masukan konstruktif yang diberikan selama ujian skripsi. Setiap saran dan kritik yang Ibu berikan sangat berharga dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Ariusni,SE., M.Si selaku dosen Penguji II atas waktu, perhatian, dan masukan konstruktif yang diberikan selama ujian skripsi. Setiap saran dan kritik yang Ibu berikan sangat berharga dalam penyempurnaan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Departemen Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, atas ilmu, motivasi, serta bimbingan yang diberikan selama masa perkuliahan.
10. Kakak Asma Lidya, A.Md selaku admin Departemen Ilmu Ekonomi, yang selalu membantu dalam pengurusan administrasi.
11. Keluarga besar Unit Kegiatan Olahraga Universitas Negeri Padang. Disini penulis tidak hanya menemukan tempat untuk berkembang, tetapi juga menemukan keluarga baru yang selalu mendukung dan saling menguatkan di perantauan.
12. Untuk teman-teman yang telah menemani perjalanan perkuliahan ini, yang selalu hadir dalam setiap suka dan duka. Terima kasih atas dukungan, semangat, dan kebersamaannya yang tak ternilai. Kepada seseorang yang selalu memberikan inspirasi dan kekuatan, terima kasih atas setiap doa dan

perhatian yang selalu mengiringi langkah penulis. Semoga perjalanan kita terus berlanjut dengan penuh kebahagiaan dan kesuksesan.

13. Terakhir untuk diri saya sendiri, Rivatul Aini sebagai wujud perjuangan dan keberhasilan dalam melewati berbagai tantangan. Keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perkuliahan awalnya disertai banyak pro dan kontra, terutama dari keluarga. Namun, dengan tekad yang kuat, penulis tetap melangkah maju, berjuang meraih beasiswa, serta mendapatkan bantuan finansial dari kakak dan abang yang tak pernah lelah mendukung. Perjalanan perkuliahan penuh dengan tantangan, mulai dari menyeimbangkan studi, organisasi, dan usaha mandiri hingga menghadapi berbagai rintangan yang datang silih berganti. Namun, berkat perjuangan, ketekunan, dan rasa tanggung jawab yang terus dipupuk, penulis berhasil bertahan hingga titik ini—akhir dari perjalanan akademik dengan penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini menjadi bukti bahwa segala usaha dan pengorbanan, sekecil apapun, tidak akan sia-sia.

Padang, 2025

Rivatul Aini

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
1. Bagi Pemerintah.....	12
2. Bagi Peneliti.....	13
3. Bagi Pembaca.....	13
BAB II KERANGKA TEORI.....	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Upah	14
2. Model Mincer.....	16
3. Teori <i>Human Capital</i>	18

