

Analisis Kesenjangan Upah Pekerja Penyandang Disabilitas dan Non Disabilitas di Jabodetabek Tahun 2022

Citra Dian Ningrum dan Ariska Nurfajar Rini*

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the magnitude of the wage gap between disabled and non-disabled workers in Jabodetabek in 2022 using the Ordinary Least Squares (OLS) and Oaxaca-Blinder Decomposition methods. The data used in this study are derived from the National Labor Force Survey (SAKERNAS). The results of the study show that, in general, workers with disability status are negatively and significantly associated with wages, indicating that the wages received by disabled workers are 6.32% lower than those of non-disabled workers. The OLS regression results are further complemented by the Oaxaca-Blinder Decomposition method to analyze the magnitude of the average wage gap between disabled and non-disabled workers. The results reveal a wage gap of 34.2%, as indicated by the difference coefficient (D). Of this gap, 27.9% can be explained by differences in the socioeconomic characteristics of workers, while the remaining 6.32% is attributable to unexplained or unobserved factors.

Keywords: Wage Gap, People with Disabilities, and Oaxaca-Blinder Decomposition.

JEL Classification: J7, J14, and J31.

 <https://doi.org/10.14710/jdep.7.1.1-16>



[This is an open-access article under the CC BY-SA 4.0 license](#)

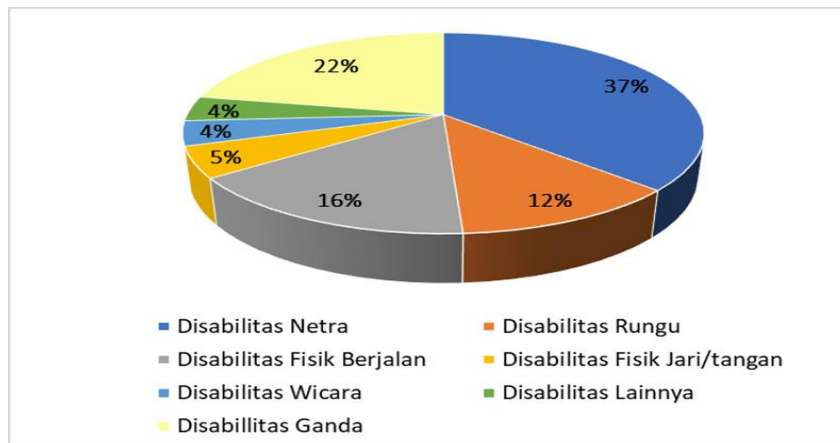
Pendahuluan

Adanya keterbatasan yang dimiliki oleh pekerja terbukti memberikan efek negatif dalam pasar tenaga kerja (Jones, 2008). Penyandang disabilitas pada dasarnya diberikan hak dan kewajiban yang sama dengan non disabilitas sesuai peraturan internasional melalui UNCRPD (*UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) serta sesuai dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) No.8 mengenai Pekerjaan Layak, maka penyandang disabilitas juga berhak untuk mendapat pekerjaan yang layak dan upah yang sama seperti non disabilitas. Istilah mengenai penyandang disabilitas di Indonesia mulai diperkenalkan sejak berlakunya UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada Undang-Undang tersebut, disebutkan bahwa terdapat aturan mengenai kuota minimal bagi pekerja penyandang disabilitas, yaitu minimal 2% pada instansi pemerintah/negeri, BUMN, dan BUMD dan minimal 1% pada instansi swasta dari total keseluruhan pekerja.

*Corresponding Author: Ariska Nurfajar Rini, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Moeliono S. Trastotojo, Tembalang, Semarang, Indonesia, ariskanurfajarrini@lecturer.undip.ac.id

Menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS tahun 2021 diketahui bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia yaitu sejumlah 22,5 juta jiwa atau 5% dari total keseluruhan penduduk Indonesia dengan jumlah penyandang disabilitas yang memasuki usia kerja yaitu 16,52 juta jiwa. Akan tetapi, berdasarkan data dari Kemnaker tahun 2021 diperoleh bahwa dari jumlah keseluruhan penyandang disabilitas usia kerja tersebut hanya sebesar 6,88 juta jiwa yang bekerja serta yang bekerja di sektor formal yaitu instansi pemerintah dan swasta sebesar 5.825 jiwa. Sehingga, masih sangat jauh dari total jumlah pekerja penyandang disabilitas (Kemnaker, 2021).

Selanjutnya, pada kawasan kabupaten/kota di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek) yang merupakan pusat pemerintahan, dan pusat perekonomian sekaligus menjadi pusat metropolitan terbesar di dunia dan perkotaan terbesar di Asia Tenggara (Silitonga, 2010) terdapat sejumlah penyandang disabilitas dengan jumlah relatif lebih rendah dibandingkan dengan Provinsi Jawa Barat yang merupakan provinsi yang memiliki jumlah penyandang disabilitas terbesar di Indonesia. Menurut data Kementerian Sosial tahun 2021 Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah penyandang disabilitas yaitu 23.566 jiwa dan yang memiliki pekerjaan hanya 6,5% atau sebesar 1.478 orang, sedangkan pada kawasan Jabodetabek jumlah penyandang disabilitas menurut data Sakernas 2022 sebesar 1.381 jiwa serta yang bekerja hanya sebesar 33,2% atau sejumlah 458 pekerja penyandang disabilitas. Dengan proporsi pekerja penyandang disabilitas di Jabodetabek dapat dilihat pada Gambar 1.

