



# Analisis kesenjangan upah berbasis jenis pekerjaan antara pekerja perempuan dengan anak dan tanpa anak di Indonesia: Pendekatan dekomposisi Blinder-Oaxaca

YOSEPHINE ANATASSIA ANSAPUTRI<sup>1</sup>, DWINI HANDAYANI<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia; Depok, Jawa Barat, 16424, Indonesia

\* Korespondensi: [Dwini.handayani11@ui.ac.id](mailto:Dwini.handayani11@ui.ac.id)

Diterima:

Disetujui: 29 Februari 2024

## ABSTRAK

**Latar Belakang:** Penelitian ini mengkaji kesenjangan upah gender antara ibu dan bukan ibu di Indonesia dengan fokus pada peran jenis pekerjaan dalam kesenjangan ini. Studi ini juga menyelidiki lebih lanjut peran pendidikan dan tingkat keterampilan dalam kesenjangan upah antara ibu dan bukan ibu. **Metode:** Penelitian ini menggunakan sampel 18.875 perempuan bekerja berusia 18—49 tahun dari set data SAKERNAS Februari 2020. Analisis dilakukan terhadap tiga subsampel, yaitu pekerja kerah putih, kerah biru, dan kerah abu-abu, dengan fokus khusus pada kesenjangan upah antara ibu dan bukan ibu. **Temuan:** Para ibu berpenghasilan lebih rendah daripada yang bukan ibu, terlepas dari jenis pekerjaannya. Namun, kesenjangan upah lebih signifikan terjadi pada pekerjaan kerah putih dan kerah biru dibandingkan dengan pekerjaan kerah abu-abu. Studi ini juga menemukan bahwa kesenjangan upah antara ibu dan bukan ibu lebih kecil di sektor kerah abu-abu. Ibu yang berpendidikan dan memiliki tingkat keterampilan yang lebih tinggi memperoleh upah lebih tinggi. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti perlunya mengatasi kesenjangan upah berdasarkan gender di Indonesia, khususnya di sektor kerah putih dan kerah biru. **Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan yang bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja dapat membantu mengurangi kesenjangan upah antara ibu dan bukan ibu.

**KATA KUNCI:** bukan ibu; ibu; kesenjangan upah; kesetaraan gender.

## ABSTRACT

**Background:** This study examines the gender wage gap between mothers and non-mothers in Indonesia, focusing on the role of job types in this gap. The study also further investigates the role of education and skill levels in the wage gap between mothers and non-mothers. **Methods:** This research uses a sample of 18,875 working women aged 18-49 from the SAKERNAS February 2020 dataset. The analysis is conducted on three subsamples: white-collar, blue-collar, and grey-collar workers, with a specific focus on the wage gap between mothers and non-mothers. **Finding:** Mothers earn lower incomes than non-mothers, regardless of their job type. However, the wage gap is more significant in white-collar and blue-collar jobs compared to grey-collar jobs. This study also finds that the wage gap between mothers and non-mothers is smaller in the grey-collar sector. Mothers with higher education and skill levels earn higher wages. Overall, this research highlights the need to address gender-based wage gaps in Indonesia, particularly in the white-collar and blue-collar sectors. **Conclusion:** The research findings indicate that policies aimed at promoting gender equality in the workplace can help reduce the wage gap between mothers and non-mothers.

**KEYWORDS:** non-mothers; mothers; wage gap; gender equality.

## Cara Pengutipan:

Ansaputri, Y. A. & Handayani, D. (2024). Analisis kesenjangan upah berbasis jenis pekerjaan antara pekerja perempuan dengan anak dan tanpa anak di Indonesia: Pendekatan dekomposisi Blinder-Oaxaca. *JWESB: Journal of Woman Empowerment and Sustainable Businesses*, 1(1), 11-19. <https://doi.org/10.61511/jwesb.v1i1.760>.

