

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini membahas teori mengenai ekonomi kreatif dan kesenjangan upah gender tenaga kerja perempuan dalam ekonomi kreatif dilanjutkan dengan studi terkait.

2.1. Ekonomi Kreatif

Menurut Mulyono (2010) dalam Subroto (2012), konsep ekonomi kreatif pertama kali diperkenalkan oleh Hawkins (2002) dalam bukunya "*Creative Economy, How People Make Money from Ideas*". Konsep tersebut diinspirasi dari pemikiran Robert Lucas, menyatakan bahwa kekuatan yang menggerakkan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi dapat dilihat dari tingkat produktivitas kluster orang yang bertalenta dan orang yang kreatif. Hawkins sendiri mendefinisikan ekonomi kreatif sebagai kegiatan ekonomi yang menjadikan kreativitas, budaya, dan warisan budaya, dan lingkungan sebagai tumpuan masa depan. Setelah diperkenalkan pertama kali oleh Hawkins, ekonomi kreatif terus dikembangkan oleh para ekonom lainnya. Adapun menurut *United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)* ekonomi kreatif merupakan sebuah konsep ekonomi yang berkembang berdasarkan aset kreatif yang berpotensi menghasilkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi.

Purnomo (2016) menyebutkan terdapat tiga hal pokok yang menjadi dasar dari ekonomi kreatif, yaitu kreativitas, inovasi dan penemuan. Kreativitas adalah suatu kemampuan untuk dapat menghasilkan atau menciptakah hal yang unik, *fresh*,

dan dapat diterima oleh umum. Kreativitas juga dapat menghasilkan gagasan baru yang praktis sebagai solusi dari suatu masalah atau membuat sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya. Adapun inovasi merupakan transformasi atau implementasi dari ide dengan dasar kreativitas yang memanfaatkan penemuan yang sudah ada untuk menghasilkan suatu produk dengan nilai tambah dan bermanfaat. Sedangkan penemuan adalah menciptakan sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya dan dapat diakui dengan fungsi yang unik atau belum dikenali sebelumnya.

Berdasarkan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2020), ekonomi kreatif merupakan perwujudan nilai tambah dari kekayaan intelektual yang bersumber dari kreativitas manusia yang berbasis warisan budaya, ilmu pengetahuan, dan/atau teknologi. Penyelenggaraan ekonomi kreatif sendiri adalah salah satu kegiatan yang dibuat oleh pemerintah sebagai upaya dalam meningkatkan manfaat ekonomi kreatif itu sendiri yang meliputi perencanaan, pendataan pelaku kreatif, pengembangan dan koordinasi ekosistem ekonomi kreatif.

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2020) menetapkan terdapat 17 subsektor dari ekonomi kreatif, yaitu aplikasi, arsitektur, desain komunikasi visual, desain produk, desain interior, fotografi, musik, kriya, kuliner, fesyen, penerbitan, film, animasi & video, periklanan, permainan interaktif, seni pertunjukan, seni rupa, TV & radio. Subsektor kuliner, fesyen, dan kriya menjadi subsektor penyumbang terbesar untuk PDB ekonomi kreatif dengan total kontribusi mencapai kisaran 75% per tahun. Untuk subsektor kuliner rata-rata setiap tahun menyumbang sebesar 42% dari total PDB ekonomi kreatif.

2.2. Kesenjangan Upah Gender

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah diartikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (ilo.org). Menurut *World Health Organization* gender mengacu pada karakteristik perempuan, laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki yang dikonstruksi secara sosial.

Teori modal manusia mendasari sebagian besar pembahasan mengenai perbedaan upah, termasuk kesenjangan upah gender (Purwanto 2020). Teori ini menyatakan bahwa perempuan mempunyai kecenderungan dalam memiliki investasi pada modal manusia (pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja) yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki sebagai konsekuensi tanggung jawab (Polachek 1981 dalam Laurensia dan Yuluana 2020). Teori lain yang sebagai dasar dari kesenjangan upah adalah teori diskriminasi. Teori diskriminasi menjelaskan bahwa pekerja minoritas seperti perempuan menghadapi prasangka yang bersumber dari pengusaha, rekan kerja, dan konsumen. Prasangka ini dapat mengarah pada perbedaan upah antara perempuan dan laki-laki (Blau dan Khan 2017).

Ekonomi kreatif mampu menyerap banyak tenaga kerja perempuan. Terdapat nama-nama perempuan yang terkenal dalam dunia ekonomi kreatif di

Indonesia, seperti Nia Dinata, Anne Avantie dan Ni Luh Djelantik (Kumparan 2022). *Orange economy* menjadi istilah yang merujuk pada ekonomi kreatif dengan cakupan beberapa bidang seperti industri perfilman, kerajinan/kriya, musik, hingga industri fesyen (Kumparan 2022). Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mengungkapkan bahwa kaum perempuan memegang peran strategis dalam pengembangan sektor ekonomi kreatif di Indonesia dan 54% pekerja di sektor ekonomi kreatif adalah kaum perempuan (Kemenparekraf 2022). Namun, perempuan termasuk dalam kaum rentan pada sektor ekonomi kreatif, seperti adanya isu kesenjangan gender.