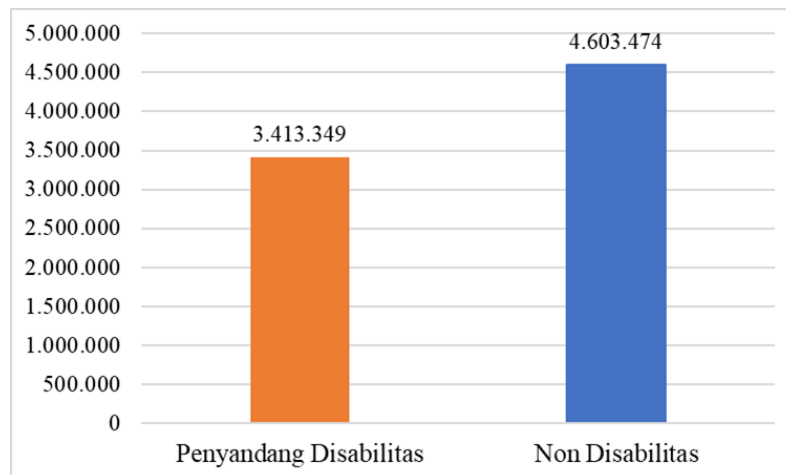


Gambar 1. Proporsi Pekerja Penyandang Disabilitas di Jabodetabek Tahun 2022

Sumber: Sakernas Agustus 2022, diolah.

Pada kawasan Jabodetabek yang merupakan pusat pemerintahan nasional, upah rata-rata yang diterima pekerja penyandang disabilitas masih lebih rendah 25,83% dibandingkan dengan pekerja non disabilitas dengan upah rata-rata pekerja penyandang disabilitas sebesar Rp 3.413.349 sedangkan pada pekerja non disabilitas rata-rata upah yang diterima yaitu sejumlah Rp 4.603.474 yang ditunjukkan pada

Gambar 2. Temuan ini sesuai dengan penelitian dari Gunawan dan Rezki (2022) yang menemukan bahwa pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dengan tingkat pendidikan SMA, rata-rata upah per bulan yang dibayarkan lebih rendah dibandingkan non disabilitas yaitu sebesar Rp1.451.275 sedangkan pekerja non disabilitas upah rata-rata per bulannya yaitu sejumlah Rp1.528.562 berdasarkan data Sakernas tahun 2020.



Gambar 2. Upah Rata-Rata di Jabodetabek Tahun 2022

Sumber: Sakernas Agustus 2022, diolah.

Adanya keterbatasan fungsional yang dimiliki penyandang disabilitas pada jenis disabilitas tertentu seperti penyandang disabilitas dengan kebutuhan alat bantu yang terbatas dan jenis disabilitas mental atau disabilitas intelektual mengakibatkan lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan di sektor formal karena tingginya stigma negatif pemberi kerja yaitu tidak memiliki kemampuan untuk bekerja serta hasil produktivitasnya cenderung lebih rendah dibandingkan jenis disabilitas kelompok lain maupun pekerja non disabilitas sehingga para pemberi kerja juga sering melakukan diskriminasi dengan pemberian upah yang lebih rendah terhadap pekerja penyandang disabilitas. (Prakarsa, 2022).

Menurut beberapa penelitian diantaranya yaitu De Leire (2001), Baldwin dan Johnson (1994), dan Longhi, et al (2012) menyebutkan bahwa pekerja penyandang disabilitas masih dihadapkan dengan banyaknya permasalahan salah satunya yaitu adanya kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas. Longhi, et al (2012) menyebutkan bahwa kesenjangan upah pada pekerja penyandang disabilitas disebabkan oleh dua bentuk. Pertama, kesenjangan upah akibat keterbatasan yang dimiliki terkait karakteristik pekerja atau sering diartikan sebagai kesenjangan upah akibat perbedaan hasil produktivitas yang lebih rendah dibandingkan pekerja non disabilitas. Kedua, kesenjangan upah akibat adanya diskriminasi upah dari pemberi kerja. Hal ini, dapat terjadi karena upah yang dibayarkan kepada pekerja penyandang disabilitas lebih rendah meskipun hasil produktivitasnya sama karena tingginya stigma

negatif terhadap penyandang disabilitas karena dianggap tidak bisa bekerja dengan baik

Gannon dan Munley (2009) menjelaskan bahwa jika diskriminasi upah memang terjadi pada penyandang disabilitas dimungkinkan bahwa para pekerja penyandang disabilitas enggan berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja dan mungkin lebih berdampak bagi pekerja penyandang disabilitas berusia lanjut mengingat produktivitas yang dihasilkan lebih rendah dibandingkan pekerja usia muda. Selanjutnya, pada penelitian di negara – negara OECD ditemukan bukti adanya efek diskriminatif pada penyandang disabilitas (Lechner & Vazquez-Alvarez, 2011). Kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas juga ditemukan pada negara-negara di Amerika Latin, dengan kesenjangan upah terkait faktor yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained factor*) sebesar 18% di Uruguay (Contreras et al., 2006).

Calderon (2020) mengemukakan bahwa pekerja penyandang disabilitas mental di Indonesia dengan data IFLS 5 diperoleh adanya kesenjangan upah 21,6 – 22,3% lebih rendah dibandingkan dengan pekerja non disabilitas dan untuk perbedaan upah per jam yaitu berkisar 9,9-11,8% Penelitian Baldwin dan Johnson (1994) dengan menggunakan metode Dekomposisi Blinder Oaxaca menemukan hasil bahwa pada pekerja penyandang disabilitas laki-laki dan perempuan di Amerika upah yang dibayarkan lebih rendah dibandingkan non disabilitas, dengan kesenjangan upahnya berkisar 6% dan sebagian besar perbedaannya diakibatkan oleh hasil produktivitas dan perbedaan karakteristik pada penyandang disabilitas.

