



Determinasi Kesenjangan Upah antara Pekerja Penyandang Disabilitas dan Non Disabilitas di Jakarta Tahun 2024

Rama Fadliansyah^{1*}, Erika Martha Dinaya¹, Aulia Rahmatina¹, Denis Nugroho¹

¹ Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

*Corresponding Author: ramafadliansyah@gmail.com

Article History

Manuscript submitted:

15 June 2025

Manuscript revised:

21 July 2025

Accepted for publication:

31 July 2025

Keywords

wage gap;

disability;

determinants;

labor market;

Jakarta

Abstract

This study aims to analyze the determinants of the wage gap between workers with disabilities and non-disabled workers in Jakarta in 2024. The wage gap is understood as the difference in income levels influenced by social, economic, and job-related factors. The research employs a quantitative approach using primary data collected through surveys and interviews with 300 respondents consisting of both workers with disabilities and those without disabilities. Multiple linear regression analysis was applied to identify variables affecting wage levels. The findings reveal a significant difference in the average monthly income between the two groups of workers. Education, work experience, type of occupation, and access to professional training were identified as the key determinants influencing this wage gap. The results also indicate that indirect discrimination remains a challenge in the labor market, where workers with disabilities tend to be concentrated in the informal sector with relatively low wages. This study highlights the importance of inclusive policies and needs-based skills training programs to reduce the wage gap in Jakarta. The findings are expected to serve as a reference for policymakers, educational institutions, and the business sector in promoting fair and equitable employment opportunities.

Copyright © 2025, The Author(s)

This is an open access article under the CC BY-SA license



How to Cite: Fadliansyah, R., Dinaya, E. M., Rahmatina, A., & Nugroho, D. (2025). Determinasi Kesenjangan Upah antara Pekerja Penyandang Disabilitas dan Non Disabilitas di Jakarta Tahun 2024. *Economics Note*, 1(1), 16-22. <https://doi.org/10.70716/econote.v1i1.46>

Pendahuluan

Pasar tenaga kerja di Indonesia menunjukkan ketimpangan upah yang masih menjadi isu struktural dan multidimensional. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesenjangan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor produktivitas seperti pendidikan dan pengalaman kerja, tetapi juga bias sosial yang mengakar dalam praktik perekrutan dan penentuan upah (Indrayani & Muzan, 2023). Selama beberapa dekade, sebagian besar studi berfokus pada ketimpangan berbasis gender, lokasi geografis, atau sektor pekerjaan, sementara kesenjangan yang dialami oleh pekerja penyandang disabilitas relatif kurang mendapat perhatian akademik (Sulistyo et al., 2023).

Dalam konteks disabilitas, data BPS tahun 2020 menunjukkan bahwa 15% populasi Indonesia merupakan penyandang disabilitas, dan sebagian besar berada pada usia produktif. Namun, tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas jauh lebih rendah dibandingkan dengan pekerja non-disabilitas. Ketimpangan ini juga berdampak langsung terhadap peluang memperoleh pendapatan yang

setara dan pekerjaan yang layak (Lilis, 2025). Ketidakseimbangan akses ini menjadi salah satu alasan mengapa kesenjangan upah menjadi fenomena yang persisten di perkotaan besar, termasuk Jakarta.

Kesenjangan upah penyandang disabilitas dan non-disabilitas di wilayah perkotaan seperti Jakarta memiliki karakteristik khusus karena dipengaruhi oleh faktor struktural pasar kerja formal. Sebagian besar pekerja penyandang disabilitas cenderung berada di sektor informal dengan pendapatan yang rendah, akses terbatas terhadap perlindungan ketenagakerjaan, dan kurang mendapatkan pelatihan pengembangan keterampilan (Putri & Ariusni, 2022). Studi serupa juga menemukan bahwa dalam sektor formal, pekerja penyandang disabilitas seringkali mengalami diskriminasi tidak langsung dalam bentuk hambatan promosi jabatan maupun ketidaksetaraan fasilitas kerja (Ningrum & Nurfajar, 2024).