**Copyright:** © 2024 dari Penulis. Dikirim untuk kemungkinan publikasi akses terbuka berdasarkan syarat dan ketentuan dari the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



## 1. Pendahuluan

Kesenjangan upah antara ibu dan non-ibu mayoritas dijelaskan oleh teori modal manusia. Teori ini menunjukkan bahwa kesenjangan tersebut terjadi karena ibu umumnya akan mengalami depresiasi sumber daya manusia selama istirahat karir pasca mereka melahirkan atau saat membesarkan anak (Napari, 2010). Berbeda dengan perempuan tanpa anak, ibu juga menginvestasikan lebih sedikit upaya ke dalam pekerjaan untuk menyeimbangkan pekerjaan keluarga (Anderson dkk., 2003). Ibu juga cenderung memilih masuk ke pekerjaan tertentu dengan waktu yang lebih fleksibel atau lebih cocok dengan kegiatan pengasuhan anak meskipun mereka harus mendapatkan gaji lebih rendah (Felfe, 2012).

Terlepas dari faktor yang berhubungan dengan produktivitas, ada beberapa bagian dari hukuman upah ibu yang masih belum dapat dijelaskan (*unexplained factor*). Salah satu bagian yang tidak dapat dijelaskan ini dianggap oleh beberapa penelitian sebelumnya sebagai salah satu sinyal dari adanya diskriminasi bagi ibu (Anderson dkk., 2003; Oesch dkk., 2017). Beberapa studi tersebut berpendapat bahwa pemberi kerja (*employer*) mungkin memiliki stereotipe terhadap ibu karena ibu dianggap kurang produktif di tempat kerja akibat memprioritaskan keluarga atau pengasuhan anak. Dalam beberapa penelitian sebelumnya, faktor-faktor yang tidak teramati ini berperan dalam menjelaskan kesenjangan upah antara ibu dan non-ibu meskipun tidak sebesar persentase dari faktor produktivitas. Oesch dkk. (2017) menemukan bahwa terdapat 4—8% faktor yang tidak dapat dijelaskan untuk hukuman upah ibu per anak. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa hukuman upah ibu tersebut lebih besar dirasakan oleh ibu di bawah usia 40 tahun dengan penghasilan rendah atau pekerjaan berstatus rendah, hal tersebut serupa dengan temuan Benard & Correll (2010). Anderson dkk. (2003) menggunakan Survei National Longitudinal Survey of Young Women di Amerika Serikat selama 30 tahun menemukan bahwa faktor yang tidak dapat dijelaskan memainkan peran yang cukup signifikan, yaitu sebesar 55—57% bagi perbedaan upah antara ibu dan non-ibu. Beberapa penelitian sebelumnya mencoba melihat faktor yang dapat dijelaskan dan tidak dapat dijelaskan tersebut dengan menggunakan metode dekomposisi Oaxaca-Blinder atau Nopo. Namun, Gamboa & Zuluaga (2013) menemukan bahwa setelah tingkat pendidikan dimasukkan sebagai *matching variable* pada dekomposisi Nopo, komponen yang tidak dapat dijelaskan dari kesenjangan upah ibu menjadi kecil dan tidak signifikan.