Di India, juga ditemukan adanya kesenjangan upah pekerja penyandang disabilitas yang berkisar dari 11% hingga 33%. Penyandang disabilitas juga dianggap memiliki efek negatif terhadap produktivitasnya di pasar tenaga kerja (Mitra & Sambamoorthi, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Castro, et al (2019) di negara Brazil tahun 2013 ditemukan adanya kesenjangan upah pekerja penyandang disabilitas laki-laki yang memiliki kategori yaitu sebesar 36,8%

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan menganalisis adanya kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas di kabupaten/kota kawasan Jabodetabek dengan menggunakan data Sakernas tahun 2022.

Tinjauan Pustaka

Teori Penawaran Tenaga Kerja

Menurut Borjas (2016) penawaran tenaga kerja didapat dari keputusan individu untuk bekerja. Individu memiliki preferensi masing-masing untuk bekerja atau tidak bekerja dan memutuskan berapa lama waktu yang dimiliki untuk bekerja. Dalam model neoklasik *labour-leisure choice* yaitu terdapat analisis antara perilaku individu terhadap penawaran kerja yang diidentifikasi melalui faktor-faktor yang memengaruhi keputusan kerja seseorang dengan mengorbankan waktu luang (*leisure*) yang dimiliki. Dalam model ini, dimana adanya kombinasi antara konsumsi barang dan jasa dan waktu luang yang digunakan untuk bekerja untuk mendapatkan utilitas

tertinggi. Akan tetapi, terdapat *trade-off* antara konsumsi dengan waktu luang sehingga konsumsi barang dan waktu luang dibatasi oleh waktu dan pendapatan yang dimiliki oleh individu. Pendapatan individu selain didapat dari bekerja juga terdapat pendapatan di luar pendapatan hasil bekerja atau disebut *non-labor income*. Nilai pengeluaran barang atau konsumsi (C) harus sama dengan jumlah pendapatan yang diperoleh dari bekerja (wh) dan *non-labor income* (V). *Non-labor income* yang berubah mengakibatkan perubahan pada batas anggaran. Perubahan pada *non-labor income* akan mengakibatkan perubahan pada jumlah jam bekerja.

Teori Diskriminasi Tenaga Kerja

Adanya perbedaan upah maupun kesempatan kerja yang sering terjadi pada pasar tenaga kerja, bahkan pada jenis pekerjaan dengan keterampilan yang sama dan dilakukan karena perbedaan ras, jenis kelamin, asal negara, kaum minoritas, atau kondisi tertentu dalam hal ini kondisi pekerja penyandang disabilitas, maka adanya perbedaan upah atau kesempatan kerja ini sering disebut dengan diskriminasi pasar tenaga kerja (Borjas, 2016). Selanjutnya, menurut Ehrenberg, et al (2021) terjadinya diskriminasi pasar tenaga kerja diakibatkan karena dua sumber utama. Pertama, adanya diskriminasi tenaga kerja akibat adanya prasangka (*prejudice*) pribadi dimana pemberi kerja, rekan kerja, atau pelanggan memilih untuk tidak bergaul dengan pekerja dengan ras, kelompok minoritas, atau jenis kelamin tertentu. Kedua, adanya diskriminasi pada pasar tenaga kerja yaitu akibat perbedaan dalam karakteristik produktivitas dengan kelompok di dalam pasar tenaga kerja atau disebut juga dengan perbedaan *pre-market*.

Teori Determinan Upah

Menurut Becker (1993) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat upah pekerja. Teori Becker menekankan pada investasi modal manusia (*Human Capital Investment*) yaitu pentingnya investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan keterampilan sebagai suatu bentuk modal manusia untuk meningkatkan produktivitas dan memperoleh keuntungan pendapatan atau upah yang lebih tinggi yang dirasakan dalam jangka panjang. Selain itu, Becker (1993) juga menjelaskan bahwa adanya faktor kesehatan dan kondisi fisik juga menjadi modal utama manusia. Pekerja dengan kondisi kesehatan yang baik dan sehat akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, maka upah yang diterima juga akan lebih tinggi.

Reservation Wages

Upah reservasi (*reservation wages*) adalah suatu upah minimum yang diharapkan atau dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat memasuki pada pasar tenaga kerja. Seorang pekerja dapat memutuskan untuk tidak akan bekerja sama sekali jika didapati bahwa upah pasar lebih kecil daripada upah reservasi dan berlaku sebaliknya, yaitu seorang

pekerja memutuskan untuk bekerja dan memasuki pasar tenaga kerja jika upah pasar lebih tinggi dari upah reservasi. Oleh karena itu, keputusan untuk bekerja didasarkan pada perbandingan upah pasar, yang menunjukkan berapa banyak pemberi kerja yang bersedia membayar untuk satu jam bekerja dan upah reservasi yang dimaksudkan pada berapa banyak pekerja yang dapat dibayar untuk bekerja pada jam kerja tersebut (Borjas, 2016).

Penyandang Disabilitas

Istilah Penyandang disabilitas mulai diberlakukan setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan pengertian Penyandang Disabilitas yaitu:

“Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.”