Hasil penelitian Ningrum dan Nurfajar (2024) di wilayah Jabodetabek menunjukkan adanya selisih pendapatan yang signifikan, di mana rata-rata pendapatan pekerja disabilitas 6,32% lebih rendah dibandingkan pekerja non-disabilitas, dengan total kesenjangan mencapai 34,2% berdasarkan analisis Blinder-Oaxaca. Fenomena serupa ditemukan dalam penelitian Putri dan Ariusni (2022) di Sumatera Barat yang mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap variasi upah, namun bahkan setelah faktor-faktor ini diperhitungkan, kesenjangan tetap ada.

Faktor pendidikan menjadi salah satu determinan paling dominan yang menjelaskan ketimpangan upah. Pendidikan yang lebih rendah membatasi peluang pekerja disabilitas untuk masuk ke sektor formal dengan remunerasi tinggi. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan model Mincerian juga menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan lokasi tempat tinggal berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah bagi pekerja disabilitas (Lilis, 2025). Akan tetapi, variabel-variabel ini tidak sepenuhnya menghilangkan pengaruh diskriminasi dalam pasar kerja.

Selain itu, lingkungan sosial dan sikap masyarakat juga berperan penting dalam mempengaruhi peluang kerja penyandang disabilitas. Hambatan sikap ini mengakibatkan banyak perusahaan enggan merekrut tenaga kerja disabilitas meskipun terdapat peraturan hukum yang mewajibkan adanya kuota penerimaan pekerja disabilitas (Simamora & Widyawati, 2022). Penelitian Hennigusnia (2014) mengenai kesenjangan upah berbasis gender menemukan bahwa sebagian besar kesenjangan upah yang tidak dapat dijelaskan berasal dari diskriminasi struktural; temuan ini dapat dianalogikan pada kelompok disabilitas.

Di sisi kebijakan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan peraturan ketenagakerjaan lainnya menjamin hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta upah yang adil. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya. Minimnya pengawasan, kurangnya kesadaran perusahaan, serta keterbatasan fasilitas pendukung menjadi faktor penghambat utama (Lion Indonesia, 2024).

Kebijakan pemerintah kota Jakarta yang mengutamakan pembangunan inklusif juga belum sepenuhnya berhasil mengintegrasikan pekerja disabilitas ke dalam sektor formal. Berdasarkan laporan organisasi masyarakat sipil, masih sedikit perusahaan yang memberikan pelatihan berbasis kebutuhan atau program penempatan kerja khusus untuk penyandang disabilitas (SPN, 2023). Hal ini semakin memperlebar jurang antara regulasi yang ada dan praktik ketenagakerjaan yang berlangsung.

Ketidaksetaraan ini juga dapat dianalisis dari perspektif teori modal manusia. Kurangnya investasi dalam pelatihan bagi penyandang disabilitas mengakibatkan rendahnya produktivitas relatif mereka di mata pemberi kerja, yang pada akhirnya memperkuat ketimpangan upah (Silalahi & Sare, 2023). Namun, penelitian terbaru membuktikan bahwa jika diberikan akses setara terhadap pendidikan dan pelatihan, produktivitas pekerja disabilitas dapat setara dengan non-disabilitas.

Selain faktor struktural dan modal manusia, faktor budaya organisasi juga memainkan peran yang cukup signifikan. Budaya perusahaan yang tidak inklusif seringkali menghalangi pekerja disabilitas untuk berkembang. Keberadaan stereotip negatif membuat perusahaan ragu untuk memberikan posisi strategis atau tanggung jawab yang lebih besar (Sulistyo et al., 2023). Situasi ini memperparah segregasi pekerjaan yang sudah ada.

Jakarta sebagai pusat ekonomi nasional menghadapi tantangan unik. Tingginya biaya hidup di ibu kota memperburuk dampak kesenjangan upah terhadap pekerja disabilitas, karena kelompok ini seringkali terpinggirkan ke sektor-sektor dengan upah rendah yang tidak mampu memenuhi standar kesejahteraan kota besar (Indrayani & Muzan, 2023). Dengan demikian, studi khusus di wilayah ini menjadi penting sebagai dasar bagi perumusan kebijakan berbasis bukti.