Hukuman upah ibu (*motherhood wage penalty*) atau kesenjangan upah ibu (*motherhood wage gap*) yang menjelaskan bahwa secara rata-rata ibu berpenghasilan lebih rendah daripada perempuan tanpa anak adalah fenomena yang telah diteliti dalam banyak penelitian (Budig & England, 2001; Casal & Barham, 2013; Anderson dkk., 2002; Gamboa & Zuluaga, 2013; Magadla dkk., 2019). Berbagai penelitian di negara berkembang lain, seperti Argentina, Kolombia, dan Afrika Selatan, menunjukkan bahwa terdapat hukuman upah ibu di pasar tenaga kerja di negara-negara tersebut (Casal & Barham, 2013; Gamboa & Zuluaga, 2013; Magadla dkk., 2019). Penelitian Gamboa & Zuluaga (2013) menunjukkan bahwa ibu di Kolombia secara rata-rata memiliki gaji 1,73% lebih rendah dibandingkan dengan perempuan tanpa anak. Perbedaan upah tersebut berkurang saat penelitian tersebut mengikutsertakan kelompok perempuan dengan usia yang lebih tua. Di Argentina, hukuman upah ibu lebih besar dirasakan oleh ibu dengan jumlah anak yang lebih banyak (hukuman upah ibu sebesar 3,8% untuk satu anak, 9,6% untuk dua anak, dan 19,4% untuk tiga atau lebih anak) (Casal & Barham, 2013). Magadla dkk. (2019) juga menemukan bahwa terdapat kesenjangan upah antara ibu dan non-ibu di Afrika Selatan, khususnya pada ibu yang berada di kelompok terbawah pada distribusi upah. Di Indonesia, penelitian serupa juga pernah dilakukan sebelumnya, namun masih terdapat variasi dalam hasil yang didapatkan.

Adanya celah penelitian di Indonesia untuk meneliti lebih dalam terkait kesenjangan upah ibu berdasarkan jenis pekerjaan pada beberapa tahun belakangan ini menjadi landasan bagi penelitian ini untuk meneliti hal tersebut. Penelitian ini akan menganalisis

keberadaan serta perbedaan pola kesenjangan upah ibu di jenis pekerjaan profesional (kerah putih) dan pekerjaan non-profesional (kerah abu-abu, kerah biru). Klasifikasi dari kerah putih, kerah abu-abu, dan kerah biru yang digunakan mengikuti kode klasifikasi baku jabatan Indonesia (KBJI 2014) dan ISCO-08 mampu memberikan implikasi terkait level keahlian pekerja pada kelompok tersebut.

## 2. Metode

Penelitian ini membandingkan pendapatan antara dua kelompok, antara lain ibu dengan non-ibu atau ibu tunggal dengan ibu berpasangan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan menggunakan salah satu teknik dekomposisi klasik yang dikenalkan oleh Blinder (1973) dan Oaxaca (1973). Teknik dekomposisi tersebut akan membagi upah antara dua kelompok menjadi dua bagian; bagian pertama atau "*explained part*" akan menjelaskan perbedaan produktivitas atau keterampilan antara kedua kelompok. Sementara itu, bagian kedua yang disebut "*unexplained part*" adalah bagian residual dari kesenjangan upah yang tidak bisa dijelaskan. *Unexplained part* dalam beberapa penelitian juga tertulis mampu menjelaskan diskriminasi yang dihadapi masing-masing kelompok (Jann, 2008). Ekonom biasanya mendefinisikan diskriminasi dalam penelitian ini sebagai kesenjangan upah antara pekerja dengan keterampilan dan produktivitas yang sama tetapi karakteristik pribadi yang berbeda seperti usia, ras, jenis kelamin, kebangsaan, dan lain-lain. Oaxaca-Blinder mengatakan bahwa komponen yang tidak diamati itu penting, tetapi tidak bertanggung jawab atas sebagian besar perbedaan upah. Sebelum melakukan dekomposisi, penelitian ini akan terlebih dahulu melakukan estimasi upah untuk keempat subsampel, yaitu non-ibu, ibu, ibu tunggal, dan ibu dengan pasangan pada masing-masing jenis pekerjaan (kerah putih, kerah abu-abu, dan kerah biru). Misalnya, dekomposisi pertama-tama akan dilakukan untuk melihat kesenjangan upah antara ibu dan non-ibu, hasil estimasi *ordinary least square (OLS)* adalah sebagai berikut.

$$\ln(\bar{w}_{\bar{a}\bar{g}\bar{e}hij}) = \beta X_{hij} + \varepsilon_{hij} \quad (\text{Pers. 1})$$