2.3. Studi Terkait

Blau dan Kahn (2017) menemukan bukti empiris mengenai besaran dan tren kesenjangan upah gender pada periode 1980–2010. Kesenjangan upah gender ditemukan menurun secara signifikan selama periode tersebut. Upah berdasarkan gender menurun jauh lebih lambat pada kelompok teratas dalam distribusi upah dibandingkan pada kelompok menengah atau bawah, dan pada tahun 2010 kesenjangan terlihat lebih tinggi pada kelompok teratas. Faktor diskriminasi merupakan salah satu sebab terjadinya adanya kesenjangan upah antargender.

Joo (2019) mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan upah gender pada kelas kreatif. Terdapat empat temuan dari studi tersebut yaitu pertama upah tenaga kerja laki-laki pada kelas kreatif lebih tinggi dibandingkan dengan upah tenaga kerja perempuan. Kedua terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi upah tergantung pada gender di kelas kreatif. Ketiga, tenaga kerja perempuan di

kelas kreatif mengalami diskriminasi upah karena adanya perbedaan gender, diskriminasi ini banyak terjadi pada generasi muda. Terakhir, dibandingkan dengan kelas non-kreatif, kesenjangan upah gender di kelas kreatif tergolong kecil.

Throsby, dkk (2020) mengkaji kesenjangan upah gender antara artis Australia untuk menyelidiki kemungkinan penyebab kesenjangan upah gender di bidang seni dengan mengisolasi berbagai faktor yang mungkin menyebabkan rendahnya pendapatan perempuan. Penghasilan perempuan di Australia lebih rendah dibandingkan laki-laki yang diperkirakan karena adanya peraturan kerja dan keadaan keluarga. Adanya ketidakadilan gender di dunia kerja seni tersebut mencerminkan isu-isu yang mendasar terkait perlakuan terhadap perempuan di masyarakat.

Penelitian lain dilakukan oleh Gawey dan Daybrowska (2021) mengenai kesenjangan upah gender dalam menjelaskan kewirausahaan perempuan dalam perspektif industri di sejumlah negara Eropa. Penelitian ini memverifikasi bagaimana kekhususan industri mempengaruhi kesenjangan upah berdasarkan gender dan kaitannya dengan kewirausahaan perempuan. Peneliti membedakan industri berdasarkan tingkat kesetaraan gender, yang diukur secara gabungan berdasarkan dua faktor yaitu tingkat kesenjangan gaji dan tingkat partisipasi perempuan. Temuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah kekhususan industri memainkan peran penting dalam hubungan antara kesenjangan gaji dan kewirausahaan perempuan. Secara umum, kesenjangan upah gender sebagai ukuran ketidaksetaraan gender tergantung pada spesifikasi industri. Ketergantungan ini terlihat pada hancurnya industri yang didominasi laki-laki daripada perempuan.

Terdapat asumsi bahwa kesenjangan upah berdasarkan gender merupakan faktor diskriminasi bagi perempuan yang ingin menjadi wirausaha di industri tertentu.

Hennigusnia (2014) membahas kesenjangan upah antargender di Indonesia tahun 2008–2012 secara rata-rata dan melihat kesenjangan upah di kuantil yang berbeda dari distribusi upah sening dapat mengetahui apakah kesenjangan upah melebar di bagian atas distribusi upah (“*glass ceiling*”) atau melebar di bagian bawah (“*sticky floor*”). Penelitian ini menggunakan data Sakernas 2008 – 2012 dengan menggunakan OLS, metode dekomposisi *Blinder-Oaxaca* untuk menentukan besarnya rata-rata kesenjangan upah akibat faktor karakteristik dan diskriminasi dan menggunakan regresi kuantil dan dekomposisi *Machado-Mata* untuk menentukan kesenjangan gender di kuantil yang berbeda dari distribusi upah. Penelitian ini menemukan bahwa kesenjangan upah menurut gender masih didominasi oleh faktor yang tidak dapat dijelaskan dan diindikasikan sebagai diskriminasi baik pada tingkat rata-rata maupun di setiap kuantil dalam distribusi upah. Dalam penelitian ini juga ditemukan adanya bukti *sticky floor* di Indonesia.

