


Perspektif dan Narasi Perempuan Mengenai Peran dalam Peningkatan Kesetaraan Gender di Dunia Kerja: Studi Kasus dalam Pembangunan Berkelanjutan

Cut Hilwa Maretha^{1*}, Divana Salsabila Muklis², Alisya Tabina³, Najwa⁴, Mutiara Agis Sarita⁵

^{1,2,3,4,5} Mahasiswa Program Studi Ekonomi Pembangunan, FEB Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

E-mail: salsabiladivana@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1574>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 23 Juny 2025

Revised: 28 Juny 2025

Accepted: 02 July 2025

Kata Kunci:

Kesetaraan Gender, Perempuan, Dunia Kerja, Pembangunan Berkelanjutan, Narasi Perempuan

Keywords:

Gender Equality, Women, The World Of Work, Sustainable Development, Women's Narratives



ABSTRACT

Kesetaraan gender di tempat kerja adalah elemen krusial dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Meskipun telah ada banyak kemajuan, perempuan masih menghadapi berbagai rintangan struktural dan kultural yang menghalangi mereka untuk mendapatkan akses, kesempatan, dan pengakuan yang setara dengan laki-laki di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pandangan dan cerita perempuan tentang peran mereka dalam mempromosikan kesetaraan gender, dengan fokus pada studi kasus beberapa profesional wanita di sektor formal di Indonesia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perempuan bukan hanya mengalami ketidaksetaraan, tetapi juga berkontribusi secara aktif dalam mendorong perubahan, seperti membentuk komunitas pendukung, terlibat dalam advokasi internal, dan mengungkapkan kebutuhan akan sistem kerja yang lebih adil dan inklusif. Namun, hambatan seperti stereotip gender, beban ganda, dan minimnya dukungan lembaga masih menjadi tantangan utama. Penelitian ini menekankan bahwa pengalaman dan cerita perempuan sangat penting dalam merumuskan strategi menuju tempat kerja yang berkelanjutan dan adil. Diperlukan upaya kolaboratif dari berbagai sektor untuk menciptakan tempat kerja yang peka terhadap gender, sekaligus mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan secara keseluruhan.

Gender equality in the workplace is a vital component in promoting sustainable development. Despite significant progress, women still face structural and cultural barriers that prevent them from gaining equal access, opportunities, and recognition as men in the workplace. This study aims to explore women's perspectives and stories about their role in promoting gender equality, focusing on case studies of female professionals in the formal sector in Indonesia. The findings show that women not only experience inequality, but also actively contribute to driving change, such as forming support communities, engaging in internal advocacy, and expressing the need for a fairer and more inclusive work system. However, barriers such as gender stereotypes, double burdens, and lack of institutional support remain major challenges. This study emphasizes that women's experiences and stories are crucial in developing strategies for a sustainable and equitable workplace. Collaborative efforts from various sectors are needed to create a gender-sensitive workplace that supports the overall sustainable development goals.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Cut Hilwa Maretha et al (2025). Perspektif dan Narasi Perempuan Mengenai Peran dalam Peningkatan Kesetaraan Gender di Dunia Kerja: Studi Kasus dalam Pembangunan Berkelanjutan, 4(1) 269-278 . <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1574>

PENDAHULUAN

Pemerataan gender menjadi pilar utama dalam menciptakan pembangunan yang merata, partisipatif, dan berkesinambungan. Dalam ranah ketenagakerjaan, persoalan kesetaraan gender tak hanya menyentuh aspek keadilan sosial bagi perempuan, tetapi juga berkaitan dengan optimalisasi kinerja ekonomi serta keberlanjutan pertumbuhan nasional. Walaupun telah ada kemajuan signifikan di berbagai bidang, kaum perempuan masih menghadapi diskriminasi dan ketidaksetaraan dalam mengakses pekerjaan yang layak, posisi strategis, serta dalam perlakuan yang mereka terima di lingkungan kerja. Kenyataan ini mencerminkan bahwa sistem ketenagakerjaan modern masih kerap gagal mengakomodasi kebutuhan dan kontribusi perempuan, khususnya dalam tatanan sosial yang masih dipengaruhi oleh dominasi nilai-nilai patriarkal.

Ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja tercermin dalam berbagai aspek, mulai dari perbedaan tingkat partisipasi kerja, kesenjangan penghasilan, hingga keterbatasan akses ke posisi pengambil keputusan dan jabatan struktural. Di Indonesia, meskipun jumlah perempuan yang berpartisipasi dalam angkatan kerja menunjukkan peningkatan, kesenjangan penghasilan antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan serupa tetap lebar. Realitas ini menunjukkan bahwa persoalan kesetaraan bukan sekadar mengenai seberapa banyak perempuan yang bekerja, melainkan juga mencakup kualitas pekerjaan dan kondisi kerja yang mereka hadapi sehari-hari.