Sebagai keterangan, h terdiri dari non-ibu (n) dan ibu (m); I adalah individu; j terdiri dari jenis pekerjaan (*white collar* dan *blue collar jobs*). Dekomposisi Oaxaca-Blinder akan menggunakan persamaan tersebut untuk menguraikan perbedaan upah antara ibu dan non-ibu. Oleh karena itu, untuk mengetahui perbedaan antara upah rata-rata ibu dan non-ibu, akan dibentuk persamaan dengan mengurangi estimasi upah non-ibu dari estimasi upah ibu seperti berikut.

$$\ln(\bar{w}_{\bar{a}\bar{g}\bar{e}nij}) - \ln(\bar{w}_{\bar{a}\bar{g}\bar{e}mij}) = \beta X_{mij} - \beta X_{nij} \quad (\text{Pers. 2})$$

Untuk menghasilkan persamaan akhir yang menggambarkan kesenjangan yang dapat dijelaskan (*explained*) dan tidak dapat dijelaskan (*unexplained*), penelitian ini akan membentuk persamaan upah *counterfactual*. Apabila diterjemahkan dalam bentuk pertanyaan, persamaan upah *counterfactual* akan terdengar sebagai berikut: berapa penghasilan non-ibu jika karakteristik individualnya dihargai seperti karakteristik seorang ibu? (Gamboa & Zuluaga, 2013). Oleh karena itu, persamaan upah *counterfactual* akan menggunakan koefisien non-ibu dengan karakteristik ibu atau  $\beta X_{mij}$ . Persamaan upah *counterfactual* akhir akan terlihat sebagai berikut.

$$\ln(\bar{w}_{\bar{a}\bar{g}\bar{e}nij}) - \ln(\bar{w}_{\bar{a}\bar{g}\bar{e}mij}) = (X_{nij} - X_{mij})\beta_{nij} + (\beta_{nij} - \beta_{mij}) X_{mij} \quad (\text{Pers. 3})$$

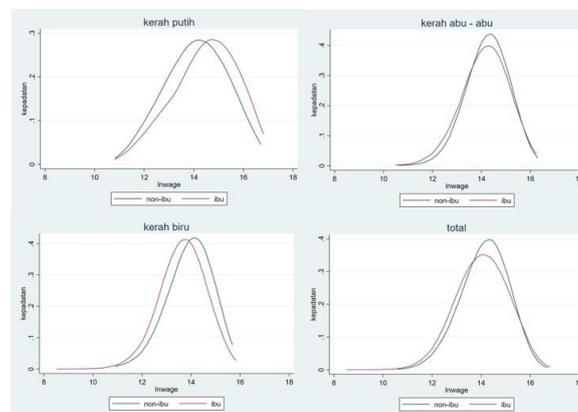
Dalam persamaan tersebut, *explained gap* akan ditunjukkan oleh  $(X_{nijt} - X_{mijt})$  dan *unexplained gap* akan ditunjukkan oleh  $(\beta - \beta)$ . Dalam penelitian ini, setelah kita menguraikan perbedaan upah menjadi bagian yang dapat dijelaskan (*explained part*) dan tidak dijelaskan (*unexplained part*) melalui metode Blinder-Oaxaca, dapat ditarik implikasi bagian mana yang paling mempengaruhi hukuman upah ibu.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil analisis deskriptif