Pada pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 menjelaskan bahwa instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD wajib memperkerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1%. Selain itu, pada pasal 11 juga diatur bahwa penyandang disabilitas juga harus memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja non disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, yang berarti bahwa perusahaan atau pemberi kerja dilarang untuk melakukan diskriminasi atau memberikan upah yang lebih rendah kepada penyandang disabilitas jika dalam pekerjaan yang sama.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data Sakernas di kabupaten/kota kawasan Jabodetabek tahun 2022 dengan jumlah responden yaitu 458 pekerja penyandang disabilitas dan 17.241 pekerja non disabilitas. Di dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yaitu variabel dependen, variabel independen, dan variabel kontrol. Variabel dependen yang digunakan yaitu upah bulanan responden dalam bentuk logaritma natural yang dinyatakan dalam rupiah. Variabel independen menggunakan variabel pekerja berstatus disabilitas yang dinyatakan dalam bentuk *dummy* 1 = pekerja penyandang disabilitas dan 0 = pekerja non disabilitas. Variabel *dummy* 1= pekerja penyandang disabilitas diperoleh dari penjumlahan responden Sakernas yang menjawab pertanyaan kuesioner berupa sedikit kesulitan, banyak kesulitan, sama sekali kesulitan pada enam jenis pertanyaan mengenai disabilitas yaitu kesulitan/gangguan penglihatan, kesulitan/gangguan pendengaran, kesulitan/gangguan berjalan atau naik tangga, kesulitan/gangguan menggunakan atau menggerakkan jari, kesulitan/gangguan berbicara dan/atau memahami/berkomunikasi dengan orang lain, dan kesulitan/gangguan lainnya termasuk di dalamnya jenis disabilitas mental atau intelektual.

Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah jam kerja/minggu, umur, umur kuadrat, jenis kelamin (*dummy*), status perkawinan (*dummy*), pendidikan (tahun sekolah), pelatihan (*dummy*), dan sektor pekerjaan (*dummy*).

Metode analisis data yang digunakan yaitu menggunakan metode analisis *Ordinary Least Square* (OLS) untuk menguji pengaruh antar variabel terhadap upah. Selanjutnya, dalam penelitian ini dilengkapi menggunakan metode analisis Dekomposisi Blinder Oaxaca untuk menentukan besaran kesenjangan upah rata-rata antara pekerja penyandang disabilitas dan pekerja non penyandang disabilitas di Jabodetabek tahun 2022 dan faktor penyebab kesenjangan upah.

Model estimasi regresi OLS dalam penelitian ini dirumuskan dengan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \ln Wage_i = & \alpha_i D_i + \beta_1 disability_i + \beta_2 working\ hours_i + \beta_3 age_i + \\ & \beta_4 age^2_i + \beta_5 sex_i + \beta_6 marstat_i + \beta_7 educ_i + \beta_8 training_i + \\ & \beta_9 sector_i + e_i \end{aligned} \quad (1)$$

Keterangan:

- Ln Wage* = Logaritma natural upah bulanan pekerja
- Disability* = Pekerja berstatus disabilitas (1 = penyandang disabilitas, 0 = non disabilitas)
- working hours* = Jumlah jam kerja/minggu
- age* = Umur
- age²* = Umur kuadrat
- sex* = Jenis kelamin (1= laki – laki 0 = perempuan)
- marstat* = Status perkawinan (1 = kawin 0= belum kawin/pernah kawin)
- educ* = Tingkat pendidikan (tahun sekolah)
- training* = Pelatihan (1=mengikuti pelatihan 0= tidak mengikuti pelatihan)
- sector* = Sektor pekerjaan pekerja (1= sektor formal 0=sektor informal)
- $\alpha_i D_i$ = Koefisien dummy pekerja
- e_i = *error term*
- β = Koefisien Regresi

Model Dekomposisi Blinder Oaxaca dalam penelitian ini dirumuskan pada persamaan berikut:

$$\overline{L_n W_N} - \overline{L_n W_D} = (\bar{X}_N - \bar{X}_D) \hat{\beta}_N + \bar{X}_D (\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_D) \quad (2)$$

Keterangan:

- $\overline{L_n W_N}$ = Ln upah rata-rata pekerja non disabilitas
- $\overline{L_n W_D}$ = Ln upah rata-rata pekerja penyandang disabilitas
- $(\bar{X}_N - \bar{X}_D) \hat{\beta}_N$ = Faktor kesenjangan upah yang disebabkan oleh perbedaan hasil produktivitas dan karakteristik soioekonomi melalui variabel yang diamati (*explained factor*)
- $\bar{X}_D (\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_D)$ = Faktor kesenjangan upah yang tidak dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik sosioekonomi melalui variabel yang diamati (*unexplained factor*).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis besaran kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas dengan menggunakan metode OLS untuk menganalisis pengaruh pada tiap variabel terhadap upah, selanjutnya dilengkapi dengan metode Blinder Oaxaca untuk menentukan besaran kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas yang dilihat melalui karakteristik sosioekonomi pekerja. Berikut hasil regresi OLS dengan *robust standard error* untuk mengatasi adanya permasalahan asumsi klasik heteroskedastisitas dan normalitas dengan hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi OLS

Variabel	Koefisien
Pekerja Berstatus Disabilitas (<i>Dummy</i>)	-0,0632* (0,0379)
Jumlah Jam Kerja	0,00945*** (0,000433)
Jenis Kelamin (<i>Dummy</i>)	0,269*** (0,0118)
Status Perkawinan (<i>Dummy</i>)	0,0268* (0,0140)
Umur	0,0237*** (0,00311)
Umur ²	-0,000171*** (0,0000372)
Pendidikan (Tahun Sekolah)	0,0886*** (0,00171)
Pelatihan (<i>Dummy</i>)	0,104*** (0,0133)
Sektor Pekerjaan (<i>Dummy</i>)	0,336*** (0,130)
<i>Constant</i>	12,49** (0,0639)
Observations	17.103
F-Statistics	745.97
R-Squared	0,3267

Sumber: STATA, diolah. Robust standard dalam tanda kurung, ***p<0,01, **p<0,05 *p<0,1.