Pandangan mengenai peran gender sangat mempengaruhi pembagian tugas antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja. Norma sosial yang menempatkan laki-laki sebagai tulang punggung ekonomi keluarga dan perempuan sebagai pengelola rumah tangga masih kuat mempengaruhi struktur ketenagakerjaan. Akibatnya, kesempatan perempuan untuk mengisi posisi kepemimpinan dan membuat keputusan penting seringkali terbatas. Hambatan struktural seperti norma patriarki dan pembagian kerja yang tidak seimbang menjadi faktor dominan yang menyebabkan minimnya partisipasi perempuan dalam bidang ekonomi dan politik pada tingkat pengambil kebijakan. Selain itu, pengalaman kerja perempuan kerap dibayangi oleh adanya bias gender, mulai dari diskriminasi yang bersifat terselubung hingga pelecehan di lingkungan kerja.

Situasi ini berujung pada terhambatnya pemanfaatan potensi sumber daya manusia secara optimal. Ketika perempuan tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkontribusi, negara kehilangan potensi besar dari setengah populasi produktifnya. Jika kesetaraan gender dalam dunia kerja dapat diwujudkan secara nyata, dampaknya akan signifikan terhadap peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional maupun global. Ketimpangan ini turut mempengaruhi produktivitas sektor-sektor kunci, sehingga memperlambat laju pertumbuhan dan kemajuan ekonomi secara keseluruhan.

Lebih jauh, ketidaksetaraan gender di sektor ketenagakerjaan sangat erat kaitannya dengan pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya dalam hal kesetaraan gender, penciptaan pekerjaan layak, serta pengurangan kesenjangan. Upaya menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan memperluas akses perempuan terhadap pekerjaan layak menjadi bagian integral dari agenda pembangunan global. Tanpa adanya kesetaraan dalam dunia kerja, keberhasilan pencapaian target-target pembangunan lainnya pun turut terancam, mengingat perempuan memegang peranan penting, baik dalam ekonomi keluarga maupun sektor informal yang menopang perekonomian nasional.

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengkaji secara mendalam pandangan serta pengalaman perempuan dalam upaya memperjuangkan kesetaraan gender di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis pengaruh kondisi kerja, budaya organisasi, serta sistem sosial terhadap keterbatasan maupun peluang perempuan dalam mengakses pekerjaan layak dan posisi strategis. Dengan menjadikan lingkungan kerja formal di Indonesia sebagai studi kasus, diharapkan kajian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai tantangan dan peluang dalam menciptakan dunia kerja yang lebih setara dan berkelanjutan.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang dirancang untuk menggali secara mendalam narasi, pengalaman, dan perspektif perempuan dalam dunia kerja, khususnya dalam kaitannya dengan kesetaraan gender. Penelitian ini berfokus pada pemahaman peran perempuan dalam struktur

kerja dan kontribusinya terhadap pembangunan berkelanjutan, serta membandingkannya dengan posisi laki-laki dalam konteks yang sama. Pendekatan deskriptif-kualitatif dipilih karena mampu menangkap makna tersembunyi di balik pengalaman sosial yang kompleks, seperti diskriminasi, hambatan struktural, dan akses yang tidak setara. Lokasi penelitian mencakup sektor kerja tertentu di wilayah perkotaan dan semi-perkotaan Indonesia, seperti sektor pendidikan, kesehatan, jasa, atau manufaktur. Subjek penelitian terdiri dari perempuan pekerja sebagai informan utama, laki-laki pekerja sebagai pembanding, serta pihak-pihak pendukung seperti HRD atau manajemen tempat kerja, aktivis gender, akademisi, dan pakar SDGs. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap laporan resmi dari BPS, Kemenaker, UNDP, ILO, dan WEF; serta observasi tidak langsung yang merekam dinamika struktur kerja dan lingkungan sosial berdasarkan narasi informan. Data yang digunakan adalah data sekunder dari berbagai publikasi nasional dan internasional, seperti laporan SDGs Indonesia (khususnya target 5, 8, dan 10), statistik ketenagakerjaan BPS, dan laporan indeks kesenjangan serta pembangunan gender seperti GII dan GDI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Konsep Dasar Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender adalah kondisi di mana perempuan dan laki-laki memiliki hak, tanggung jawab, dan peluang yang sama dalam semua aspek kehidupan—termasuk di bidang pekerjaan, politik, ekonomi, dan pendidikan. Menurut UN Women (2020), kesetaraan gender berarti bahwa hak-hak, tanggung jawab, dan peluang tidak bergantung pada jenis kelamin seseorang, melainkan diberikan secara adil berdasarkan kebutuhan dan kapasitas individu. Dalam konteks dunia kerja, kesetaraan gender mengacu pada:

- Akses setara terhadap pekerjaan dan jabatan, tanpa diskriminasi berbasis gender.
- Peluang karir dan pelatihan yang setara.
- Keadilan dalam pengupahan dan perlakuan di tempat kerja.
- Penghapusan hambatan struktural dan budaya yang merugikan perempuan.