Penelitian lainnya oleh Dwiyanti (2015) membahas mengenai elastisitas substitusi tenaga kerja pria dan wanita pada kelompok tenaga kerja yang terdidik serta tidak terdidik, analisis pengaruh kesenjangan jumlah tenaga kerja tidak terdidik terhadap kesenjangan tingkat upah tenaga kerja tidak terdidik dan analisis kesenjangan jumlah tenaga kerja terdidik terhadap kesenjangan upah tenaga kerja terdidik. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier (OLS) yang diturunkan melalui fungsi produksi *Constant Elasticity Substitution* (CES) dengan rentang waktu 2009–2012. Hasil penelitian yang diperoleh adalah nilai elastisitas

substitusi pada tenaga kerja terdidik lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja tidak terdidik. Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kesenjangan jumlah tenaga kerja tidak terdidik berpengaruh signifikan terhadap kesenjangan rata-rata tingkat upah tenaga kerja tidak terdidik, sedangkan variabel kesenjangan jumlah tenaga kerja terdidik tidak berpengaruh signifikan terhadap kesenjangan rata-rata upah tenaga kerja terdidik.

Laurensia dan Yuliana (2020) membahas mengenai kesenjangan upah antar gender di Kalimantan Timur tahun 2018 dengan menerapkan regresi *robust* untuk mengestimasi upah pekerja secara terpisah pada setiap gender. Hasil estimasi merupakan dasar dari dekomposisi *Blinder-Oaxaca* dalam mengukur kesenjangan upah antar gender. Peneliti menemukan status perkawinan, pendidikan, pelatihan, jam kerja, status kegiatan, serikat pekerja, lapangan usaha, dan jenis pekerjaan berpengaruh terhadap upah pekerja baik perempuan maupun laki-laki. Hasil dekomposisi menyatakan pekerjaan perempuan menerima upah 36,59 persen lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

Arbiyanti (2020) membandingkan kesenjangan upah gender di Indonesia dengan negara-negara di Eropa (Finlandia, Inggris, Perancis, dan Jerman). Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk memahami fenomena kesenjangan upah gender di Eropa dan mengolah data kuantitatif serta mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi kesenjangan upah gender. Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa kesenjangan upah gender terjadi tidak hanya di Indonesia tetap juga negara Eropa terutama Jerman, Finlandia, Perancis, dan Inggris. Laki-laki dan perempuan tidak menerima upah yang sama

untuk pekerjaan yang sama. Perempuan mendapatkan upah yang lebih rendah serta persyaratan kerja yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan laki-laki. Perbedaan upah mempengaruhi posisi perempuan di pasar tenaga kerja dan perannya dalam rumah tangga. Perempuan dibayar dengan upah dan tunjangan jaminan sosial yang rendah akan menyebabkan pembayaran dana pensiun juga rendah dan ketergantungan perempuan terhadap laki-laki sangat tinggi.

Nuraeni dan Suryono (2021) menganalisis tingkat kesetaraan gender di Indonesia dan tantangan dalam mencapai kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan. Menggunakan analisis kualitatif dengan pengumpulan data primer melalui *Focus Group Discussion* (FGD). Hasil menunjukkan ketimpangan gender masih terjadi di Indonesia, namun terdapat indikasi semakin mengecil, artinya kesempatan antara perempuan dan laki-laki semakin sama dalam dunia ketenagakerjaan.

Nasution dan Yuniasih (2022) menganalisis kesenjangan upah antargender di kawasan timur Indonesia sebelum dan saat pandemi Covid-19 dengan menggunakan metode dekomposisi *Blinder-Oaxaca* dalam rentang tahun penelitian 2019–2021. Hasil dari dekomposisi menunjukkan bahwa sebelum pandemi Covid-19 tahun 2019 pekerja perempuan menerima upah 36,86 persen lebih rendah dibandingkan laki-laki. Saat pandemi Covid-19 tahun 2020, terjadi penurunan kesenjangan upah sebesar 5,34 persen dibandingkan tahun sebelumnya menjadi 31,52 persen dan stagnan pada tahun 2021, di mana kesenjangan upah sebesar 31,21 persen.

Sektor ekonomi kreatif juga memiliki permasalahan mengenai kesetaraan gender. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Prami dan Widiastuti (2022) mengenai identifikasi peran perempuan dan kesetaraan gender pada sektor ekonomi kreatif di Desa Paksewali. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menyatakan bahwa perempuan pada sektor ekonomi kreatif di Desa Paksewali menjalankan peran ganda, yaitu peran dirumah domestik dan dirumah publik yang mencakup peran dalam pemenuhan nafkah keluarga dan peran sosial. Ditemukan pula adanya ketidaksetaraan gender, terbukti dari tidak terpenuhinya hak-hak perempuan terhadap sumber daya ekonomi. Tenaga kerja perempuan pada sektor tersebut tidak menerima upah dari pekerjaan yang dihasilkan disebabkan karena perempuan yang terlibat secara sukarela sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kesejahteraan keluarga.