

Research Insights

Bagaimana Indonesia dapat meningkatkan partisipasi Angkatan Kerja Perempuan?

Partisipasi angkatan kerja perempuan memiliki potensi ekonomi yang besar. Namun, hanya setengah dari jumlah perempuan usia kerja di Indonesia yang berpartisipasi dalam angkatan kerja. Studi ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana kebijakan pasar tenaga kerja dapat menstimulasi pertumbuhan ekonomi di Indonesia melalui lebih banyak pemanfaatan potensi dan keterampilan perempuan.

Mengapa kita perlu mendorong perempuan untuk bekerja?

Selama dua dekade terakhir, partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia stagnan dengan persentase sekitar 51 persen dari seluruh jumlah perempuan usia kerja. Hal tersebut termasuk rendah menurut standar internasional (Gambar 1) dan berbanding terbalik dengan situasi di banyak negara lainnya yang meningkat seiring waktu. Situasi ini membingungkan, mengingat industrialisasi yang sedang berlangsung di Indonesia serta meningkatnya pencapaian pendidikan perempuan.

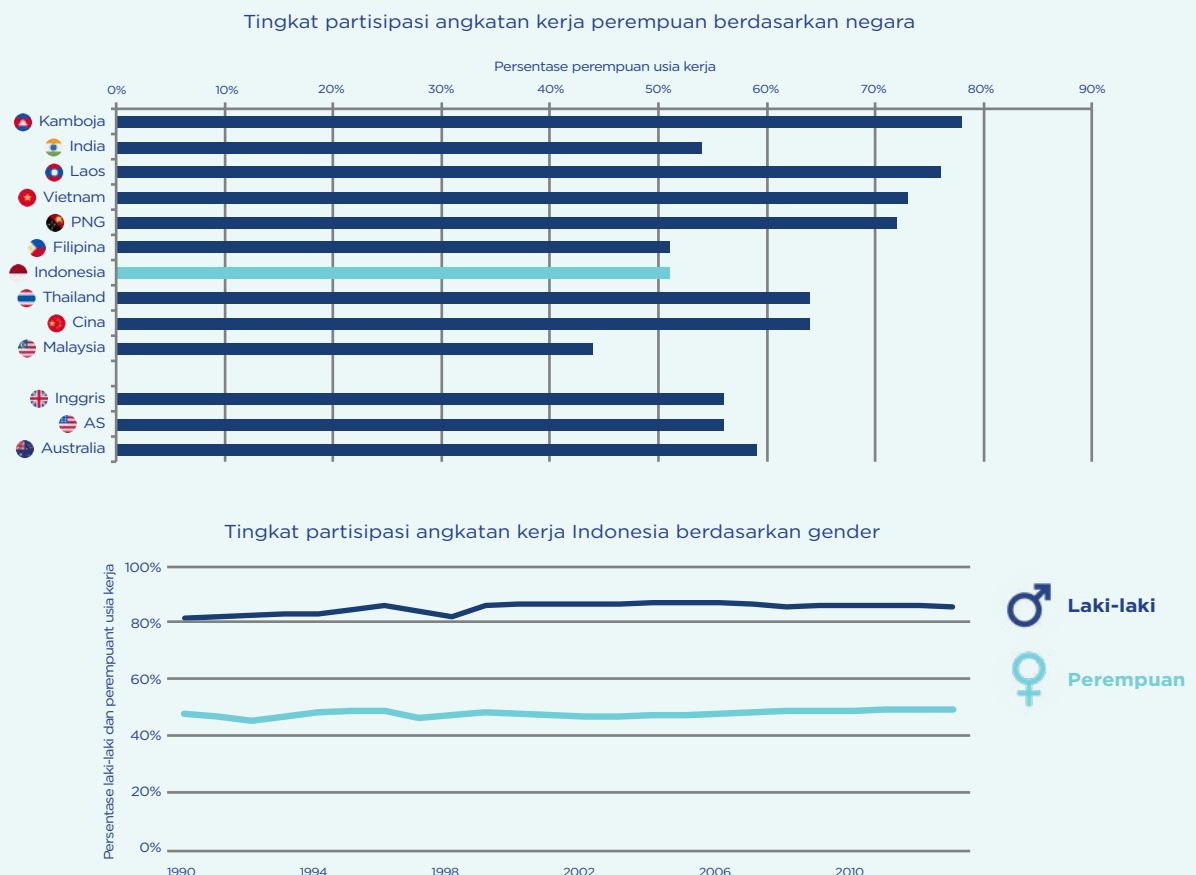
Peningkatan partisipasi dan retensi perempuan dalam pasar tenaga kerja di seluruh dunia telah terbukti meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Jika partisipasi angkatan kerja perempuan Indonesia ditingkatkan untuk mencapai target G20 sebanyak 58,5 persen pada 2025, pertumbuhan PDB tahunan diestimasikan akan meningkat sebesar 0.67 poin persentase—yang juga turut meningkatkan PDB sebesar USD\$123 miliar, atau USD\$432 per kapita.¹ Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pasar tenaga kerja di Indonesia harus lebih memanfaatkan keterampilan setengah jumlah populasinya, yaitu perempuan, untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Permasalahan ini relevan baik untuk negara berkembang maupun negara maju.