Hasil estimasi model OLS dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Ln Wage} = & 12,49 - 0,0632 \text{ pekerja berstatus disabilitas} + 0,00945 \text{ jumlah jam kerja} \\
 & + 0,269 \text{ jenis kelamin} + 0,0268 \text{ status perkawinan} + 0,0237 \text{ umur} \\
 & - 0,000171 \text{ umur}^2 + 0,0886 \text{ pendidikan} + 0,104 \text{ pelatihan} + 0,336 \text{ sektor} \\
 & \text{pekerjaan} \tag{3}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil regresi OLS Tabel 1 menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara variabel pekerja berstatus disabilitas dengan upah, sehingga pekerja penyandang disabilitas menerima upah rata-rata yang lebih rendah sebesar

6,32% dibandingkan dengan pekerja non disabilitas. Adanya perbedaan upah yang lebih rendah pada pekerja penyandang disabilitas dibandingkan dengan non disabilitas karena karakteristik pekerja yang tidak dapat diamati dalam penelitian, sehingga akan dilengkapi dan dijelaskan dengan metode analisis Dekomposisi Blinder Oaxaca untuk penjelasan lebih lanjut (Elder et al., 2010). Sesuai pada penelitian De Leire (2001) yang menyebutkan bahwa terdapat dua alasan pekerja penyandang disabilitas rata-rata mendapat upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja non disabilitas. Pertama, adanya keterbatasan yang dimiliki pada penyandang disabilitas secara langsung dapat menurunkan kemampuan seseorang untuk bekerja sehingga akan menurunkan produktivitas yang dihasilkan. Kedua, penyandang disabilitas mungkin akan menghadapi diskriminasi dari para pemberi kerja.

Variabel jumlah jam kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap upah, sehingga dengan peningkatan 1 jam kerja akan menaikkan upah yang diterima sebesar 0,945%. Rata - rata jumlah jam kerja yang lebih sedikit pada penyandang disabilitas juga akan berpengaruh terhadap upah yang dibayarkan lebih rendah dibandingkan non disabilitas, serta karena adanya keterbatasan jenis pekerjaan tertentu bagi penyandang disabilitas. (Yin et al., 2014)

Variabel jenis kelamin memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap upah, sehingga secara keseluruhan pada pekerja laki-laki upah yang diterima 26,9% lebih besar dibandingkan perempuan. Sesuai dengan penelitian Baldrige, et al (2019) yang menyatakan bahwa pekerja penyandang disabilitas laki-laki menerima upah lebih besar 24% dibandingkan perempuan.

Variabel status perkawinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap upah yang diterima, sehingga bagi pekerja yang sudah menikah upah yang diterima lebih besar 2,68% dibandingkan yang belum menikah. Menurut Ahituv dan Lerman (2007) menyatakan bahwa dampak yang disebabkan oleh pernikahan terhadap upah secara tidak langsung dapat menyebabkan komitmen kerja dan tanggung jawab yang lebih besar pada pekerja laki-laki.

Hasil regresi OLS pada variabel umur menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan upah, sehingga setiap kenaikan 1 tahun umur maka rata-rata upah yang diterima akan naik sebesar 2,37%, kemudian pada variabel kuadrat umur diperoleh koefisien -0,000171 yang berarti bahwa pengaruh umur terhadap upah pekerja akan meningkatkan dan hingga titik puncak umur tertentu upah yang diterima akan mulai menurun. Pada perhitungan grafik titik balik upah pekerja di dalam penelitian ini, didapatkan bahwa setelah pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas berusia 40 tahun, maka upah yang diterima mulai menurun karena produktivitas yang dihasilkan mulai berkurang.

Variabel pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap upah yang diterima sehingga secara keseluruhan peningkatan 1 tahun pada tingkat pendidikan pekerja akan meningkatkan upah sebesar 8,86%. Menurut Baldrige, et al (2019) bahwa kenaikan upah yang terjadi akibat peningkatan pendidikan pada pekerja penyandang disabilitas di Amerika ternyata masih lebih rendah dibandingkan pekerja

non disabilitas dan lebih sedikit manfaat yang dirasakan. Oleh karena itu, investasi pendidikan yang tidak membuahkan hasil yang sama dengan pekerja non disabilitas ini dikatakan sebagai suatu bentuk diskriminasi upah yang disebabkan pada pendidikan.

Berdasarkan Tabel 1 variabel pelatihan diketahui berhubungan positif dan signifikan terhadap upah, sehingga pekerja yang mengikuti pelatihan upah yang diterima lebih besar 10,4% dibandingkan dengan pekerja yang tidak mengikuti pelatihan. Menurut penelitian Igei, et al (2021) program pelatihan vokasional untuk penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan dan meningkatkan upah dinilai efektif di negara Rwanda. Variabel sektor pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap upah, sehingga pada pekerja yang bekerja di sektor formal upah yang diterima lebih besar 33,6% dibandingkan dengan pekerja sektor informal. Adanya UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas mengenai kuota minimal 2% yang bekerja di instansi pemerintah dan 1% pada perusahaan swasta dapat mendorong penyandang disabilitas untuk bekerja pada sektor formal (Suryahadi, 2022).

Kesenjangan Upah antara Pekerja Penyandang Disabilitas dan Non Disabilitas

Hasil regresi OLS yang telah didapatkan kemudian akan dilengkapi serta dibandingkan dengan metode Dekomposisi Blinder Oaxaca karena dalam regresi OLS tidak menjelaskan penyebab upah pekerja penyandang disabilitas lebih rendah dibandingkan non disabilitas serta untuk menentukan besaran kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dengan non disabilitas berdasarkan perbedaan karakteristik sosioekonomi antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas.