4.	Teori Diskriminasi Gender.....	21
5.	Sektor Informal	22
6.	Dekomposisi Blinder Oaxaca.....	23
7.	Status Pendidikan	24
8.	Pengalaman Kerja	28
9.	Pelatihan.....	29
10.	Gender (Jenis Kelamin).....	30
11.	Wilayah Tempat Tinggal.....	31
12.	Status Perkawinan	32
B.	Penelitian Terdahulu	33
C.	Kerangka Konseptual	36
D.	Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		41
A.	Jenis Penelitian.....	41
B.	Jenis Data dan Sumber Data	41
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	43
D.	Definisi Operasional Variabel.....	44
E.	Teknik Analisis Data.....	45
1.	Analisis Deskriptif	45
2.	Analisis Inferensial.....	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Analisis Deskriptif	56
B. Analisis Inferensial.....	60
1. Regresi Linear Berganda.....	60
2. Uji Asumsi Klasik	61
3. Regresi Robust	63
4. Uji Hipotesis.....	66
5. Analisis Efek Marginal	70
6. Dekomposisi Blinder Oaxaca.....	75
C. Pembahasan.....	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin (Rupiah/Jam)	3
Tabel 1. 2 Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin	7
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	56
Tabel 4. 2 Tabulasi Variabel Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4. 3 Tabulasi Variabel Pengalaman Kerja	57
Tabel 4. 4 Tabulasi Variabel Pelatihan	57
Tabel 4. 5 Tabulasi Variabel Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 6 Tabulasi Variabel Wilayah tempat Tinggal	58
Tabel 4. 7 Tabulasi Variabel Status Perkawinan	59
Tabel 4. 8 Hasil Estimasi OLS pada Seluruh Model Regresi Antar Variabel	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Robust	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (F)	66
Tabel 4. 13 Efek marginal Interaksi Pendidikan dengan Jenis Kelamin	70
Tabel 4. 14 Efek Marginal Interaksi Pengalaman dengan Jenis Kelamin	72
Tabel 4. 15 Efek Marginal Interaksi Pelatihan dengan Jenis Kelamin	74
Tabel 4. 16 Hasil Dekomposisi Blinder Oaxaca	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proporsi Tenaga Kerja Formal dan Informal Indonesia	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1 Kerangka Sampel	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Statistik Deskriptif	100
Lampiran 3 Hasil Uji Multikolinearitas	101
Lampiran 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	101
Lampiran 5 Hasil regresi Robust.....	102
Lampiran 6 Hasil Uji Simultan(F)	103
Lampiran 7 Hasil Efek Marginal Pendidikan dengan Jenis Kelamin	103
Lampiran 8 Hasil Efek Marginal Jenis Kelamin dengan Pengalaman.....	104
Lampiran 9 Hasil Efek Marginal Pelatihan dengan Jenis Kelamin	104
Lampiran 10 Hasil Dekomposisi Blinder Oaxaca.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesenjangan upah gender merupakan situasi dimana rata-rata upah yang diterima oleh laki-laki tetap lebih tinggi dibandingkan perempuan, meskipun tingkat keterampilan dan produktivitas antara keduanya sebanding (ILO, 2016). Gender adalah konsep yang menggambarkan perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab sosial antara laki-laki dan perempuan, yang dipengaruhi oleh budaya dan norma-norma masyarakat (Triadi & Maryanto, 2024). Dalam konteks ini, gender tidak berkaitan dengan aspek biologis, melainkan dengan pandangan masyarakat mengenai peran dan posisi laki-laki serta perempuan.

Kesetaraan gender merujuk pada keadaan dimana laki-laki dan perempuan memiliki akses, peluang, hak, dan tanggung jawab yang setara dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Tujuan dari kesetaraan gender adalah untuk menghilangkan segala bentuk diskriminasi berdasarkan gender, sehingga setiap individu dapat berkembang secara maksimal tanpa terhalang oleh stereotip atau prasangka (West & Zimmerman, 1987). Dalam dunia kerja, kesetaraan gender menjadi isu global yang terus diperjuangkan. Di Indonesia, komitmen terhadap kesetaraan gender tercermin dalam regulasi seperti Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS). Regulasi

ini menekankan pentingnya perlakuan yang setara tanpa diskriminasi gender di tempat kerja dan berbagai aspek kehidupan.

Kesenjangan upah gender merupakan suatu indikator yang dapat diukur untuk menggambarkan ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki (ILO, 2018). Fenomena kesenjangan upah gender masih menjadi masalah global yang signifikan, menurut laporan *World Economic Forum*, (2023) bahwa diperlukan lebih dari 130 tahun untuk menghapus kesenjangan upah gender di seluruh dunia. Data ini mengindikasikan bahwa kesenjangan upah tetap menjadi kendala utama dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif, meskipun berbagai kebijakan kesetaraan gender telah diimplementasikan.

Kesenjangan upah berdasarkan gender juga menjadi salah satu masalah utama di pasar tenaga kerja Indonesia. Kesenjangan upah dapat muncul ketika dua orang di perusahaan yang sama melakukan pekerjaan serupa pada tingkat keahlian atau posisi yang setara, tetapi menerima gaji yang berbeda, yang mana situasi seperti ini dianggap sebagai bentuk diskriminasi (Sulistyo et al., 2023).

Kesenjangan upah gender memiliki banyak dampak negatif, tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi perekonomian secara keseluruhan (Akbar, 2022). Bagi individu, kesenjangan ini dapat mengurangi motivasi perempuan untuk memasuki pasar tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi daya tawar mereka dalam rumah tangga. Dari perspektif perekonomian, hal ini dapat berdampak pada pertumbuhan sektor-sektor

tertentu di suatu negara. Laju pertumbuhan produktivitas akan semakin lambat jika kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki meningkat (Wolszczak-Derlacz, 2013).