Tidak hanya dampak baik terhadap ekonomi nasional, partisipasi angkatan kerja perempuan yang tinggi akan meningkatkan aspek kehidupan perempuan lainnya. Misalnya, meningkatkan kontribusi perempuan dalam keuangan rumah tangga telah terbukti untuk memberikan perempuan 'peran' yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan rumah tangga dan meningkatkan kesejahteraan perempuan serta anak. Adanya peningkatan jumlah perempuan yang berpengalaman di ruang publik juga dapat meningkatkan probabilitas representasi perempuan yang lebih besar di bidang politik.

Seiring dengan upaya pemerintah Indonesia untuk merevisi UU Ketenagakerjaan², maka penting bagi pemerintah untuk mempertimbangkan pengalaman dan kebutuhan perempuan. Peneliti di Melbourne Institute telah meneliti kendala yang dihadapi perempuan di Indonesia dalam serangkaian tulisan ilmiah yang dapat memberikan masukan bagaimana pemerintah dan perusahaan swasta dapat meningkatkan peluang bagi perempuan untuk bekerja.

Gambar 1: Partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia masih rendah dan stagnan



1. Gambar dikompilasi oleh Australia Indonesia Partnership for Economic Governance, dikutip dari <http://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42428508>.
2. Dikutip dari <https://en.katadata.co.id/in-depth/2019/06/18/looking-for-ways-to-revive-industry-through-manpower-law-revision>

Temuan Utama

1 Penurunan partisipasi angkatan kerja perempuan terjadi saat perempuan menikah dan melahirkan

Dengan menggunakan Indonesian Family Life Survey (IFLS), juga dikenal sebagai Survei Aspek Kehidupan Rumah Tangga (SAKERTI) dalam mengobservasi 9.000 perempuan selama 20 tahun, penelitian kami menunjukkan bahwa lebih dari 40 persen perempuan usia 20 – 44 tahun tidak bekerja setahun setelah kelahiran anak pertamanya (Gambar 2). Hal ini terjadi secara signifikan pada 8,6 juta perempuan. Penurunan tertinggi paska melahirkan terjadi pada perempuan yang memiliki pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) serta bekerja di divisi produksi, jasa, atau penjualan di bidang manufaktur; perdagangan grosir dan eceran; serta sektor perhotelan.

Perempuan yang lulus dari perguruan tinggi umumnya tetap bekerja setelah menikah dan melahirkan, sebagaimana halnya perempuan wiraswasta. Hal ini konsisten dengan kemampuannya dalam membayar jasa pengasuh anak serta kendali atas dimana dan waktu mereka bekerja.

2 Melahirkan merupakan hambatan untuk bekerja, terutama di sektor formal

Jumlah perempuan yang bekerja sebagai pegawai yang mendapatkan upah di sektor formal menurun setelah menikah dan melahirkan anak. Sekitar 88 persen pekerja perempuan berusia 24 tahun dan belum menikah di Indonesia bekerja di sektor formal. Sementara, hanya 50 persen pekerja perempuan dengan satu anak yang bekerja di sektor formal.

Sebagian besar perempuan yang berhenti bekerja setelah menikah dan melahirkan di sektor formal tidak kembali untuk bekerja lagi dan hanya sebagian kecil yang menjadi wiraswasta. Hal ini menunjukkan kemungkinan adanya perbedaan syarat keterampilan bagi pekerja di bidang formal dan informal.