Menurut Longhi, et al (2012) menyatakan bahwa kesenjangan upah pekerja penyandang disabilitas dapat dilihat melalui koefisien *Difference (D)* hasil Dekomposisi Blinder Oaxaca. Dengan kesenjangan upah pada pekerja penyandang disabilitas dapat dikategorikan sebagai dua bentuk kesenjangan upah. Pertama, kesenjangan upah akibat adanya perbedaan produktivitas jika kesenjangan upah yang terjadi sebagai akibat hasil produktivitas yang lebih rendah pada pekerja penyandang disabilitas Kedua, kesenjangan upah merupakan suatu bentuk diskriminasi upah, yaitu ketika terdapat rendahnya penerimaan sosial pemberi kerja atau tingginya stigma negatif terhadap penyandang disabilitas sehingga upah yang dibayarkan lebih rendah meskipun hasil produktivitasnya sama dengan non disabilitas. Berikut merupakan hasil Dekomposisi Blinder Oaxaca yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Dekomposisi Blinder-Oaxaca

Estimasi Upah (<i>Ln Wage</i>)	Dekomposisi Blinder Oaxaca	
	Koefisien	
Pekerja Penyandang Disabilitas	14,622*** (0,0419)	
Pekerja Non Disabilitas	15,004*** (0,00643)	
<i>Difference (D)</i>	-0,342*** (0,0424)	
<i>Explained</i>	-0,279*** (0,0316)	
<i>Unexplained</i>	-0,0632* (0,0380)	
Variabel	<i>Explained</i> Koefisien	<i>Unexplained</i> Koefisien
Jumlah Jam Kerja	-0,0555*** (0,00901)	-0,0938 (0,00856)
Jenis Kelamin	-0,00538 (0,00621)	-0,0558 (0,0518)
Status Perkawinan	0,000659 (0,000671)	0,127* (0,06675)
Umur	0,344*** (0,0475)	-0,990 (0,826)
Umur ²	-0,240*** (0,0535)	0,650 (0,463)
Pendidikan (Tahun Sekolah)	-0,232*** (0,0218)	-0,196** (0,0761)
Pelatihan	-0,00790*** (0,00219)	0,00191 (0,0203)
Sektor Pekerjaan	-0,0832*** (0,00856)	-0,0309 (0,0347)
Observasi	17.103	

Sumber: STATA, diolah. Robust standard dalam tanda kurung. ***p<0,01, **p<0,05 *p<0,10

Berdasarkan hasil Dekomposisi Blinder Oaxaca pada Tabel 2 diketahui bahwa kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas di Jabodetabek tahun 2022 yang dilihat dari koefisien *Difference (D)* yaitu sebesar 34,2%. Besaran kesenjangan upah ini dihasilkan dari perhitungan selisih antara rata-rata upah pekerja non disabilitas dengan rata-rata upah pekerja penyandang disabilitas. Dari 34,2% kesenjangan upah yang di dapat, menurut Jann (2008) terdapat dua faktor penyebab kesenjangan upah terdapat dua faktor yang menyebabkan kesenjangan upah yaitu faktor yang dapat dijelaskan (*explained factor*) melalui variabel yang diamati berdasarkan perbedaan karakteristik sosioekonomi pekerja yang berkaitan dengan hasil produktivitas sebesar 27,9% dan faktor yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained factor*) dalam hasil estimasi sebesar 6,32% yang dikaitkan sebagai faktor penyebab

diskriminasi upah tetapi juga bisa mencakup adanya variabel yang tidak teramati akibat terbatasnya informasi karakteristik pekerja penyandang disabilitas.

Faktor yang Dapat Dijelaskan (Explained Factor)

Secara rinci faktor *explained* meliputi semua variabel yang mempengaruhi kesenjangan upah dalam hasil estimasi berdasarkan perbedaan karakteristik sosioekonomi pekerja. Menurut Sisca dan Forster (2020) menjelaskan bahwa faktor *explained* hasil dekomposisi Blinder Oaxaca akan berpotensi untuk menurunkan kesenjangan upah dan diskriminasi oleh pemberi kerja. Pada variabel jumlah jam kerja dapat menurunkan kesenjangan upah sebesar 5,55%. Selanjutnya, pada variabel jenis kelamin juga terbukti menurunkan kesenjangan upah walaupun dengan persentase yang kecil yaitu sejumlah 0,538%. Hal ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hallock, et al (2022) yang menyebutkan bahwa pada penyandang disabilitas laki-laki mengambil jam kerja dan jam lembur kerja lebih banyak sehingga penambahan jam kerja ini dapat menurunkan kesenjangan upah.

Variabel pendidikan berperan paling besar dalam determinan penurunan kesenjangan upah pekerja penyandang disabilitas yaitu bahwa tingkat pendidikan dapat menurunkan determinan kesenjangan upah sebesar 23,2%. Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian Le, et al (2020) bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap tingkat upah dan menjadi variabel utama yang dapat menurunkan kesenjangan upah paling besar yaitu sejumlah 32% di negara Vietnam. Menurut penelitian Longhi, et al (2012) juga membuktikan hal serupa, bahwa pada variabel pendidikan dapat menurunkan determinan kesenjangan upah pekerja penyandang disabilitas sebesar 2,8% di negara Inggris.