Tabel 1.1 Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin (Rupiah/Jam)

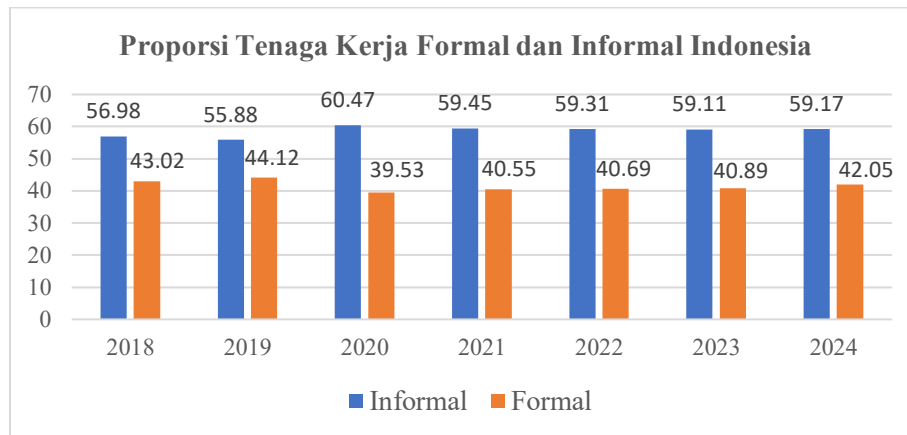
Jenis Kelamin	Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin (Rupiah/Jam)								
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-laki	11.552	14.289	15.345	15.847	16.547	17.836	18.210	18.261	20.125
Perempuan	11.179	13.613	13.469	14.098	14.360	17.410	17.848	16.056	16.779

Sumber: Badan Pusat Statistik

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), sejak tahun 2015 hingga 2023, upah rata-rata per jam yang diterima laki-laki di Indonesia secara konsisten lebih tinggi dibandingkan perempuan. Meskipun pada tahun 2020 dan 2021 upah rata-rata per jam perempuan hampir mendekati laki-laki, perempuan tetap menerima upah yang lebih rendah. Bahkan, pada tahun 2020, meskipun pandemi COVID-19 melanda, upah perempuan mengalami peningkatan signifikan sebesar 21% dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2023, Indonesia mencatatkan kesenjangan upah per jam tertinggi antar gender sejak tahun 2015, dengan selisih mencapai 17%, menandakan laki-laki memperoleh upah rata-rata 17% lebih besar. Kesenjangan ini dipicu oleh tren kenaikan upah per jam laki-laki yang berkelanjutan, sementara upah perempuan sempat menurun pada 2022 dan belum kembali ke titik tertingginya seperti pada 2021, ketika mencapai Rp17.848 dan selisih upah gender hanya sebesar 2%.

Perbedaan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, jenis pekerjaan yang banyak digeluti perempuan sering berada pada sektor atau posisi dengan tingkat upah rendah, misalnya pekerjaan di bidang jasa rumah tangga, perdagangan kecil, atau pekerjaan paruh waktu. Kedua, tanggung jawab domestik dan peran ganda yang diemban perempuan sering kali membatasi jam kerja dan fleksibilitas, sehingga kesempatan mereka untuk menempati posisi dengan upah lebih tinggi menjadi terbatas. Ketiga, peluang pengembangan karier, seperti pelatihan atau promosi, cenderung lebih sedikit diberikan kepada perempuan, baik karena pertimbangan kebijakan perusahaan maupun hambatan budaya.

Kesenjangan upah tidak terbatas pada sektor formal, sektor informal justru menunjukkan kesenjangan upah yang lebih mencolok. Williams & Round (2008), menemukan bahwa terdapat kesenjangan upah gender yang besar dalam pendapatan di sektor informal, perempuan memperoleh penghasilan yang jauh lebih sedikit daripada laki-laki, dengan selisih mencapai 67%. Selain itu, Silveira & Matosas (2005) juga menemukan bahwa perempuan di Amerika Latin memiliki pendapatan yang lebih rendah, sekitar 52% dari pendapatan laki-laki.



Gambar 1.1 Proporsi Tenaga Kerja Formal dan Informal Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik

Data dari Badan Pusat Statistik (2022) menunjukkan bahwa sektor informal masih menjadi bagian terbesar dalam struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Grafik menggambarkan bahwa jumlah pekerja informal secara konsisten lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja formal di setiap periode yang ditampilkan. Meskipun terdapat sedikit perubahan dari waktu ke waktu, mayoritas tenaga kerja tetap berada dalam sektor informal.