3 Adanya diskriminasi upah bagi perempuan di Indonesia yang signifikan

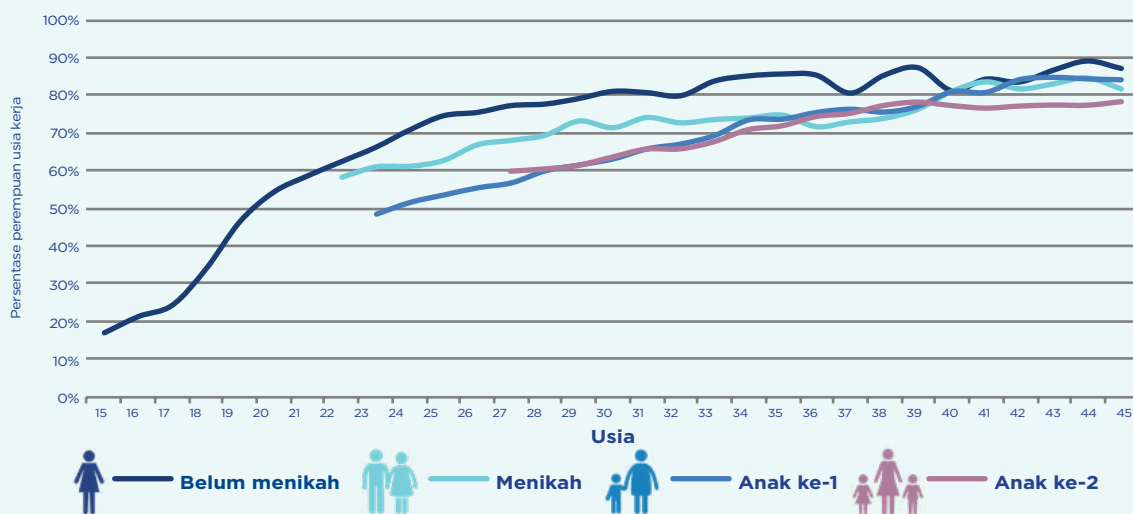
Pekerja perempuan memperoleh upah 34 persen lebih rendah dibandingkan rata-rata upah laki-laki. Kesenjangan tersebut lebih tinggi terjadi pada pekerja berupah rendah. Selain itu, perempuan yang berada ada di kategori terendah pada distribusi upah memperoleh upah 63 persen lebih rendah dibandingkan rata-rata perolehan laki-laki. Perempuan dengan yang ada di kategori teratas juga memiliki upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hanya saja kesenjangan tersebut jauh lebih kecil, yaitu sebesar 13 persen.

Perbedaan karakteristik yang dapat diobservasi (contohnya pencapaian pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja) antara laki-laki dan perempuan hanya dapat menjelaskan 38 persen dari kesenjangan yang terjadi. Sebagian besar kesenjangan upah yang terjadi tidak dapat dijelaskan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan perlakuan kepada pekerja laki-laki dan perempuan oleh pemberi kerja, sehingga dapat memberikan disinsentif bagi perempuan untuk bekerja.

4 UU Ketenagakerjaan membatasi kemampuan perempuan untuk bekerja

UU Ketenagakerjaan di Indonesia saat ini membatasi kemampuan pemberi kerja untuk memberikan perempuan pekerjaan dengan waktu fleksibel yang memberi kesempatan bagi perempuan untuk memenuhi tanggung jawab domestik, ketika ia tetap aktif secara ekonomi dengan bekerja. Peraturan saat ini mengizinkan pekerjaan paruh waktu hanya untuk kontrakt jangka pendek (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT) dan untuk pekerja lepas (Perjanjian Kerja Harian Lepas) yang kontraknya tidak dapat diperpanjang lebih dari tiga bulan.³ Jenis pekerja seperti ini tidak terjamin dan seringkali tunjangan yang diberikan lebih sedikit.⁴ Reformasi UU Ketenagakerjaan yang memberikan fleksibilitas jam kerja dan ketentuan untuk pekerja tetap dapat memberikan dampak baik terhadap partisipasi perempuan.

Gambar 2: Transisi pasar tenaga kerja perempuan setelah menikah dan melahirkan (% dari perempuan usia kerja)



3. UU Ketenagakerjaan dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/2014

4. Di bawah Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 150/1999, pemberi kerja diharuskan memberi tunjangan kepada pekerja, seperti asuransi kecelakaan kerja, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi kesehatan. Namun, implementasi Surat Keputusan ini beragam dan tidak sepenuhnya ditegakkan

Bagaimana Indonesia dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja?

Analisis kami menunjukkan bahwa tanpa adanya tindakan kebijakan, Indonesia tidak mungkin mencapai target G20 terkait paritas gender angkatan kerja yaitu 58,5 persen partisipasi angkatan kerja perempuan. Dampak negatif yang signifikan pada fase melahirkan terhadap kemampuan perempuan untuk bekerja mendorong pentingnya penyusunan kebijakan yang dapat mendukung perempuan kembali bekerja setelah melahirkan. Beberapa opsi kebijakan di antaranya adalah:



Mempromosikan pembagian tanggung jawab atas anak

Beberapa bukti dari negara lain, terutama dari negara-negara Eropa Timur dan Atlantik Utara

menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah yang mempromosikan pembagian tanggung jawab orang tua atas anak terbukti dapat meningkatkan kemampuan perempuan untuk bekerja selagi membesarkan anak. Selain cuti hamil bagi perempuan (maternity leave), ketentuan umum cuti bagi laki-laki (paternity leave) di Indonesia (yang belakangan ini telah menjadi hak bagi pegawai pemerintah), akan memberikan kesempatan yang lebih besar bagi perempuan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaannya.