Sampel dalam penelitian ini adalah perempuan usia 18—49 tahun yang bekerja dan memiliki upah pada SAKERNAS Februari 2020. Jumlah individu sampel yang memenuhi karakteristik tersebut adalah sebanyak 18.875 individu dengan proporsi pekerja kerah putih sebesar 25% (4.683 individu), pekerja kerah biru sebesar 40% (7.632 individu), dan pekerja kerah abu-abu sebesar 35% (6.560 individu). Studi ini akan melakukan analisis terhadap tiga subsampel (pekerja kerah putih, kerah abu-abu, dan kerah biru) serta memiliki fokus untuk melihat kesenjangan upah antara ibu dan non-ibu. Pada pekerja kerah putih terdapat 1.583 sampel non-ibu dan 3.100 sampel ibu, pada pekerja kerah abu-abu terdapat 2.997 sampel non-ibu dan 4.635 sampel ibu, serta pada pekerja kerah biru terdapat 1.495 sampel non-ibu dan 5.065 sampel ibu. Ketiga subsampel tersebut memiliki proporsi sampel ibu yang lebih besar dibandingkan dengan proporsi sampel non-ibu yang hanya berkisar 23—39% di setiap jenis pekerjaan. Sebelum melakukan analisis terhadap segregasi pekerjaan antara ibu dan non-ibu, dilakukan terlebih dahulu analisis segregasi pekerjaan berdasarkan jenis kelamin yang tercatat pada total sampel di *dataset* SAKERNAS Februari 2020.

Analisis lebih lanjut terkait dengan distribusi upah ibu dan non-ibu pada setiap jenis pekerjaan dan secara keseluruhan disajikan pada Gambar 1 (*kernel density*). Secara keseluruhan tanpa membagi sampel berdasarkan jenis pekerjaan, terlihat bahwa secara rata-rata upah non-ibu lebih tinggi dibandingkan dengan upah ibu. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kepadatan tertinggi upah non-ibu berada pada rata-rata upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata upah ibu. Distribusi upah ibu secara keseluruhan juga cenderung bersifat *left-skewed* dibandingkan upah non-ibu. Tren *left-skewed* tersebut juga sangat jelas terlihat untuk subsampel pekerja kerah biru. Kerah abu-abu menjadi satu-satunya subsampel yang memiliki distribusi upah ibu dan non-ibu yang cenderung mirip, rata-rata upah dengan titik kepadatan tertinggi antara ibu dan non-ibu juga cenderung sama pada kelompok upah tersebut. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa perbedaan upah antara ibu dan non-ibu sangat kecil, yaitu sebesar Rp42.469,00 (lihat Gambar 1).



N = 18,875

Gambar 1. Distribusi upah ibu dan non-ibu berdasarkan jenis pekerjaan (olahan penulis, Sakernas Februari, 2020; catatan: *Kernel Density*, *bandwith* 0.5)

Rata-rata upah ibu dan non-ibu dianalisis lebih lanjut dengan membaginya ke dalam sembilan jenis pekerjaan berdasarkan KBJI 2014. Kedua rata-rata dan median upah ibu dan non-ibu yang terendah terdapat pada pekerja terampil pertanian, kehutanan, dan perikanan (kerah biru), sedangkan yang tertinggi pada manajer (kerah putih) dengan selisih rata-rata 0.1log. Seperti yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, hal tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan keahlian individu secara rata-rata pada pekerjaan tersebut. Secara rinci, seluruh rata-rata upah non-ibu untuk jenis pekerjaan kerah biru lebih tinggi dibandingkan rata-rata upah ibu pada jenis pekerjaan kerah biru.

Perbedaan upah non-ibu dan ibu juga memiliki tren yang berbeda untuk setiap kelompok umur pada jenis pekerjaan yang berbeda. Dengan mengelompokkan sampel kedalam tiga jenis kelompok umur (<20 tahun, 20—45 tahun, >45 tahun), terlihat bahwa hanya pada jenis pekerjaan kerah putih di mana terdapat peningkatan upah secara besar untuk kelompok umur yang lebih tua. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan upah di kerah putih seiring pertambahan umur individu. Sebaliknya, di kerah abu-abu peningkatan upah secara besar terlihat pada rentang usia <20 hingga 45 tahun namun pasca 45 tahun rata-rata upah individu secara keseluruhan hanya mengalami sangat sedikit peningkatan. Di pekerjaan kerah biru, menariknya, rata-rata upah kelompok yang lebih tua (>45 tahun keatas) relatif lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata upah individu pada kelompok umur yang lebih muda (<20 tahun). Hal ini menunjukkan bahwa perempuan dengan umur yang relatif lebih muda di kerah biru cenderung lebih produktif dibandingkan perempuan yang relatif lebih tua. Secara konsisten, non-ibu di seluruh kelompok umur pada kerah biru juga memiliki upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan ibu.