Sektor informal meliputi berbagai jenis pekerjaan, seperti pedagang kecil, asisten rumah tangga, pekerja lepas, buruh tani tanpa kontrak resmi, serta tenaga kerja di sektor jasa (Lubis et al., 2023). Meskipun sektor informal menawarkan fleksibilitas tinggi dalam hal jam kerja dan jenis pekerjaan, sektor ini juga memiliki kelemahan, terutama dalam hal minimnya perlindungan hukum bagi para pekerja. Pekerja di sektor informal kerap menghadapi berbagai kendala, seperti terbatasnya akses terhadap jaminan sosial, layanan asuransi kesehatan, dan perlindungan tenaga kerja yang layak. Situasi ini meningkatkan kerentanan mereka terhadap berbagai

risiko, termasuk masalah kesehatan, kecelakaan kerja, serta ketidakstabilan finansial (Fauzi et al., 2024).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purba et al (2020) jumlah perempuan yang bekerja di sektor informal cenderung lebih tinggi dibandingkan laki-laki dari tahun ke tahun. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Astrid & Noeraini (2016), yang mengungkapkan bahwa pekerja perempuan lebih dominan di sektor informal, terutama dalam bidang perdagangan dan jasa rumah tangga, dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan akses perempuan terhadap pekerjaan formal serta fleksibilitas sektor informal yang memungkinkan mereka bekerja sambil tetap menjalankan tanggung jawab rumah tangga.

Data dari Badan Pusat Statistik (2024) juga memperkuat tren ini, menggambarkan persentase lapangan kerja sektor informal berdasarkan jenis kelamin secara agregat dari tahun 2018 hingga 2023. Dalam hal ini, data yang diambil menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki persentase lebih tinggi dalam bekerja di sektor informal jika dibandingkan dengan laki-laki. Angka ini mencerminkan proporsi perempuan yang bekerja di sektor informal di antara total perempuan yang bekerja dalam jangka panjang. Kondisi ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif bagi pekerja perempuan di sektor informal agar mereka mendapatkan perlindungan dan kesempatan ekonomi yang lebih baik.

Tabel 1. 2 Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin (Persen)					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-laki	53,90	52,81	57,29	53,61	56,03	55,81
Perempuan	61,90	60,81	65,35	63,80	64,43	64,25
Total	56,98	55,88	60,47	59,45	59,31	59,11

Sumber : Badan Pusat Statistik

Fenomena kesenjangan upah berdasarkan gender di sektor informal Indonesia semakin menjadi sorotan. Pekerja perempuan di sektor informal umumnya mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, meskipun mereka memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang sebanding (Akbar, 2022).

Penelitian dari Taniguchi & Tuwo (2014) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan upah yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti jenis pekerjaan, pengalaman kerja, durasi kerja, kelompok usia, dan tingkat pendidikan. Perbedaan ini mencerminkan bahwa perempuan cenderung menerima upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, bukan hanya karena faktor produktivitas atau keterampilan, tetapi juga akibat pengaruh faktor non pasar.

Tingkat pendidikan memainkan peran penting dalam menentukan besaran upah pekerja di sektor informal, dimana individu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki akses yang lebih luas terhadap

pekerjaan dengan penghasilan lebih baik. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan yang bekerja di sektor informal masih memiliki tingkat pendidikan yang rendah, sehingga mereka terjebak dalam pekerjaan dengan bayaran minim dan keterbatasan dalam mobilitas karier (Sugiharti et al, 2022). Oleh karena itu, analisis mengenai kesenjangan upah gender perlu mempertimbangkan faktor pendidikan sebagai variabel utama yang berkontribusi terhadap ketimpangan pendapatan dan kesempatan kerja bagi perempuan. Meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan menjadi langkah strategis untuk mengurangi kesenjangan ini serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di sektor informal.

Selain faktor pendidikan, pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat upah pekerja di sektor informal. Umumnya, pekerja dengan pengalaman kerja yang lebih lama memiliki keterampilan yang lebih terasah, kemampuan beradaptasi yang lebih baik, serta pemahaman teknis yang lebih mendalam dalam bidang pekerjaan mereka (Syafitri et al., 2023). Selain itu, pengalaman kerja yang panjang juga memungkinkan seseorang membangun jaringan sosial yang lebih luas, yang dapat meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan dengan bayaran lebih tinggi atau mengembangkan usaha sendiri. Dengan kata lain, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, semakin besar kemungkinan mereka memperoleh peningkatan pendapatan dan stabilitas ekonomi.