Meningkatkan fleksibilitas peraturan kerja

Perubahan peraturan pemerintah yang memberi kesempatan bagi pemberi kerja untuk menawarkan

pekerjaan yang stabil pada pekerja paruh waktu serta pengaturan ketentuan kerja yang fleksibel (contohnya, jam kerja, opsi bekerja dari rumah, dan pembagian pekerjaan) dilengkapi dengan jaminan hak yang setara pegawai permanen adalah beberapa cara agar perempuan tertarik untuk bekerja. Penyediaan fasilitas pengasuhan anak di tempat kerja juga dapat mendukung perempuan dalam mengatur pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam keluarga.

Research Insights diproduksi oleh Melbourne Institute bertujuan untuk memberikan pemahaman nyata dan praktis terkait ekonomi kontemporer dan masalah sosial di Australia.

Dengan dukungan analisis akademik yang berkualitas tinggi, setiap Research Insight bertujuan untuk memahami suatu masalah kompleks untuk mendukung pengambilan keputusan yang berbasis bukti ilmiah dalam penyusunan kebijakan dan implementasinya.

melbourneinstitute.unimelb.edu.au

Penulis

Lisa Cameron

Melbourne Institute: Applied Economics & Social Research, University of Melbourne.

Diana Contreras Suarez

Melbourne Institute: Applied Economics & Social Research, University of Melbourne.

Informasi Lebih Lanjut

Data:

Indonesia Family Life Survey (IFLS) atau Survei Aspek Kehidupan Rumah Tangga Indonesia (SAKERTI) adalah survei panel (antar waktu) yang mewakili 83 persen populasi penduduk Indonesia yang tinggal di perkotaan dan pedesaan di seluruh Jawa, Sumatera, Bali, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi, dan Kalimantan (Indonesia Timur dengan kondisi lebih miskin, sedikit penduduk, dan terpencil tidak termasuk). Survei ini melacak rumah tangga dan anggota rumah tangganya yang sama sejak 1993. Data yang dihasilkan unik dan sangat penting karena menghasilkan riwayat pekerjaan pada 9.000 perempuan selama lebih dari 20 tahun. Hal ini memungkinkan kami untuk melangkah lebih jauh dari penelitian sebelumnya dengan meneliti bagaimana pola kerja perempuan berubah setelah mereka menikah dan mempunyai anak.

Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Indonesia adalah survei tahunan yang terdiri dari 200.000 rumah tangga dan representatif secara nasional. Kami menggunakan data dari tahun 1996 sampai 2013.

Sensus Desa Indonesia (Potensi Desa, PODES) adalah sensus seluruh desa (3 65.000 desa) di Indonesia (setara dengan postcode di Australia) yang dilakukan setiap tiga tahun sekali. PODES memberikan informasi terkait permintaan pasar tenaga kerja, seperti jarak ke pekerjaan dan sumber pendapatan utama rumah tangga di desa. Kami menggunakan data dari tahun 1996, 2000, 2003, 2008, dan 2011.

Referensi:

Asian Development Bank. 2015. Indonesia Factsheet, Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 24 April. Available at <http://www.adb.org/publications/indonesia-fact-sheet>.

Cameron, L., Contreras Suarez, D., and W. Rowell (2019). Female labour force participation in Indonesia: Why has it stalled? *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 55:2, 157-192.

Cameron, L. and D. Contreras Suarez (2017). Women's Economic Participation in Indonesia. A study of gender inequality in employment, entrepreneurship and key enablers of change. Prepared for the Australia Indonesia Partnership for Economic Governance (AIPEG).

Cameron, L. and D. Contreras Suarez (2017). Women's transitions in the labour market around marriage and childbearing. Prepared for the Australia Indonesia Partnership for Economic Governance (AIPEG).

Bacaan Lebih Lanjut:

Newton, A. (2011). Women in Work: How can policy makers encourage female labour force participation? <http://siteresources.worldbank.org/FINANCIALSECTOR/Resources/AliceNewtonPolicyNote.pdf>.

Winkler, A (2016). Women's labor force participation: Family-friendly policies increase women's labor force participation, benefiting them, their families, and society at large. <https://wol.iza.org/articles/womens-labor-force-participa>