Namun, kesetaraan gender bukan berarti menyamakan peran atau kapasitas biologis laki-laki dan perempuan, melainkan menciptakan keadilan sosial berdasarkan keanekaragaman kebutuhan dan pengalaman.

b. Teori -Teori Kesetaraan Gender

1. Teori Feminisme

Teori feminisme merupakan pondasi utama dalam kajian kesetaraan gender. Feminisme tidak tunggal, melainkan terdiri dari berbagai aliran, antara lain:

- Feminisme Liberal

Fokus pada akses perempuan terhadap pendidikan, pekerjaan, dan hukum yang adil. Feminisme ini memperjuangkan kesetaraan formal dan legal antara laki-laki dan perempuan. Tokoh: Mary Wollstonecraft, Betty Friedan.

- Feminisme Radikal

Menyoroti sistem patriarki sebagai akar utama penindasan terhadap perempuan. Memandang bahwa perubahan struktural dalam sistem sosial dan budaya mutlak diperlukan.

- Feminisme Sosialis/Marxis

Menghubungkan ketimpangan gender dengan kapitalisme dan struktur ekonomi. Menekankan bahwa eksploitasi ekonomi menjadi faktor besar dalam subordinasi perempuan.

- Feminisme Postmodern dan Interseksional

Mengkritisi pandangan feminis yang terlalu berfokus pada perempuan kulit putih kelas menengah. Mendorong perhatian terhadap ras, kelas, usia, orientasi seksual, dan faktor lain yang membentuk pengalaman perempuan.

Feminisme memberikan kerangka kritis untuk mengkaji bagaimana organisasi, institusi, dan sistem ekonomi berkontribusi terhadap ketimpangan gender di tempat kerja.

2. Teori Gendered Organization (Joan Acker)

Joan Acker (1990) mengembangkan teori Gendered Organization, yang menekankan bahwa struktur organisasi bukanlah netral gender. Dalam pandangannya:

- Organisasi dibentuk berdasarkan norma dan nilai maskulin.

- Perempuan seringkali dianggap sebagai penyimpangan dari "norma ideal pekerja", yaitu laki-laki yang bekerja penuh waktu tanpa tanggung jawab domestik.
- Prosedur rekrutmen, promosi, dan penilaian kinerja mengandung bias gender yang tak terlihat (invisible bias).

Implikasinya, organisasi perlu direformasi dari dalam agar lebih responsif terhadap kebutuhan semua gender.

3. Teori Peran Sosial (Social Role Theory)

Dikembangkan oleh Alice Eagly dan Wood (1991), teori ini menjelaskan bahwa:

- Perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan bersumber dari pembagian kerja tradisional di masyarakat.
- Laki-laki cenderung diasosiasikan dengan peran dominan dan agresif, sedangkan perempuan dianggap lemah lembut dan pengasuh.
- Stereotip ini kemudian direplikasi dalam dunia kerja dan mempengaruhi peluang serta perlakuan terhadap perempuan.

Teori ini penting untuk menjelaskan bagaimana konstruksi sosial menciptakan ketimpangan struktural dalam dunia profesional.

4. Teori Perbedaan Gender (Gender Difference Theory)

Teori ini menyoroti bahwa laki-laki dan perempuan memiliki gaya komunikasi, kepemimpinan, dan penyelesaian konflik yang berbeda. Namun, perbedaan tersebut tidak berarti superioritas satu pihak atas yang lain. Dalam konteks kepemimpinan, misalnya:

- Gaya kepemimpinan perempuan yang lebih partisipatif sering dianggap "kurang tegas".

Padahal, banyak studi menemukan bahwa gaya ini justru efektif dalam menciptakan kerja sama tim dan inovasi.

c. Konsep Glass Ceiling, Gender Gap Pay, dan Sticky Floor

Dalam kajian kesetaraan gender di dunia kerja, tiga konsep utama sering menjadi rujukan untuk menganalisis ketimpangan struktural: glass ceiling, gender pay gap, dan sticky floor. Ketiganya merupakan representasi metaforis dari hambatan sistemik yang dihadapi perempuan sepanjang perjalanan karir mereka.

1. Glass Ceiling

Konsep glass ceiling pertama kali populer pada era 1980-an dan mengacu pada hambatan tak terlihat namun sistemik yang membatasi perempuan untuk mencapai posisi puncak dalam hierarki organisasi (Acker, 1990). Hambatan ini tidak tercantum secara eksplisit dalam aturan formal organisasi, namun tetap hadir dalam bentuk bias tidak sadar, praktik seleksi yang maskulin, hingga norma kepemimpinan yang berorientasi patriarkal. Kee (2006), dalam studinya di Australia, menemukan bahwa perempuan cenderung terhambat dalam menembus tingkat pendapatan tertinggi, meskipun memiliki kapabilitas dan pendidikan yang setara dengan laki-laki.