### 3.2 Dekomposisi kesenjangan upah ibu berdasarkan jenis pekerjaan

	Total	Kerah putih	Kerah abu-abu	Kerah biru
	lnwage	lnwage	lnwage	lnwage
<i>overall</i>				
<i>group_1:</i>	14.14***	14.10***	14.25***	13.95***
<i>Non-mothers</i>	(0.0112)	(0.0266)	(0.0139)	(0.0211)
<i>group_2: mothers</i>	14.04***	14.46***	14.16***	13.66***
	(0.00864)	(0.0200)	(0.0127)	(0.0117)
<i>difference</i>	0.104***	-0.361***	0.0917***	0.294***
	(0.0141)	(0.0333)	(0.0188)	(0.0242)
<i>explained</i>	0.0628***	-0.334***	0.00237	0.229***
	(0.0208)	(0.0484)	(0.0326)	(0.0296)
<i>unexplained</i>	0.0414*	-0.0273	0.0894**	0.0654**
	(0.0222)	(0.0491)	(0.0349)	(0.0326)
<i>explained</i>				
pendidikan terakhir	0.0613***	0.00446**	0.0559***	0.0523***
	(0.00413)	(0.00209)	(0.00592)	(0.00558)
tenure	-0.100***	-0.0484	-0.117***	-0.0428***
	(0.00831)	(0.0342)	(0.0124)	(0.00838)
tenuresq	0.0461***	-0.0175	0.0444***	0.0174***
	(0.00535)	(0.0205)	(0.00783)	(0.00639)
jam_kerja	0.0819***	0.0469***	0.0397***	0.0994***
	(0.00467)	(0.00978)	(0.00500)	(0.00858)

paid_leave	-0.0119** (0.00531)	-0.194*** (0.0154)	0.0113** (0.00565)	0.0306*** (0.00644)
rural	0.0229*** (0.00199)	0.0167*** (0.00402)	0.0212*** (0.00293)	0.00462** (0.00183)
internet	0.0415*** (0.00306)	0.00670*** (0.00256)	0.0489*** (0.00506)	0.0197*** (0.00330)
formal	-0.00550* (0.00324)	-	-0.0296*** (0.00831)	0.0384*** (0.00466)
jenis_pekerjaan	-0.00266* (0.00158)	-	-	-
age	-0.0587 (0.0544)	-0.187 (0.138)	-0.306*** (0.0880)	-0.0362 (0.0623)
agesq	0.0139 (0.0474)	0.0147 (0.122)	0.238*** (0.0772)	0.0413 (0.0511)
ever_married	-0.00942 (0.0170)	0.0560 (0.0379)	0.00768 (0.0262)	0.0201 (0.0215)
krt	0.00361*** (0.00115)	0.0119*** (0.00404)	0.00176 (0.00138)	0.00185 (0.00177)
krt_mrd	-0.00747 (0.00482)	0.00368 (0.00238)	0.00373 (0.00340)	0.000682 (0.00234)
art_04	0.00844* (0.00493)	-0.0298** (0.0118)	0.000763 (0.00855)	0.0211*** (0.00645)