Literatur internasional menunjukkan bahwa penanganan kesenjangan upah tidak cukup hanya dengan peraturan hukum, melainkan memerlukan strategi komprehensif yang melibatkan sektor pendidikan, pelatihan vokasi, perubahan budaya kerja, serta insentif bagi perusahaan (Hennigusnia, 2014). Indonesia dapat mengambil pelajaran dari negara-negara yang lebih dahulu berhasil membangun pasar kerja inklusif.

Penelitian ini berangkat dari kebutuhan mendesak untuk memahami determinan kesenjangan upah di Jakarta pada tahun 2024. Dengan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi upah melalui pendekatan regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi variabel-variabel utama yang berkontribusi terhadap kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non-disabilitas.

Studi ini juga bertujuan memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah daerah, lembaga pendidikan, serta sektor swasta dalam merancang program intervensi yang mampu mempersempit kesenjangan upah. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan kebijakan yang lebih inklusif dapat diimplementasikan sehingga pekerja penyandang disabilitas memperoleh kesempatan kerja yang setara dan adil.

Dengan menekankan konteks Jakarta tahun 2024, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur nasional tentang ketenagakerjaan inklusif serta memberikan dasar akademik untuk kebijakan yang lebih berpihak pada pekerja penyandang disabilitas, sekaligus menjadi langkah awal mewujudkan pasar kerja yang berkeadilan bagi seluruh warga negara.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non-disabilitas di wilayah DKI Jakarta pada tahun 2024. Wilayah penelitian mencakup lima kota dan satu kabupaten administratif di DKI Jakarta, yang dipilih karena kawasan ini merupakan pusat kegiatan ekonomi nasional dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yang tinggi. Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan langsung kepada responden, sementara data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian Ketenagakerjaan, dan laporan resmi pemerintah maupun organisasi terkait ketenagakerjaan inklusif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode stratified random sampling untuk memastikan keterwakilan responden berdasarkan status disabilitas, jenis pekerjaan, serta sektor ekonomi. Ukuran sampel ditetapkan sebanyak 300 orang responden, terdiri atas 150 pekerja penyandang disabilitas dan 150 pekerja non-disabilitas, dengan proporsi penyebaran responden di sektor formal dan informal.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, dan pendidikan), pengalaman kerja, sektor dan status pekerjaan, jam kerja mingguan, serta tingkat pendapatan. Variabel dependen penelitian ini adalah tingkat upah pekerja, sedangkan variabel independen meliputi status disabilitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jam kerja, sektor pekerjaan, dan lokasi kerja. Variabel status disabilitas dioperasionalkan sebagai variabel dummy (1 untuk penyandang disabilitas, 0 untuk non-disabilitas). Uji validitas instrumen dilakukan

dengan metode korelasi Pearson Product Moment, dan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dengan nilai ambang minimum 0,7.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan pendekatan Ordinary Least Squares (OLS) untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap tingkat upah. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode Blinder-Oaxaca decomposition untuk memisahkan perbedaan upah yang dapat dijelaskan (explained) oleh faktor karakteristik produktivitas, dan bagian yang tidak dapat dijelaskan (unexplained) yang mengindikasikan adanya diskriminasi struktural. Untuk memastikan ketepatan model, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Seluruh analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dan Stata.

Interpretasi hasil penelitian dilakukan dengan membandingkan rata-rata upah antara kelompok pekerja penyandang disabilitas dan non-disabilitas, menilai pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen, serta menghitung kontribusi faktor-faktor tersebut terhadap kesenjangan upah. Dengan desain ini, penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang kuat mengenai determinan kesenjangan upah di Jakarta pada tahun 2024 dan dapat menjadi dasar bagi rekomendasi kebijakan yang berpihak pada penyandang disabilitas.

Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari total 300 responden, kelompok penyandang disabilitas memiliki rata-rata tingkat pendidikan yang lebih rendah dibandingkan dengan kelompok non-disabilitas. Mayoritas responden penyandang disabilitas hanya menempuh pendidikan hingga SMA sederajat, sedangkan sebagian besar responden non-disabilitas telah menyelesaikan pendidikan hingga perguruan tinggi. Distribusi ini secara langsung berdampak pada jenis pekerjaan yang dimasuki kedua kelompok, di mana pekerja non-disabilitas cenderung mendominasi sektor formal yang menawarkan tingkat upah lebih tinggi. Temuan awal juga menunjukkan perbedaan signifikan pada rata-rata pendapatan bulanan. Pekerja non-disabilitas memperoleh rata-rata pendapatan Rp7.200.000 per bulan, sedangkan pekerja penyandang disabilitas hanya memperoleh rata-rata Rp5.600.000 per bulan. Selisih ini sebesar Rp1.600.000 atau sekitar 22% menggambarkan adanya kesenjangan upah yang cukup lebar di pasar kerja Jakarta pada tahun 2024, meskipun kedua kelompok bekerja pada sektor yang sama dalam sebagian kasus.

Hasil uji regresi linier berganda memperlihatkan bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jam kerja, sektor pekerjaan, dan status disabilitas berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah. Koefisien regresi untuk variabel pendidikan bernilai positif sebesar 0,42 ($p < 0,01$), menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu tingkat pendidikan berasosiasi dengan kenaikan upah sekitar 42%. Variabel pengalaman kerja juga memberikan kontribusi signifikan dengan koefisien 0,28 ($p < 0,05$). Status disabilitas sebagai variabel dummy dalam model menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan dengan koefisien -0,19 ($p < 0,01$). Temuan ini menandakan bahwa penyandang disabilitas, meskipun memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang sama, cenderung memperoleh upah lebih rendah sebesar 19% dibandingkan pekerja non-disabilitas. Hasil ini menguatkan temuan bahwa faktor diskriminasi atau hambatan struktural turut berperan dalam pembentukan kesenjangan upah.

Analisis sektor pekerjaan menunjukkan bahwa bekerja di sektor formal memberikan pengaruh positif yang lebih besar terhadap tingkat upah dengan koefisien 0,31 ($p < 0,05$). Namun, distribusi responden memperlihatkan bahwa hanya 43% penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal, dibandingkan 72% pada kelompok non-disabilitas. Perbedaan akses ini memperjelas salah satu sumber utama kesenjangan upah.

Selanjutnya, hasil dekomposisi Blinder-Oaxaca digunakan untuk memisahkan perbedaan upah menjadi komponen explained dan unexplained. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa 62% dari

kesenjangan upah dapat dijelaskan oleh faktor karakteristik seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan jam kerja, sedangkan 38% sisanya tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Bagian yang tidak dapat dijelaskan ini kemungkinan besar berkaitan dengan diskriminasi, hambatan akses terhadap fasilitas kerja, atau budaya organisasi yang tidak inklusif.

Komponen explained terutama didominasi oleh variabel pendidikan yang menyumbang sekitar 34% terhadap kesenjangan upah. Pengalaman kerja menyumbang 16% dan jam kerja 12%. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang berfokus pada peningkatan akses pendidikan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas dapat mengurangi sebagian kesenjangan upah yang ada, namun tidak akan sepenuhnya menutup celah. Bagian unexplained sebesar 38% menjadi perhatian utama dalam konteks kebijakan publik. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun faktor produktivitas dapat dijadikan dasar penjelasan, terdapat faktor-faktor lain yang bersifat diskriminatif dan memerlukan intervensi khusus. Temuan ini sejalan dengan literatur sebelumnya yang menegaskan bahwa stigma dan bias masih kuat dalam proses rekrutmen dan promosi di tempat kerja (Ningrum & Nurfajar, 2024).

Jika dilihat dari distribusi sektor, pekerja penyandang disabilitas lebih banyak terkonsentrasi pada sektor informal seperti perdagangan kecil, jasa perorangan, dan pekerjaan berbasis rumah tangga. Sementara itu, pekerja non-disabilitas mendominasi sektor formal seperti keuangan, pendidikan, dan layanan teknologi. Perbedaan distribusi sektor ini juga menjelaskan perbedaan akses terhadap tunjangan dan perlindungan ketenagakerjaan yang berimplikasi pada kesenjangan pendapatan.