2. Gender Pay Gap

Gender pay gap menggambarkan kesenjangan pendapatan antara laki-laki dan perempuan yang tidak semata-mata disebabkan oleh faktor-faktor objektif seperti tingkat pendidikan atau pengalaman kerja. Perbedaan ini banyak terjadi karena segmentasi pekerjaan berbasis gender, pengaturan waktu kerja yang tidak fleksibel, dan beban ganda yang ditanggung perempuan (Xiu & Gunderson, 2014). OECD (2021) juga menunjukkan bahwa perbedaan ini lebih besar pada level pekerjaan tertinggi di berbagai negara maju dan berkembang.

3. Sticky Floor

Berbeda dari glass ceiling yang terjadi di puncak karier, sticky floor merujuk pada keterjebakan perempuan di posisi rendah dengan mobilitas karir yang sangat terbatas. Hal ini terjadi terutama pada sektor informal, pekerjaan bergaji rendah, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung peningkatan kompetensi. Penelitian oleh Xiu dan Gunderson (2014) di China menunjukkan bahwa sticky floor menjadi salah satu penyumbang terbesar kesenjangan upah di bagian bawah distribusi. Di Indonesia, fenomena ini sangat relevan dengan data ketenagakerjaan yang menunjukkan dominasi perempuan di sektor informal dan pekerjaan domestik.

Ketiga konsep ini saling berkaitan secara hierarkis: perempuan sering kali memulai karier mereka dari posisi "sticky floor", lalu terhambat oleh gender pay gap sepanjang jenjang karier, dan akhirnya menghadapi glass ceiling saat mencoba menembus level manajerial atau eksekutif. Pemahaman yang

menyeluruh terhadap ketiganya penting untuk merancang intervensi kebijakan yang tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga struktural.

d. Tantangan Perempuan dalam Sektor Formal Vs Informal

1. Sektor Formal

Sektor formal mencakup pekerjaan dalam perusahaan, pemerintahan, dan lembaga dengan peraturan yang jelas. Perempuan yang bekerja di sektor ini menghadapi berbagai tantangan:

- Diskriminasi dalam Rekrutmen dan Promosi
- Perempuan sering dianggap kurang kompeten untuk jabatan senior karena stereotip gender. Akses terhadap training, mentoring, dan sponsorship cenderung lebih sedikit dibanding rekan laki-laki
- Ketidakhadiran Fasilitas Penunjang

Tidak semua institusi menyediakan fasilitas bagi perempuan seperti cuti melahirkan yang memadai, ruang laktasi, atau fleksibilitas kerja. Padahal, menurut UU No. 13/2003, cuti melahirkan 3 bulan dan ruang laktasi adalah hak pekerja .

- Double Burden

Perempuan sering menanggung beban ganda: pekerjaan formal dan tanggung jawab domestik. Ini menyebabkan kelelahan, konflik peran, dan penurunan performa di tempat kerja .

- Budaya Organisasi yang Maskulin

Lingkungan kerja sering mengedepankan budaya kompetisi dan jam kerja panjang, yang tidak ramah bagi perempuan yang merawat keluarga

2. Sektor informal

Mencakup pekerjaan seperti pekerja rumahan, penjual, pekerja migran, dan lainnya. Tantangannya antara lain:

- Upah Rendah & Ketidakpastian

Di sektor ini, upah perempuan bisa 20–50% lebih rendah dibanding laki-laki, tanpa kontrak, asuransi, atau jaminan sosial.

- Risiko Risiko Geografis dan Kesehatan

Perempuan di sektor informal, terutama pengumpul sampah atau pekerja pertanian, lebih rentan terhadap kondisi kerja fisik berbahaya dan paparan lingkungan

- Konflik Peran dan Waktu

Banyak perempuan memilih sektor informal karena fleksibilitas jam. Namun, ini sering berarti mereka bekerja lebih panjang, dengan pendapatan sangat rendah (< Rp3 juta/bulan).

- Akses Terbatas ke Pelatihan, Kredit & Layanan Sosial

Laporan Yuniashri et al. (2021) menyatakan bahwa karakteristik seperti pendidikan rendah, status perkawinan, dan tempat tinggal menjadi determinan dominasi perempuan di informal, dengan akses minimal terhadap proteksi sosial

e. Integrasi Gender dalam Kebijakan Pembangunan dan Keberlanjutan Perusahaan atau Organisasi

Integrasi gender dalam kebijakan pembangunan dan keberlanjutan organisasi merupakan strategi penting untuk menciptakan sistem kerja yang inklusif, adil, dan bertanggung jawab secara sosial. Konsep ini mengacu pada proses sistematis memasukkan perspektif gender ke dalam seluruh tahapan perencanaan, implementasi, evaluasi, dan pengambilan keputusan dalam kebijakan dan program pembangunan, baik di sektor publik maupun privat. Tujuannya adalah memastikan bahwa hasil pembangunan dan keberlanjutan benar-benar inklusif, serta tidak menimbulkan diskriminasi terhadap kelompok berdasarkan jenis kelamin (UN Women, 2020).