Selain pengalaman kerja, pelatihan juga merupakan faktor krusial yang dapat mempengaruhi tingkat upah pekerja di sektor informal. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja, sehingga mereka lebih kompetitif di pasar kerja. Pekerja yang mengikuti program pelatihan cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Menurut Mincer (1958) dalam studinya mengenai investasi dalam *human capital*, ia mengemukakan bahwa ada tiga faktor penting yang diperlukan seseorang untuk bekerja, yaitu pendidikan, pengalaman, dan pelatihan. Ketiga faktor ini juga berkontribusi pada pekerjaan yang umumnya memberikan pendapatan yang lebih tinggi.

Sebagian besar studi mengenai kesenjangan upah gender di Indonesia lebih banyak menyoroti sektor formal, yang memiliki regulasi ketenagakerjaan yang lebih ketat serta perlindungan yang lebih baik bagi pekerja. Hal ini menyebabkan perhatian terhadap sektor informal, yang menyerap mayoritas tenaga kerja, termasuk perempuan, menjadi sangat minim (Syafitri et al., 2024). Akibatnya, terdapat kekurangan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana dinamika upah gender beroperasi di sektor informal dan dampaknya terhadap kesejahteraan ekonomi perempuan.

Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa kesenjangan upah gender di sektor informal mungkin lebih besar dibandingkan dengan di sektor formal. Survei terbaru menunjukkan bahwa di sektor informal di Indonesia, upah

yang diterima oleh laki-laki sekitar dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan upah perempuan (BPS, 2019). Namun, minimnya penelitian yang membahas kesenjangan upah di sektor informal membuat isu ini belum mendapatkan perhatian yang cukup dalam diskusi kebijakan tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut sangat diperlukan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang menyebabkan ketimpangan ini, serta untuk menyusun rekomendasi kebijakan yang dapat memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di sektor informal bagi Perempuan.

Dengan adanya studi yang lebih komprehensif mengenai kesenjangan upah di sektor informal, diharapkan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia dapat menjadi lebih inklusif dan mampu memberikan perlindungan yang lebih baik bagi semua pekerja, khususnya perempuan yang bekerja di sektor informal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kesenjangan upah gender di sektor informal di Indonesia. Dari sisi akademis, penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai ketidaksetaraan ekonomi, terutama dalam sektor informal yang sering kali kurang diperhatikan dibandingkan sektor formal.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia?

3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh jenis kelamin dalam memoderasi tingkat pendidikan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh jenis kelamin dalam memoderasi pengalaman kerja terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh jenis kelamin dalam memoderasi pelatihan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh wilayah tempat tinggal terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia?
8. Bagaimana pengaruh status perkawinan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia?
9. Apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jenis kelamin, status perkawinan, dan wilayah tempat tinggal serta interaksi variabel secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengkaji pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia.
2. Mengkaji pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia.

3. Mengkaji pengaruh antara pelatihan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin dalam memoderasi tingkat pendidikan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin dalam memoderasi pengalaman kerja terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin dalam memoderasi pelatihan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia.
7. Mengkaji pengaruh antara wilayah tempat tinggal terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia.
8. Mengkaji pengaruh antara status perkawinan terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia.
9. Untuk menganalisis pengaruh simultan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jenis kelamin, status perkawinan, dan wilayah tempat tinggal serta interaksi variabel terhadap kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pemerintah untuk lebih memperhatikan dan mengambil kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan keadilan, yang dapat mengurangi kesenjangan upah.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang kesenjangan upah gender sektor informal di Indonesia

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan pembaca, serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini membuktikan bahwa faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, status perkawinan, dan wilayah tempat tinggal mempengaruhi kesenjangan upah di sektor informal Indonesia. Peningkatan pendidikan, pengalaman kerja, dan partisipasi pelatihan terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan upah, sementara pekerja yang tinggal di perkotaan dan mereka yang sudah menikah cenderung memiliki upah lebih tinggi. Namun, interaksi antara pendidikan dan jenis kelamin terbukti tidak signifikan, sehingga peningkatan pendidikan berdampak relatif sama bagi laki-laki maupun perempuan. Sebaliknya, pengalaman kerja dan pelatihan menunjukkan interaksi yang signifikan dengan jenis kelamin, dimana perempuan memperoleh manfaat yang lebih besar, khususnya dari pelatihan, yang berperan penting dalam membantu mengurangi kesenjangan upah gender.