Dalam pembahasan lebih lanjut, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun tingkat pendidikan menjadi faktor dominan, keberadaan efek unexplained menggarisbawahi adanya hambatan struktural. Peraturan ketenagakerjaan yang telah ada tampak belum efektif dalam mendorong perusahaan untuk membuka akses yang inklusif. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi kebijakan di lapangan. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori modal manusia yang menyatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam menentukan tingkat pendapatan. Namun, ketika faktor-faktor tersebut dikontrol dalam model regresi, status disabilitas tetap menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap upah, yang mengindikasikan keberadaan faktor non-ekonomi seperti bias dan sikap diskriminatif pemberi kerja.

Salah satu implikasi penting dari temuan ini adalah perlunya kebijakan afirmatif yang lebih kuat dalam memfasilitasi penyandang disabilitas untuk masuk ke sektor formal. Program pelatihan vokasi, sertifikasi keterampilan, dan insentif bagi perusahaan dapat menjadi strategi efektif untuk mempersempit gap explained, sedangkan upaya sosialisasi dan penegakan regulasi antidiskriminasi harus dilakukan untuk mengatasi bagian unexplained. Hasil ini juga memberikan sinyal kepada pemerintah daerah bahwa kebijakan inklusif harus dirancang tidak hanya pada tahap perekrutan, tetapi juga pada sistem pengupahan, jenjang karier, dan akses pelatihan internal. Dengan cara ini, pasar kerja dapat menjadi lebih adil dan kompetitif bagi seluruh kelompok masyarakat.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang signifikan dalam memahami determinan kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non-disabilitas di Jakarta. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam menyusun rekomendasi kebijakan yang berorientasi pada pembangunan pasar kerja inklusif di Indonesia.

Kesimpulan

Hasil penelitian kuantitatif ini menyimpulkan bahwa kesenjangan upah antara pekerja penyandang disabilitas dan non-disabilitas di DKI Jakarta pada tahun 2024 masih nyata dan signifikan. Analisis deskriptif menunjukkan adanya perbedaan rata-rata pendapatan bulanan sekitar 22%, sementara analisis regresi mengonfirmasi bahwa faktor pendidikan, pengalaman kerja, jam kerja, sektor pekerjaan, dan status disabilitas secara bersama-sama mempengaruhi tingkat upah. Meskipun faktor pendidikan merupakan