Secara teoritis, pendekatan ini didukung oleh Upper Echelon Theory, yang menyatakan bahwa karakteristik manajerial seperti pengalaman, nilai pribadi, termasuk perspektif gender, sangat mempengaruhi arah kebijakan organisasi (Hambrick & Mason, 1984; Gerged et al., 2023). Dalam konteks ini, representasi perempuan di posisi strategis terbukti berdampak positif terhadap strategi keberlanjutan organisasi. Sebagai contoh, studi Gerged, Tran, dan Beddewela (2023) dalam industri pariwisata dan perhotelan menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di dalam dewan direksi dan komite keberlanjutan secara signifikan meningkatkan skor ESG (Environmental, Social, and Governance) perusahaan.

Beberapa penelitian lainnya juga mengungkap bahwa partisipasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan, khususnya dalam

pelaporan keberlanjutan dan inisiatif tanggung jawab sosial. Studi oleh Dempere dan Abdalla (2023) terhadap ribuan perusahaan global menemukan bahwa perusahaan dengan tingkat keberagaman gender tinggi lebih aktif dalam mengungkapkan laporan ESG dan implementasi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Temuan ini konsisten dengan laporan McKinsey Global Institute (2018), yang menyebutkan bahwa perusahaan yang mempromosikan kesetaraan gender cenderung memiliki kinerja keuangan dan sosial yang lebih baik.

Di Indonesia, integrasi gender telah menjadi bagian dari strategi pembangunan nasional melalui pendekatan Pengarusutamaan Gender (PUG) yang tercantum dalam RPJMN dan peraturan sektoral lainnya. Meski demikian, implementasi dalam dunia usaha masih menghadapi tantangan berupa bias struktural, budaya organisasi yang maskulin, dan rendahnya representasi perempuan di posisi pengambil keputusan strategis. Hanya sebagian kecil perusahaan di Indonesia yang memiliki komite berkelanjutan yang memperhatikan inklusi gender sebagai indikator utama kinerja lingkungan dan sosial.

Dari sisi praktik, sejumlah rekomendasi kebijakan dapat diterapkan untuk memperkuat integrasi gender di sektor organisasi, antara lain: menetapkan target kuota representasi perempuan di level kepemimpinan (minimal 30%), menyusun indikator keberlanjutan yang mencakup dimensi gender, serta mendorong pelaporan ESG yang inklusif dengan menggunakan kerangka seperti GRI (Global Reporting Initiative) atau UNGC (United Nations Global Compact).



Gambar 1. Penduduk Bekerja Menurut Jam Kerja
Sumber : Badan Pusat Statistik

Grafik tersebut menggambarkan proporsi penduduk bekerja menurut jumlah jam kerja di Indonesia dari Februari 2023 hingga Februari 2025. Data ini dibagi menjadi dua kategori utama: *pekerja penuh* dan *pekerja tidak penuh*.

Pekerja penuh yakni mereka yang bekerja 35 jam atau lebih per minggu mendominasi pasar tenaga kerja sepanjang periode, meskipun terjadi sedikit fluktuasi. Proporsinya mencapai puncak pada Agustus 2023 sebesar 68,92%, lalu turun pada Februari 2024 menjadi 65,60%, dan kembali naik ke 68,07% di Agustus 2024. Pada Februari 2025, proporsinya sedikit menurun ke 66,19%. Ini menunjukkan dinamika musiman atau siklus tertentu dalam pasar kerja yang mungkin terkait dengan sektor-sektor padat karya.

Sementara itu, pekerja tidak penuh dibagi lagi menjadi dua subkategori: *pekerja paruh waktu* dan *setengah pengangguran* (mereka yang bekerja kurang dari 15 jam per minggu dan masih mencari pekerjaan tambahan). Proporsi pekerja paruh waktu relatif stabil, berkisar antara 23,94% hingga 26,61%. Puncaknya berada di Februari 2023, sedangkan proporsi terendah muncul di Agustus 2024.

Kategori setengah pengangguran menunjukkan kecenderungan peningkatan dari 6,68% di Agustus 2023 menjadi sekitar 8% pada Februari 2025. Ini menandakan bahwa meskipun banyak orang bekerja, sebagian besar mungkin masih menghadapi keterbatasan akses terhadap pekerjaan layak atau jam kerja yang memadai.

Secara keseluruhan, data ini menyiratkan pentingnya tidak hanya menyoroti jumlah pekerja, tetapi juga *kualitas dan kestabilan pekerjaan*, yang menjadi indikator penting dalam pembangunan ketenagakerjaan berkelanjutan. Kalau kamu tertarik, kita bisa analisis lebih lanjut kaitannya dengan produktivitas tenaga kerja atau indikator SDGs di Indonesia.

f. Regulasi Nasional dan Internasional yang Mendukung Kesetaraan Gender di Tempat Kerja

1. Konvensi Internasional: CEDAW & ILO

CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), diterbitkan PBB pada 1979 dan diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984. CEDAW mewajibkan negara-negara pihak untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di semua bidang, termasuk bidang pekerjaan, upah setara, cuti melahirkan, dan jaminan kembalinya posisi dan hak setelah cuti.