Table 1. Dekomposisi Oaxaca-Blinder

*Robust standard errors in parentheses*

\* p < 0.1, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01

Berdasarkan Tabel 2, penelitian ini mengonfirmasi bahwa ibu memiliki keistimewaan di pekerjaan kerah putih yang mampu menunjang produktivitas dan kemampuannya dalam menyeimbangkan pekerjaan profesional dan keluarga dengan melakukan dekomposisi secara terpisah untuk masing-masing jenis pekerjaan di kerah putih. Hasilnya, kesenjangan upah ibu tidak terjadi di mayoritas pekerjaan kerah putih, yaitu jabatan profesional dan asisten profesional atau hanya terjadi di jabatan manajerial. Telah dijelaskan bahwa pekerjaan ini tergolong sebagai pekerjaan *male-dominated* dan menjadi pekerjaan dengan jam kerja rata-rata tertinggi di pekerjaan kerah putih (39 jam/minggu). Meskipun jam kerja/minggu ibu selalu lebih rendah dibandingkan dengan non-ibu, pemberi kerja di kerah putih sangat menghargai tingkat keahlian, pengalaman kerja, dan pendidikan sehingga ibu mampu bersaing dengan non-ibu selama mereka memiliki *human capital* yang lebih baik. Secara keseluruhan ibu di pekerjaan kerah putih juga mampu memanfaatkan beberapa hak ketenagakerjaan sehingga mengurangi beban yang dirasakan saat pertama kali menjadi seorang ibu.

#### 4. Kesimpulan

Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan terjadi kesenjangan upah ibu di Indonesia dengan besar kesenjangan 10.4%. Namun, saat dilakukan analisis secara masing-masing berdasarkan jenis pekerjaan, tidak terdapat bukti kesenjangan upah ibu di jenis pekerjaan kerah putih. Hal ini telah divalidasi dengan melakukan dekomposisi per kuintil dan terpisah menurut tiga jenis jabatan di pekerjaan

kerah putih. Hasilnya menyatakan bahwa rata-rata upah ibu lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata upah non-ibu di seluruh kuintil di pekerjaan kerah putih. Selain itu, hanya pekerjaan manajerial yang signifikan memiliki kesenjangan upah ibu, sedangkan dua pekerjaan lainnya, yaitu jabatan profesional dan asisten profesional, menunjukkan bahwa ibu bisa memiliki upah yang sama dengan non-ibu. Berbeda dengan kerah putih, kerah abu-abu dan kerah biru menunjukkan adanya kesenjangan upah ibu di Indonesia dan kondisi tersebut lebih kerap terjadi pada kerah biru. Kondisi kesenjangan upah ibu pada kerah biru terjadi di seluruh distribusi upah dengan perbedaan kesenjangan tertinggi berada pada kuintil ke-60, di mana pada pekerjaan tersebut cenderung ibu cenderung bekerja sebagai pekerja kasar (47.5%) dan pekerja pengolahan (30.2%) yang memiliki jam kerja 37 jam/minggu dengan tuntutan pekerjaan fisik yang tinggi dan merupakan salah satu jenis pekerjaan yang didominasi oleh pria (*male-dominated job*).

Di luar beban pekerjaan yang sangat tinggi dirasakan oleh ibu pada kuintil tersebut, ibu di kuintil itu juga tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk membayar biaya pengasuhan anak atau menitipkan anak ke tempat penitipan atau taman kanak-kanak. Pada pekerjaan informal tersebut ibu juga cenderung tidak mendapatkan cuti hamil serta memerlukan jam kerja/hari yang tinggi apabila ingin mendapatkan upah harian yang tinggi. Akibatnya, ibu akan cenderung lebih mudah untuk keluar dari pasar lapangan kerja. Di pekerjaan kerah abu-abu, penelitian ini menunjukkan bahwa besar kesenjangan upah yang terjadi sangat kecil dan cenderung lebih besar pada pekerjaan kerah abu-abu yang berada pada sektor informal dibandingkan pada sektor formal. Hal ini mengakibatkan adanya fenomena *sticky floor* pada kerah abu-abu, yang artinya kesenjangan upah ibu akan melebar pada distribusi upah terendah. Kesimpulan tersebut memberikan implikasi bahwa ibu sangat membutuhkan dukungan dan upaya dari lingkungan sekitarnya untuk mampu menavigasi pekerjaan serta mengurus rumah tangga yang ia lakukan sehari-hari baik dari keluarga, tempat kerja, ataupun pemerintah. Dukungan seperti pemberian cuti hamil, pembentukan tempat penitipan anak yang gratis di tempat kerja, serta bentuk dukungan finansial dan non-finansial khususnya untuk ibu dengan anak yang juga merupakan kepala rumah tangga dapat meringankan beban ibu sebagai perempuan dengan peran ganda dan mendukung produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada tim IASSSF karena telah mendukung penulisan penelitian ini.