penjelas utama kesenjangan, hasil dekomposisi Blinder-Oaxaca memperlihatkan bahwa 38% perbedaan upah tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik produktivitas sehingga mengindikasikan adanya diskriminasi atau hambatan struktural yang menghalangi pekerja penyandang disabilitas memperoleh imbalan kerja yang setara. Temuan ini juga menegaskan bahwa akses yang terbatas ke sektor formal menjadi faktor yang memperburuk kesenjangan upah. Oleh karena itu, kebijakan publik yang inklusif harus dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia penyandang disabilitas melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi juga untuk memperkuat mekanisme perlindungan hukum dan pengawasan terhadap praktik diskriminasi di dunia kerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, pemerintah daerah perlu mengembangkan program pelatihan vokasi dan sertifikasi keahlian yang secara khusus ditujukan kepada penyandang disabilitas, sehingga mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja sektor formal. Kedua, perusahaan perlu diberikan insentif pajak dan penghargaan bagi yang menerapkan kebijakan ketenagakerjaan inklusif, disertai sanksi tegas bagi perusahaan yang melakukan diskriminasi. Ketiga, perlu dilakukan kampanye kesadaran sosial yang lebih intensif untuk menghapus stigma terhadap pekerja penyandang disabilitas di dunia usaha. Keempat, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah kajian ke kota-kota besar lain di Indonesia dan menggunakan metode longitudinal untuk memantau perubahan kesenjangan upah dari waktu ke waktu. Dengan implementasi kebijakan yang komprehensif, diharapkan tercipta pasar kerja yang lebih adil dan inklusif, sehingga kesenjangan upah dapat ditekan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Arini, S., & Pratama, G. (2021). Pendidikan dan Kesenjangan Pendapatan di Indonesia: Analisis Regresi Multivariat. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Indonesia*, 22(2), 145–160.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Disabilitas 2023*. Jakarta: BPS.
- Fitriyani, L., & Yuliani, D. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerja terhadap Tingkat Upah di Kota Metropolitan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 11(1), 33–45.
- Handayani, M. (2020). Ketimpangan Pasar Kerja Formal dan Informal di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan dan Pembangunan*, 18(2), 89–104.
- Hennigusnia, P. (2014). Kesenjangan upah antar jender di Indonesia: Glass ceiling atau sticky floor? *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 9(2), 81–94.
- Indrayani, A., & Suryana, R. (2021). Modal Manusia dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kota Besar. *Jurnal Kebijakan Ekonomi Indonesia*, 10(1), 55–72.
- Indrayani, S., & Muzan, A. (2025). Kesenjangan upah dan keadilan sosial terhadap sistem pengupahan di indonesia. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 98-110.
- Iskandar, T. (2022). Hambatan Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja: Kajian di Jakarta. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 15(1), 77–90.
- Lestari, P. (2020). Disparitas Upah Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nasional*, 9(2), 120–135.
- Lilis. (2025). *Estimasi Fungsi Upah Mincerian bagi Disabilitas di Indonesia*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Marzuki, H., & Arifah, R. (2021). Analisis Partisipasi Angkatan Kerja Penyandang Disabilitas. *Jurnal Pekerjaan Sosial Indonesia*, 5(2), 98–110.
- Ningrum, A., & Nurfajar, A. (2024). Stigma dan Bias terhadap Pekerja Disabilitas di Perusahaan Modern. *Jurnal Sosiologi Kontemporer*, 8(1), 13–25.
- Ningrum, C. D., & Nurfajar, A. R. (2024). *Analisis Kesenjangan Upah Pekerja Penyandang Disabilitas dan Non Disabilitas di Jabodetabek Tahun 2022*. Skripsi, Universitas Diponegoro

- Nurlatifah, S., & Prabowo, T. (2020). Faktor Penentu Ketidaksetaraan Upah di Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 7(1), 88–103.
- Pradipta, B., & Fauzan, A. (2021). Determinan Kesenjangan Upah Pekerja di Perkotaan. *Jurnal Ekonomi Regional Indonesia*, 15(2), 200–214.
- Purnomo, R. (2023). Analisis Data Ketenagakerjaan Menggunakan Regresi Linier. *Jurnal Statistika Terapan*, 14(1), 45–59.
- Putri, S., & Ariusni, A. (2019). Pengaruh Pendidikan, Jumlah Jam Kerja, Umur terhadap Upah Tenaga Kerja Disabilitas di Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, 1(3), 863-876.
- Ramdani, D., & Salma, N. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Tingkat Pendapatan. *Jurnal Manajemen Tenaga Kerja*, 5(2), 70–82.
- Sari, I., & Dewi, F. (2022). Kesenjangan Upah Gender dan Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Sosial*, 19(3), 221–236.
- Silalahi, G. S., & Sare, M. M. C. P. (2023). Peran ILO dalam mengatasi kesenjangan upah buruh antar gender di Indonesia pada tahun 2020. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(12), 1181–1188. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v3i12.716>
- Simamora, L. A., & Widyawati, D. (2022). Dampak kenaikan upah minimum terhadap kesenjangan upah antar gender: Kasus di seluruh provinsi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(2), 147–161. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.02.03>
- Sulistyo, L. B., Agri, T. A., Riyawan, D. P., Ramadanti, T., Nabilla, D. Q., Lamminar, A., & Mulyadi, M. (2023). Kesenjangan Upah Dan Perbedaan Pembayaran Pajak Antar Gender. *Education: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(2), 01-18.
- Wibowo, Y. (2021). Blinder-Oaxaca Decomposition dalam Analisis Ketidaksetaraan Upah. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 14(2), 145–160.