ILO Convention No. 183 (2000) tentang Perlindungan Maternitas menegaskan bahwa negara harus menjamin cuti melahirkan minimal 14 minggu, perlindungan terhadap kondisi kerja yang berisiko, serta hak untuk kembali ke posisi semula dengan upah yang sama.

2. Berbagai Peraturan Nasional di Indonesia

- Undang-Undang Dasar 1945 & UU HAM
- UUD 1945 Pasal 27(2) dan UU No. 39/1999 tentang HAM menjamin kesetaraan hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi gender. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Beberapa ketentuan penting:

- Pasal 82: Cuti melahirkan 1,5 bulan sebelum dan setelah melahirkan; cuti hamil keguguran; perlindungan ruang laktasi.
- Pasal 79: Menjamin cuti tahunan dan istirahat serta aturan cuti panjang.

Namun, UU ini belum selaras dengan ILO 183 (14 minggu) dan kurang eksplisit soal status kembali kerja. Studi oleh Aulia et al. (2023) menegaskan bahwa meski cuti ada, implementasinya sering diabaikan, menyebabkan risiko kesehatan dan diskriminasi dalam praktik.

- UU Cipta Kerja (Omnibus Law)

Perubahan membawa polemik, khususnya kehilangan "cuti haid" dan potensi pengabaian cuti melahirkan. Peneliti dari Ahkam (2021) menyoroti bahwa ini membuka peluang pelanggaran hak pekerja perempuan

- Perppu dan Kebijakan Publik Lainnya

Pemerintah mengeluarkan kebijakan, seperti Perppu Cipta Kerja dan Peraturan Menaker, yang mengatur cuti dan kebijakan inklusif. Namun menurut Sinaga (JLI 2020), masih ada kelemahan dalam perlindungan khusus pekerja bidang kesehatan (dokter, bidan PTT).

g. Pengaruh Corporate Culture terhadap Praktik Kesetaraan

Budaya perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap praktik kesetaraan gender di tempat kerja. Budaya yang inklusif, yang menekankan nilai-nilai kolaborasi, keberagaman, dan keadilan, dapat mendorong partisipasi perempuan secara lebih setara dalam organisasi. Sebaliknya, budaya maskulin yang dominan—yang mengutamakan kompetisi, jam kerja panjang, dan standar kepemimpinan tradisional—seringkali membentuk hambatan struktural bagi perempuan dalam memperoleh promosi dan posisi kepemimpinan (Ely & Meyerson, 2000; Koenig et al., 2015).

Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun banyak organisasi mengklaim menerapkan prinsip meritokrasi, bias implisit dalam sistem evaluasi kinerja dan rekrutmen tetap memperkuat stereotip gender (Bendl & Schmidt, 2013; Morley, 2018). Dalam hal ini, perempuan seringkali dihadapkan pada standar ganda beserta ekspektasi sosial tambahan yang tidak dialami oleh rekan laki-laki mereka. Penelitian O'Neil et al. (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang terbuka terhadap fleksibilitas kerja, pelatihan kesadaran gender, dan representasi perempuan dalam kepemimpinan dapat memperkuat kesetaraan gender secara signifikan.

Keberadaan role model perempuan di posisi strategis juga berperan besar dalam membentuk budaya kerja yang lebih inklusif dan progresif. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi tidak hanya diperlukan untuk mendukung perempuan secara individu, tetapi juga menjadi strategi jangka panjang untuk menciptakan tempat kerja yang adil, berkelanjutan, dan adaptif terhadap keragaman.

h. Peran dalam kondisi kerja laki-laki dan Perempuan

Laki-laki pada umumnya di posisi yang menuntut kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta pekerjaan dengan tekanan tinggi. Sementara perempuan masih sering ditempatkan dalam posisi pendukung atau administratif. Hal ini tidak selalu disebabkan oleh kemampuan, melainkan karena stereotip sosial yang telah tertanam kuat.

Persepsi kolektif terhadap kemampuan berdasarkan jenis kelamin juga menjadi faktor yang memperkuat ketimpangan. Laki-laki dianggap lebih rasional dan tegas, sedangkan perempuan cenderung emosional dan kurang tegas dalam mengambil keputusan. Hambatan struktural dan kultural menjadi penghalang utama. Misalnya, adanya anggapan bahwa perempuan yang terlalu ambisius dianggap "tidak feminin" atau tidak sesuai norma.

Dari segi kualitas hubungan, perempuan lebih sering melaporkan adanya ketidaknyamanan berupa perlakuan diskriminatif atau komentar seksis dari rekan kerja. Hal ini berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas mereka. Sementara laki-laki umumnya tidak menyadari adanya dinamika ini atau menganggapnya sebagai hal yang biasa. Dalam beberapa pengalaman dari peserta perempuan

mengenai sikap rekan kerja laki-laki yang meremehkan pendapat mereka dalam rapat, serta adanya batasan informal dalam jejaring kerja yang lebih didominasi laki-laki.



