

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa probabilitas pekerja Generasi Z untuk menerima upah di bawah UMP dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual maupun struktural, meliputi status pernikahan, jenis kelamin, sektor ekonomi, jenis pekerjaan, jam kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, serta lokasi tempat tinggal. Pekerja dengan status menikah atau pernah menikah memiliki kecenderungan lebih besar untuk memperoleh upah rendah, dengan pengaruh yang lebih signifikan pada perempuan dibanding laki-laki. Selain itu, pekerja yang berada di sektor industri maupun jasa menunjukkan kerentanan lebih tinggi terhadap upah rendah, khususnya pada kelompok perempuan, sehingga menegaskan adanya bias gender dalam distribusi sektor pekerjaan. Pekerja formal juga justru menghadapi risiko yang lebih besar untuk memperoleh upah rendah, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara status pekerjaan dengan perlindungan pendapatan yang diharapkan. Jam kerja yang lebih panjang tidak selalu memberikan keuntungan, bahkan memperbesar risiko memperoleh upah di bawah UMP, dengan dampak yang lebih nyata pada laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa upah yang diterima tidak sepenuhnya mencerminkan beban kerja, melainkan dipengaruhi oleh norma sosial dan struktur pasar kerja.

Lebih lanjut, hasil estimasi marginal effect pada Tabel 4.4 menegaskan bahwa faktor pendidikan, keterampilan, serta lokasi tempat tinggal juga berperan penting dalam menentukan probabilitas pekerja menerima upah rendah. Pendidikan tinggi terbukti menurunkan risiko memperoleh upah di bawah UMP pada laki-laki maupun perempuan, meskipun masih terdapat indikasi adanya mismatch antara kualifikasi pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Menariknya, kepemilikan keterampilan justru meningkatkan risiko upah rendah bagi perempuan, sementara bagi laki-laki tidak memberikan pengaruh signifikan, sehingga memperlihatkan bahwa nilai keterampilan di pasar kerja masih bersifat bias gender. Tinggal di wilayah perkotaan memberikan keuntungan relatif bagi perempuan dalam mengurangi risiko memperoleh upah rendah, tetapi bagi laki-laki justru memperbesar tantangan karena persaingan kerja yang lebih ketat. Temuan ini secara keseluruhan menegaskan bahwa ketimpangan upah pada Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh karakteristik individu, melainkan juga oleh kondisi sosial, ekonomi, dan institusional yang membentuk struktur pasar kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif, inklusif, serta sensitif gender untuk mengurangi kerentanan pekerja, memperbaiki distribusi peluang kerja, dan mendorong terciptanya kesetaraan upah yang lebih adil di pasar kerja Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, diperlukan intervensi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif untuk mengurangi kerentanan pekerja Generasi Z terhadap upah rendah, khususnya pada kelompok perempuan yang terbukti memiliki probabilitas lebih tinggi untuk menerima upah di bawah UMP. Pemerintah dapat memperkuat regulasi terkait implementasi upah minimum, mendorong penegakan hukum ketenagakerjaan secara lebih konsisten, serta meningkatkan program perlindungan pekerja perempuan melalui kebijakan yang sensitif gender. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa status pekerjaan formal tidak serta-merta menjamin perlindungan dari risiko upah rendah. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi lebih lanjut mengenai efektivitas regulasi sektor formal dalam melindungi hak pekerja, termasuk mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di level provinsi maupun kabupaten/kota. Selain itu, perbaikan sistem pendidikan dan pelatihan vokasional juga menjadi krusial untuk mengurangi mismatch antara kualifikasi pendidikan maupun keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga pekerja tidak terjebak pada pekerjaan dengan upah rendah meskipun memiliki latar belakang pendidikan tinggi atau keterampilan tertentu.

Dunia usaha dan industri juga perlu lebih responsif terhadap isu kesenjangan gender dalam distribusi pekerjaan. Perusahaan perlu mengembangkan strategi rekrutmen dan manajemen SDM yang lebih adil, memastikan kesempatan yang setara antara laki-laki dan perempuan, serta memberikan apresiasi terhadap beban kerja dan keterampilan tanpa bias gender. Peningkatan fasilitas penunjang, seperti fleksibilitas jam kerja dan dukungan keseimbangan kerja-rumah tangga, akan membantu mengurangi kerentanan pekerja perempuan terhadap diskriminasi upah. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan analisis diperluas dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini, seperti pengalaman kerja, jenis kontrak kerja, serta pengaruh digitalisasi dan pekerjaan informal terhadap risiko memperoleh upah rendah. Analisis longitudinal dengan data panel yang lebih panjang juga dapat dilakukan untuk melihat dinamika perubahan probabilitas upah rendah secara lebih mendalam dari waktu ke waktu. Dengan demikian, hasil penelitian akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan upah pada generasi muda di pasar kerja Indonesia.