Variabel pelatihan dapat mengurangi kesenjangan upah sebesar 0,822%. Sesuai dengan hasil regresi penelitian ini bahwa pada pekerja di Jabodetabek yang mengikuti pelatihan upah yang diterima lebih besar 10%. Variabel sektor pekerjaan dapat mengurangi kesenjangan upah sebesar 8,4%. Hal ini, juga serupa dengan penelitian Castro, et al (2019) bahwa di Brazil sektor pekerjaan menurunkan kesenjangan upah pekerja penyandang disabilitas sebesar 2,2%.

Variabel yang meningkatkan determinan kesenjangan upah yaitu pada variabel status perkawinan sebesar 0,0659% dan variabel umur yang mempunyai persentase terbesar dalam determinan meningkatkan kesenjangan upah yaitu sebesar 34,4%. Hal ini, terjadi karena dalam penelitian ini responden pekerja penyandang disabilitas di Jabodetabek memiliki rata-rata umur yaitu 54 tahun sehingga hasil produktivitasnya cenderung mulai berkurang. Akibatnya, dapat meningkatkan determinan kesenjangan upah pekerja penyandang disabilitas.

Faktor yang Tidak Dapat Dijelaskan (Unexplained Factor)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui hasil koefisien *unexplained* sebesar -0,0632 atau sebesar 6,32% dalam kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas adalah faktor yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained factor*) atau adanya variabel yang tidak teramati dalam estimasi. Sebagaimana yang ditunjukkan oleh penelitian dari Jann (2008), banyak yang mengaitkan faktor *unexplained* dalam metode Dekomposisi Blinder Oaxaca atau pada kesenjangan upah merupakan suatu bentuk dari diskriminasi pada pasar tenaga kerja. Hal ini, mungkin terjadi karena sulitnya menguraikan faktor *unexplained*, mengenai informasi data terkait keterbatasan/gangguan disabilitas terkait dalam pekerjaan. Selanjutnya, menurut Kruse, et al (2018) menjelaskan dalam faktor *unexplained* kesenjangan upah penyandang disabilitas yang dikaitkan dengan diskriminasi, dapat terjadi hanya karena pemberi kerja memiliki prasangka atau stigma negatif terhadap penyandang disabilitas atau karena pemberi kerja menyimpulkan bahwa kemampuan seorang penyandang disabilitas akan lebih rendah dibandingkan non disabilitas.

Menurut Castro, et al (2019) kesenjangan upah pekerja penyandang disabilitas yang disebabkan oleh faktor *unexplained* ini, dapat muncul karena heterogenitas produktivitas yang dihasilkan dan bukan suatu bentuk diskriminasi. Selain itu, penelitian dari Baldwin dan Johnson (1995) juga mengungkapkan bahwa dalam faktor yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained factor*) dimungkinkan bahwa informasi atau data dari karakteristik penyandang disabilitas dalam persamaan tidak lengkap, Oleh karena itu dari 6,32 % kesenjangan upah penyandang disabilitas akibat faktor *unexplained* mungkin mencakup variabel-variabel yang tidak teramati.

Selanjutnya, penelitian De Leire (2001) dan Malo & Pagán (2012) menjelaskan bahwa pada penelitiannya tersebut menggunakan data pada responden penyandang disabilitas yang tidak menghambat aktivitas bekerjanya sehingga pada faktor *unexplained* dalam hasil dekomposisi penelitian tersebut dapat dikatakan sebagai suatu bentuk diskriminasi upah bagi pekerja penyandang disabilitas. Akan tetapi, pertanyaan kuesioner Sakernas di Indonesia terhadap penyandang disabilitas tidak menanyakan apakah keterbatasan atau kesulitan/gangguan yang dimiliki menghambat aktivitas sehari-hari dalam bekerja atau tidak. Oleh karena itu, pada penelitian ini dalam faktor yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained factor*) sebesar 6,32% tidak bisa dikatakan bahwa sepenuhnya merupakan suatu bentuk diskriminasi bagi pekerja penyandang disabilitas, melainkan karena adanya variabel yang tidak dimasukkan di dalam penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada pekerja penyandang disabilitas upah rata-rata yang dibayarkan lebih rendah 6,32% dibandingkan dengan pekerja non disabilitas. Hasil regresi OLS lalu dilengkapi dengan Dekomposisi Blinder Oaxaca untuk menentukan besaran kesenjangan upah rata-rata antara pekerja penyandang

disabilitas dan non disabilitas di Jabodetabek yaitu sebesar 34,2%. Sebesar 27,81% kesenjangan upah merupakan faktor yang dapat dijelaskan (*explained factor*) dari perbedaan karakteristik sosioekonomi pekerja penyandang disabilitas yang berhubungan dengan hasil produktivitas. Selanjutnya, sebesar 7,24% merupakan faktor yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained factor*) yaitu akibat variabel atau informasi karakteristik pekerja penyandang disabilitas yang tidak teramati, sehingga dalam kesenjangan upah penyandang disabilitas dalam *unexplained factor* tidak bisa dikatakan sepenuhnya sebagai bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas

Adanya kesenjangan upah yang terjadi pada pekerja penyandang disabilitas di Jabodetabek diharapkan adanya peran pemerintah dalam melakukan penerapan kesetaraan upah tanpa diskriminasi pada pekerja penyandang disabilitas yang dapat dilakukan melalui sosialisasi serta diskusi penerapan UU Nomor 8 Tahun 2016 dengan baik antara pemberi kerja yaitu perusahaan dengan pemerintah. Agar pemberi kerja dapat mengurangi stigma negatif pada pekerja penyandang disabilitas karena menurut De Leire (2000) adanya perbedaan upah pada pekerja penyandang disabilitas akibat rendahnya penerimaan sosial pemberi kerja terhadap pekerja penyandang disabilitas. Sehingga, pada pekerja penyandang disabilitas yang mempunyai hasil produktivitas sama dengan pekerja non disabilitas selayaknya harus diberikan upah yang sama pula.