Gambar 2. Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia
Sumber: Badan Pusat Statistik

Grafik tersebut menggambarkan penurunan tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia dari Februari 2023 hingga Februari 2025, menunjukkan perbaikan kondisi ketenagakerjaan nasional. Secara umum, TPT menurun dari 5,45% menjadi 4,76% dalam dua tahun. Namun, terdapat beberapa fluktuasi kecil, seperti kenaikan sementara di Agustus 2024. TPT perempuan secara konsisten lebih tinggi dibandingkan laki-laki, mencerminkan adanya hambatan struktural yang mungkin masih dihadapi perempuan dalam memasuki pasar kerja formal. Pada Februari 2025, TPT laki-laki berada di angka 4,98%, sementara perempuan mencapai 5,73%. Selain itu, terdapat perbedaan mencolok antara wilayah perkotaan dan perdesaan: TPT di perkotaan selalu lebih tinggi dibandingkan perdesaan, misalnya pada Februari 2025 tercatat 4,41% di kota dan hanya 3,33% di desa. Hal ini bisa disebabkan oleh ketatnya persaingan kerja di kota serta peran besar sektor informal di pedesaan yang tidak tercatat dalam statistik resmi. Meskipun tren ini menunjukkan perbaikan, penting untuk tetap memperhatikan kualitas pekerjaan, termasuk isu-isu seperti pekerjaan tidak layak, pengangguran terselubung, dan kondisi kerja yang rentan.

i. Faktor penyebab kesenjangan gender

Budaya patriarki menjadi faktor mendasar yang membentuk ketimpangan gender dalam berbagai dunia kerja. Berdasarkan hasil responden, ditemukan bahwa norma sosial yang mengutamakan laki-laki dalam peran kepemimpinan masih sangat kuat. Banyak yang menyatakan bahwa dalam proses rekrutmen hingga promosi, masih ada kecenderungan untuk lebih memilih laki-laki karena dianggap lebih "tegas" atau "lebih cocok memimpin."

Pembagian kerja berdasarkan gender masih mengakar kuat dalam sistem organisasi. Perempuan cenderung dilibatkan dalam tugas-tugas administratif, pelayanan, atau pekerjaan dengan beban fisik dan tanggung jawab yang lebih rendah. Sementara tugas-tugas strategis, analitis, atau berisiko tinggi cenderung diberikan kepada laki-laki. Pembagian kerja semacam ini menghambat peluang perempuan untuk mengembangkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan.

Minimnya partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan menjadi indikator nyata dari kesenjangan gender yang bersifat struktural. Suara perempuan sering kali tidak dipertimbangkan secara serius. Minimnya partisipasi ini mengindikasikan adanya dominasi maskulin dalam struktur pengambilan keputusan yang berimplikasi pada kebijakan yang tidak sensitif gender.

j. Dampak kesenjangan terhadap pembangunan ekonomi

Salah satu dampak utama dari kesenjangan gender adalah hilangnya potensi besar dari tenaga kerja perempuan. Ketika perempuan tidak diberi akses yang setara terhadap pendidikan, pelatihan, maupun posisi strategis, maka kontribusi mereka terhadap ekonomi menjadi tidak maksimal. Hal ini terlihat dalam temuan lapangan di beberapa sektor industri dan institusi pemerintahan, di mana perempuan yang memiliki kompetensi tinggi tetap berada dalam posisi stagnan karena terbatasnya ruang mobilitas vertikal. Ketimpangan gender menyebabkan *underutilization of talent*, yang pada akhirnya merugikan institusi dan negara. Padahal, jika akses terhadap peran dan pelatihan setara, potensi perempuan dapat meningkatkan kualitas SDM nasional dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif.

Kesenjangan gender juga berkontribusi pada rendahnya produktivitas di tempat kerja. Responden dengan beberapa orang menunjukkan bahwa diskriminasi dan pembagian kerja yang menciptakan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini berdampak pada kinerja tim dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Asumsi dan *stereotip gender* bisa menyebabkan penempatan tenaga kerja yang tidak efisien. Ketika posisi strategis tidak diisi oleh orang yang paling kompeten karena alasan gender, maka proses kerja menjadi kurang optimal dan produktivitas nasional pun terhambat.

k. Korelasi dengan tujuan SDG 5,8,10

- SDG 5 – Mencapai Kesetaraan Gender dan Memberdayakan Perempuan

Temuan dari lapangan menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja masih jauh dari tercapai. Rendahnya representasi perempuan dalam posisi pengambil keputusan menjadi hambatan besar bagi pencapaian target SDG 5.