Secara keseluruhan, kesenjangan upah gender di sektor informal Indonesia masih nyata, dengan laki-laki cenderung menerima upah rata-rata yang lebih tinggi. Hasil dekomposisi Blinder-Oaxaca menunjukkan bahwa sebagian besar kesenjangan ini disebabkan oleh komponen unexplained, yang mencerminkan adanya perbedaan dalam "pengembalian" karakteristik antara laki-laki dan perempuan. Hal ini menandakan bahwa selain perbedaan karakteristik yang terukur, kesenjangan upah juga dipengaruhi oleh faktor yang tidak terlihat, termasuk kemungkinan adanya diskriminasi gender di pasar kerja informal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Bagi pemerintah, penting untuk meningkatkan akses dan kualitas pendidikan serta pelatihan bagi perempuan di sektor informal melalui pemberian beasiswa, kurikulum pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar kerja, dan program literasi finansial. Langkah-langkah ini mendukung tercapainya SDGs Nomor 5 (Kesetaraan Gender) dan SDGs Nomor 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi). Pemerintah juga perlu memperkuat pengawasan di sektor informal untuk mencegah diskriminasi upah serta mendorong pengembangan ekonomi di pedesaan guna menciptakan kesempatan kerja yang lebih merata dan mengurangi kesenjangan upah antar wilayah .

Bagi peneliti dan masyarakat, studi selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor non-pasar seperti norma sosial, stereotip gender, atau beban ganda rumah tangga yang mempengaruhi perempuan. Sementara itu, pekerja sektor informal diharapkan terus meningkatkan kualitas diri melalui pendidikan dan pelatihan, serta memahami hak-hak mereka terkait kesetaraan upah. Partisipasi dalam organisasi pekerja juga penting untuk memperkuat posisi tawar dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil di sektor informal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., & Maitra, P. (2015). A Distributional Analysis of the Gender Wage Gap in Bangladesh. *Journal of Development Studies*, 51(11), 1444–1458. <https://doi.org/10.1080/00220388.2015.1046444>
- Akbar, F. (2022). Gender Wage Gap: Evidence from Employment in Informal Sector. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 3(2), 104–117. <https://doi.org/10.46456/jisdep.v3i2.301>
- Amini, A. F., Sugiharti, L., Aditina, N., & Meidika, Y. A. (2020). Analisis migran risen* di sektor formal dan informal: Hasil Sakernas 2018. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 37–52.
- Astrid, O. :, & Noeraini, A. (2016). *EKONOMI INFORMAL DI INDONESIA, SUATU TINJAUAN PUSTAKA*.
- Ayuningtyas, A. (2023a). *Determinan Probabilitas Perolehan Upah Minimum Tenaga Kerja: Studi Kasus Sakernas Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019*.
- Ayuningtyas, A. (2023b). *DETERMINAN PROBABILITAS PEROLEHAN UPAH MINIMUM TENAGA KERJA: STUDI KASUS SAKERNAS PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2019*.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Jumlah Penduduk Berumur 10 Tahun ke Atas menurut Kelompok Umur, Jenis Kelamin, dan Status Perkawinan, INDONESIA, 2022*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *profil-gender-kabupaten-semarang-2023*.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin, 2023*. <https://doi.org/https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjE1NSMy/proporsi-lapangan-kerja-informal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). *Proporsi Tenaga Kerja Formal dan Informal Indonesia*.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (Vol. 76). New York: Columbia University Press.
- Blinder, A. S., & Oaxaca, R. (1973). The Board of Regents of the University of Wisconsin System Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. In *Source: The Journal of Human Resources* (Vol. 8, Issue 4).
- Borjas, G. J. . (2013). *Labor economics*. McGraw-Hill.