Keterbatasan penelitian ini yaitu hanya menghitung satu tahun pengamatan, sehingga tidak dapat membandingkan dengan tahun sebelumnya ataupun wilayah lainnya. Selain itu, kuesioner Sakernas di dalam penelitian juga tidak menanyakan kepada responden apakah kesulitan/gangguan yang dimiliki menghambat aktivitas sehari-hari dalam bekerja dan pada penelitian ini tidak membedakan kesenjangan upah berdasarkan jenis disabilitasnya karena terbatasnya jumlah responden. Adapun untuk penelitian yang akan datang dapat menggunakan data seluruh wilayah Indonesia untuk meneliti kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas, serta dapat meneliti kesenjangan upah pada masing-masing jenis disabilitas.

Referensi

- Ahituv, A., & Lerman, R. I. (2007). How do marital status, work effort, and wage rates interact? *Demography*, 44(3), 623–647. <https://doi.org/10.1353/dem.2007.0021>
- Baldrige, D., Kulkarni, M., Eugster, B., & Dirmyer, R. (2019). Disability, Gender and Race: Does Educational Attainment Reduce Earning Disparity for All or Just Some? *Personnel Assessment and Decisions*, 5(2). <https://doi.org/10.25035/pad.2019.02.011>
- Baldwin, M., & Johnson, W. G. (1994). Labor market discrimination against men with disabilities. *Journal of Human Resources*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/10.2307/146053>
- Borjas, G. J. (2016). *Labor economics 7th Editions*.
- Castro, N. R., Moreira, G. C., & da Silva, R. P. (2019). Wage structure differential and disability in Brazil — Underperformance or discrimination? In *Economia* (Vol. 20, Issue 3, pp. 211–228). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2019.11.003>

- Contreras, D., Ruiz-Tagle, J., Garcez, P., & Azocar, I. (2006). *Socio-economic impact of disability in Latin America: Chile and Uruguay*. Santiago, Universidad de Chile, Departamento de Economia. July, 1–81.
- Deleire, T. (2001). *Changes in Wage Discrimination against People with Disabilities : 1984-93* Author (s): Thomas DeLeire Published by : University of Wisconsin Press Stable URL : <https://www.jstor.org/stable/3069673> *Changes in Wage Discrimination Against People With Disabi.* 36(1), 144–158.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S., & Hallock, K. F. (2021). Modern labor economics: Theory and public policy. In *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. <https://doi.org/10.4324/9780429327209>
- Elder, T. E., Goddeeris, J. H., & Haider, S. J. (2010). Unexplained gaps and Oaxaca-Blinder decompositions. *Labour Economics*, 17(1), 284–290. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.11.002>
- Gunawan, T., & Rezki, J. F. (2022). Pemetaan Pekerja dengan Disabilitas di Indonesia Saran dan Rekomendasi Kebijakan. In *Ilo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_836030.pdf
- Igei, K., Takio, K., Aoyagi, K., & Takasaki, Y. (2021). Vocational training for demobilized ex-combatants with disabilities in Rwanda. *Journal of Development Effectiveness*, 13(4), 360–384. <https://doi.org/10.1080/19439342.2021.1964575>
- Jann, B. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca. *ETH Zurich Sociology Working Paper*, 8(5), 453–479. <https://ideas.repec.org/p/ets/wpaper/5.html>
- Jones, M. K. (2008). Disability and the labour market: A review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*, 35(5), 405–424. <https://doi.org/10.1108/01443580810903554>
- Kemnaker. (2021). Ketenagakerjaan Dalam Data 2021. In *Ketenagakerjaan Dalam Data Tahun 2021*. <https://doi.org/10.1177/030802265702001214>
- Le, D. D., Leon-Gonzalez, R., & Giang, L. T. (2020). Decomposing gender inequality in functional disability among older people in Vietnam. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 87(July 2019), 103989. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2019.103989>
- Lechner, M., & Vazquez-Alvarez, R. (2011). The effect of disability on labour market outcomes in Germany. *Applied Economics*, 43(4), 389–412. <https://doi.org/10.1080/00036840802599974>
- Longhi, S., Nicoletti, C., & Platt, L. (2012). Interpreting Wage Gaps of Disabled Men: The Roles of Productivity and of Discrimination. *Southern Economic Journal*, 78(3), 931–953. <https://doi.org/10.4284/0038-4038-78.3.931>
- Malo, M. Á., & Pagán, R. (2012). Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity? *International Labour Review*, 151(1–2), 43–60. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2012.00134.x>
- Mitra, S., & Sambamoorthi, U. (2009). Wage differential by disability status in an agrarian labour market in India. *Applied Economics Letters*, 16(14), 1393–1398.

<https://doi.org/10.1080/13504850802047011>

Sicca, L. M., & Forster, A. (2020). Health and Wellbeing - The University of Essex Reader. In *Editoriale Scientifica*.

Silitonga, D. P. Y. (2010). Tahapan Perkembangan Metropolitan Jabodetabek Berdasarkan Perubahan pada Aspek Lingkungan. *Journal of Regional and City Planning*, 21(3), 197–214.

Suryahadi, A. (2022). Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia. *Sustainability Science and Resources*, 2(1), 45–77. <https://doi.org/10.55168/ssr2809-6029.2022.2004>

Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Yin, M., Shaewitz, D., & Megra, M. (2014). An uneven playing field: The lack of equal pay for people with disabilities. *Washington, DC: American Institutes For, December 2014*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1291.0563>