- SDG 8 – Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi

SDG 8 menekankan pentingnya menyediakan pekerjaan yang layak bagi semua orang tanpa diskriminasi. Namun, banyak perempuan yang hanya mendapat pekerjaan dengan upah rendah, tanpa jaminan jenjang karir yang jelas. Pekerjaan layak masih menjadi privilese kelompok tertentu, dan perempuan khususnya yang berada di sektor informal dan pekerja rumahan masih tertinggal dari akses ini. Akibatnya, kontribusi mereka terhadap pertumbuhan ekonomi nasional belum optimal.

- SDG 10 – Mengurangi Ketimpangan

Kesenjangan gender berkontribusi langsung pada ketimpangan pendapatan dan kesempatan di berbagai sektor. Ketimpangan ini tidak hanya terlihat antara individu, tetapi juga antara kelompok berdasarkan gender, wilayah, dan kelas sosial. Ketiadaan kebijakan afirmatif memperparah ketimpangan yang sudah ada. Dengan kata lain, tanpa pendekatan sensitif gender, tujuan SDG 10 sulit tercapai karena ketimpangan sistemik tidak bisa diatasi hanya dengan perlakuan yang "sama rata."

REFERENSI

- Afifah, I., Arisati, D., Khasanah, N. N., Amanda, D. N., Mustafa, R. K., & Sciences, P. (n.d.). *Women's Dual Roles: Case Study of Informal Sector Working Mothers*. 1(1), 40–56.
- Isnaini, R. L. (2021). Women's Leadership in Quality Management Development and Gender Equality within the Context of Nahdlatul Ulama Universities in Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 23–47.
- Leal Filho, W., Kovaleva, M., Tsani, S., Țircă, D. M., Shiel, C., Dinis, M. A. P., Nicolau, M., Sima, M., Fritzen, B., Lange Salvia, A., Minhas, A., Kozlova, V., Doni, F., Spiteri, J., Gupta, T., Wakunuma, K., Sharma, M., Barbir, J., Shulla, K., ... Tripathi, S. (2023). Promoting gender equality across the sustainable development goals. *Environment, Development and Sustainability*, 25(12), 14177–14198.
- Maksum, A., Nurhasanah, N., & Indonesia, J. (2022). Gender Bias; The Role of Women and Gender Equality in Education. *International Journal of Science and Applied Science: Conference Series P-ISSN*, 6(2), 2549–4635.
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79.
- Rahman Bayumi, M., Alfit Jaya, R., & Zakat dan Wakaf, M. (2022). Kontribusi Peran Perempuan dalam Membangun Perekonomian sebagai Penguatan Kesetaraan Gender di Indonesia. *Al Huwiyah Journal of Woman and Children Studies*, 2(2), 30–42.
- Subagja, Y. H. (2022). Perspektif Kesetaraan Gender pada Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 2(4), 513–520.
- Wardana, R. I., & Magriasti, L. (2024). Analisis Ekonomi Politik dan Gender: Studi Kasus Peran Perempuan dalam Pembangunan Ekonomi di Indonesia. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 3(1), 40–46.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Kee, H. J. (2006). Glass ceiling or sticky floor? Exploring the Australian gender pay gap. *The Economic Record*, 82(259), 408–427. Link Artikel

- Xiu, L., & Gunderson, M. (2014). Glass ceiling or sticky floor? Quantile regression decomposition of the gender pay gap in China. *International Journal of Manpower*, 35(3), 306–326.
- Yuniashri, E. et al. (2021). "Does Informal Sector Suitable for Female Labor?" *JEJAK: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan* .
- Akbar, F. (2022). "Gender Wage Gap: Evidence from Employment in Informal Sector." *Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 3(2), 104–117
- Gerged, A. M., Tran, M. D., & Beddewela, E. (2023). Does board gender diversity influence corporate sustainability performance? Evidence from the tourism and hospitality sector. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(2), 123–145.
- Dempere, J., & Abdalla, C. (2023). Board diversity and ESG disclosure quality: Global evidence. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(1), 1–19.
- UN Women. (2020). *Gender Mainstreaming Strategy Handbook*
- Forum, W. E. (2023). Insight Report. In *World Economic Forum* (Issue June).
- Kabeer, N., & Natali, L. (2013). Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win? In *IDS Working Papers* (Vol. 2013, Issue 417).
- Frisia, L. (2011). *ENSURING EQUAL OPPORTUNITY: PROMOTING GENDER EQUALITY IN WORKPLACE*. 4(October), 21–28.
- Izzati, N. N., & Bangun, M. Y. R. (2023). Increase Women Leaders As a Corporate Performance Drivers In Building Material Company. *Business and Finance Journal*, 8(2), 158–164.
- McLaren, H., Patmisari, E., Hamiduzzaman, M., Star, C., & Widianingsih, I. (2023). Indonesian Women's Civil Service Leadership: Analysis of Career Progression Opportunity and Constraint. *Administration and Society*, 55(6), 1218–1249.
- Shandy, I. R., & Pusparini, E. S. (2023). *Women Workers Career Development Challenges and Strategies: An Explorative Study*. Atlantis Press International BV.