- BPS. (n.d.). *Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin (Rupiah/Jam), 2021-2023*. Badan Pusat Statistik.
- BPS. (2019). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Busch, A., & Holst, E. (2008). Gender Pay Gap Lower in Large Cities than in Rural Areas. In *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung* (Vol. 4, Issue 6). DIW. www.diw.de
- Cohn, E. (1979). *The economics of education*. Cambridge, Mass. : Ballinger Pub. Co.
- Dalilah, F. (2020). *ANALISIS TERHADAP PARTISIPASI KERJA PEREMPUAN PADA SEKTOR FORMAL DI INDONESIA*.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (12th ed.).
- Ekaningtyas, R. M. (2020). *Persaingan Dan Diskriminasi Upah Gender Di Industri Manufaktur Indonesia*.
- Farisi, M. F. I. (2022). *Pengaruh Gender Terhadap Tingkat Upah Pekerja di Indonesia Berdasarkan Status Sektor Pekerjaan dan Wilayah Tempat Tinggal*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27686.50246>
- Fatimah, N., Isroani, F., Purnomo, A., Lestari, H. D., Widiana, D., Suriadi, M., Yusroh, M., & Widayanti, R. (2022). 50. *Pengantar Ilmu Pendidikan I*.
- Fauzi, A., Rangkuti, H., & Uska Akbar, U. (2024). *Media Riset Ekonomi Pembangunan* (MedREP). <https://medrep.ppj.unp.ac.id/index.php/MedREP/login>
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Galiakberova, A. A. (2019). Conceptual Analysis of Education Role in Economics: The Human Capital Theory. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(3), 410. <https://doi.org/10.7596/taksad.v8i3.2256>
- Gesti, H. N. (2016). *Analisis Determinan Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Indonesia Tahun 2014*.
- Gujarati, D. N. ., & Porter, D. C. . (2010). *Essentials of econometrics*. McGraw-Hill/Irwin.
- Hadia, D., Nasri, ., & Elfindri, B. ; (2019). Human capital investment: an analysis of the return of higher education. In *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah* (Vol. 7, Issue 1).

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, S. P. M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Heckman, J. J., Lochner, L., & Todd, P. E. (2006). *Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond*. National Bureau of Economic Research (NBER Working Paper No. 11544).
- ILO. (2016). *Women at Work : Trends 2016*. ILO.
- ILO. (2018). *2 Women in Business and Management: Understanding the gender pay gap (b) Upper-middle income (c) Lower-middle income*.
- Jannati, A. R., Wicaksana, B., Lu, W., Fuadah, W. L. W., & Alfathin, W. A. (2022). *Analysis of the Pay Gap Between Genders: Examining the Determinants of Why Women Paid Less?* <https://www.researchgate.net/publication/366723006>
- Julianto, D., & Utari, P. A. (2019). *Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Pendapatan Individu Di Sumatera Barat*.
- Kafabih, A., & Ridwan, M. (2022). Wage Gap Analysis Between Gender in The Informal Sector During Covid-19. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 7(2), 251–260. <https://doi.org/10.20473/jiet.v7i2.40536>
- Kamulalis, E. A. (2022). *Pengaruh Jam Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Karyawan (Studi Kasus Pabrik Tahu CNG dan CND). 1*.
- Lemieux, T. (2006). *The “Mincer Equation” Thirty Years after Schooling, Experience, and Earnings*. CEP Discussion Paper No. 757.
- Lidya, W., Sukma, & Kadir. (2019). *Decomposition of the Gender Wage Gap in Indonesia: Analysis from Sakernas Data*.
- Lubis, N., Kesejahteraan, P., & Bandung, S. (2023). *Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Ibu Yang Bekerja Pada Sektor Informal Di Desa Nagrak Purwakarta Indonesia*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mankiw, N. G. (2003a). *Pengantar Ekonomi (ke-2)*. Erlangga.
- Mankiw, N. G. (2003b). *Principles of Economics (Ketiga)*.
- Manullang, M. (2008). *Dasar-dasar manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Marzuki. (2007). *KAJIAN AWAL TENTANG TEORI-TEORI GENDER*.