### **Kontribusi Penulis**

Penulis berkontribusi dalam penulisan artikel ini.

### **Pendanaan**

Penelitian ini tidak menggunakan pendanaan eksternal.

### **Pernyataan Dewan Peninjau Etis**

Tidak berlaku.

### **Pernyataan *Informed Consent***

Tidak berlaku.

## Pernyataan Ketersediaan Data

Tidak berlaku.

## Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

## Akses Terbuka

©2024. Artikel ini dilisensikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution 4.0, yang mengizinkan penggunaan, berbagi, adaptasi, distribusi, dan reproduksi dalam media atau format apa pun. selama Anda memberikan kredit yang sesuai kepada penulis asli dan sumbernya, berikan tautan ke lisensi Creative Commons, dan tunjukkan jika ada perubahan. Gambar atau materi pihak ketiga lainnya dalam artikel ini termasuk dalam lisensi Creative Commons artikel tersebut, kecuali dinyatakan lain dalam batas kredit materi tersebut. Jika materi tidak termasuk dalam lisensi Creative Commons artikel dan tujuan penggunaan Anda tidak diizinkan oleh peraturan perundang-undangan atau melebihi penggunaan yang diizinkan, Anda harus mendapatkan izin langsung dari pemegang hak cipta. Untuk melihat salinan lisensi ini, kunjungi: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Daftar Pustaka

- Anderson, D.J., Binder, M., & Krause, K. (2002). The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? *American Economic Review*, 92(2), 354-358. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/000282802320191606>.
- Anderson, D.J., Binder, M., & Krause, K. (2003). The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility. *ILR Review*, 56(2), 273-294. <https://doi.org/10.1177/001979390305600204>.
- Benard, S. & Correll S.J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society*, 24(5), 273-294. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>.
- Budig, M.J. & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225. <https://doi.org/10.1177/000312240106600203>.
- Casal, M.D.P. & Barham, B.L. (2013). Motherhood wage penalties and labour market segmentation: Evidence from Argentina. *CEPAL review*. <https://repositorio.cepal.org/items/9c09cf7c-3b39-49b6-84b9-9b8fe52f8365>.
- Felfe, C. (2012). The motherhood wage gap: What about job amenities? *Labour Economics*, 19(1), 59-67. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.06.016>.
- Gamboa, L.F. & Zuluaga, B. (2013). Is There a Motherhood Penalty? Decomposing the Family Wage Gap in Colombia. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(4), 421-434. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9343-y>.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479. <https://doi.org/10.1177/1536867X0800800401>.
- Magadla, S.S., Leibbrandt, M., & Mlatsheni, C. (2019). Does a motherhood penalty exist in the post-apartheid South African labour market? <http://www.opensaldru.uct.ac.za/handle/11090/962>.
- Napari, S. (2010). Is There a Motherhood Wage Penalty in the Finnish Private Sector? *Labour*, 24(1), 55-73. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00471.x>.
- Oesch, D., Lipps, O., & McDonald, P. (2017). The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37(56), 1793-1824. <https://www.demographic-research.org/articles/volume/37/56/>.

**Biografi Penulis**

**YOSEPHINE ANATASSIA ANSAPUTRI**, Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia.

- Email: -
- ORCID: -
- Web of Science ResearcherID: -
- Scopus Author ID: -
- Homepage: -

**DWINI HANDAYANI**, Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia.

- Email: [Dwini.handayani11@ui.ac.id](mailto:Dwini.handayani11@ui.ac.id)
- ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1021-9677>
- Web of Science ResearcherID: -
- Scopus Author ID: 57200400540
- Homepage: -