- Mincer, J. (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution* (Vol. 66). The University of Chicago Press.
- Mulia, S. M. (2004). *Islam Menggugat Poligami*. Gramedia Pustaka Utama.
- Nasution, R., & Yuniasih, A. F. (2022). Analisis Kesenjangan Upah Antargender di Kawasan Timur Indonesia pada Masa Sebelum dan Saat Pandemi. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 13(2). <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v13i2.3272>
- Payaman, J. S. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Purba Yanti Astrelina, Y. N. A. D. A. N. (2020). *JURNAL_15.2.2020*.
- Putri, A. S., Munir, A., Abdullah, S., & Abstrak, K. K. (2022). Analysis Of the Gender Wage Gap in Maluku Province Using Blinder-Oaxaca Decomposition. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8, 625–633.
- Sari, N. P. (2016). *Transformasi Pekerja Informal ke Arah Formal: Analisis Deskriptif dan Regresi Logistik* (Vol. 9, Issue 1).
- Sartika, A. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu*. 3.
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital* (Vol. 51). The American Economic Review.
- Sihombing, U. P., Asfinawati, & Gatot. (2005). *PEKERJA SEKTOR PEKERJA SEKTOR PEKERJA SEKTOR PEKERJA SEKTOR PEKERJA SEKTOR INFORMAL INFORMAL INFORMAL INFORMAL INFORMAL BERJUANG UNTUK HIDUP*.
- Silveira, S., & Matosas, A. (2005). *Gender And The Informal Economy In Latin America: New Challenges And Possible Answers For Labour Training Policies*.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siregar, D. R. S., & Ratnaningsih, S. (2022). *Pendidikan Sebagai Investasi Sumber Daya Manusia*. 3(1).
- Smith, A. (1776). *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. 1.

- Stock, J. H., & Watson, M. W. (2020). *FOURTH EDITION Introduction to*. www.pearson.com/mylab/economics
- Studenmund, A. H. . (2014). *Using Econometrics: Pearson New International Edition : a Practical Guide*. Pearson Education Limited : [distributor] Pearson Education Ltd : [distributor] United Book Distributors : [distributor] Pearson Holdings South Africa (PHSA).
- Sugiharti, L., Aditina, N., & Esquivias, M. A. (2022). Worker Transition Across Formal And Informal Sectors: A Panel Data Analysis In Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 12(11), 923–937. <https://doi.org/10.55493/5002.v12i11.4635>
- Sulistyo, L. B., Agri, T. A., Riyawan, D. P., Ramadanti, T., Nabilla, D. Q., Lamminar, A., & Mulyadi. (2023). Kesenjangan Upah Dan Perbedaan Pembayaran Pajak Antar Gender. *Education : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(2), 01–18. <https://doi.org/10.51903/education.v3i2.330>
- Syafitri, W., Fitanto, B., Setyanti, A. M., & Izza, N. (2023). Income Determinants of Women in East Java’s Informal Labor Market: Microdata Approach. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(3), 582–592. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i3.68965>
- Syafitri, W., Prestianawati, S. A., Fawwaz, M., Imamia, T. L., & Rasli, A. (2024). Factors Influencing Individuals to Be Involved in Informal Economic Sectors in Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 8(4), press. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v8i4.77207>
- Taniguchi, K., & Tuwo, A. (2014). *New Evidence On The Gender Wage Gap In Indonesia*. <https://ssrn.com/abstract=2512096>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2006). *Economic Development*. Erlangga.
- Triadi, I., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Politik Hukum Terhadap Kesetaraan Gender di Dunia Kerja. *Begawan Abioso*, 15(1), 29–40. <https://doi.org/10.37893/abioso.v15i1.987>
- Tyas Wandaweka, A., & Purwanti, D. (2021). Determinan Partisipasi Kerja Perempuan dalam Sektor Informal di Indonesia Tahun 2019. In *Seminar Nasional Official Statistics*.
- West, C., & Zimmerman, Don. H. (1987). *DOING GENDER*.
- Widyanti, R. D. (2018). Wage Inequality and Return to Education in Indonesia: Quantile Regression Analysis. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 27–44. <https://doi.org/10.15408/sjie.v7i1.6071>

Williams, C. C., & Round, J. (2008). Gender variations in the nature of undeclared work: Evidence from Ukraine. *Sociological Research Online*, 13(4). <https://doi.org/10.5153/sro.1783>

Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* .

Wolszczak-Derlacz, J. (2013). The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach. *Equilibrium*, 8(3), 103–122. <https://doi.org/10.12775/equil.2013.022>

World Economic Forum 2023. (2023).

Yonanda, M. R. A., Azzaahiroh, N. I., & Kurniya, A. (2022). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan Terhadap Pendapatan di Indonesia*.