

Ketidaksetaraan Gender dan Diskriminasi Terhadap Wanita Pada Dunia Kerja dalam Mazhab Ekonomi Feminis dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Arsiska Sari¹, Rahel Veronika Siregar², Dafa Ariza³, Bonaraja Purba⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Medan, Indonesia

E-mail: arsiska.7223540007@mhs.unimed.ac.id¹, rahelsiregar.7223540010@mhs.unimed.ac.id²,
dafaariza.7223140008@mhs.unimed.ac.id³, bonaraja@unimed.ac.id⁴

Article History:

Received: 31 Mei 2025

Revised: 30 Agustus 2025

Accepted: 13 September 2025

Keywords: Ketidaksetaraan gender, diskriminasi, ekonomi feminis, hukum kerja, kesenjangan upah.

Abstrak: Diskriminasi dan ketidaksetaraan gender terhadap perempuan masih menjadi persoalan serius dalam dunia kerja di Indonesia. Dalam perspektif ekonomi feminis, ketimpangan ini bukan sekadar persoalan kurangnya keterampilan atau pilihan pribadi, tetapi berkaitan erat dengan struktur kekuasaan patriarki yang tertanam dalam budaya, hukum, dan kebijakan kerja. Perempuan sering kali mengalami subordinasi, kesenjangan upah, hambatan promosi jabatan, hingga minimnya representasi di posisi strategis. Padahal, hukum ketenagakerjaan Indonesia sebenarnya telah memuat prinsip non-diskriminasi dan perlakuan adil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi pustaka untuk mengulas sejauh mana efektivitas regulasi yang ada dalam mengatasi diskriminasi gender. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi hukum masih lemah, terutama di sektor swasta dan wilayah terpencil, serta masih adanya stereotip yang menghambat perempuan. Oleh karena itu, dibutuhkan reformasi hukum yang lebih substantif, perubahan budaya kerja, dan kebijakan afirmatif agar kesetaraan gender benar-benar terwujud di lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Secara fundamental, negara Indonesia sudah berada di posisi *urgent* untuk mampu mencapai kesetaraan gender guna membantu meningkatkan produktivitas pekerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan. Tercapainya kesetaraan gender dapat membuat pasar tenaga kerja menjadi lebih kompetitif, sehingga dapat berdampak positif pada proses pertumbuhan ekonomi. Pemenuhan kesetaraan gender juga menjadi hal yang penting agar laki-laki dan terutama perempuan dapat memiliki hak dan pemenuhan yang sama berkontribusi dalam pertumbuhan ekonomi.

Selama berabad-abad, salah satu proses penting dalam mencapai pertumbuhan ekonomi sebuah negara adalah dengan mengukur gender dengan melihat capaian pembangunan sumber daya manusia dari perspektif kesehatan, pendidikan dan ketenagakerjaan (Romer, 1996).

Kesetaraan gender membutuhkan perhatian khusus dan tindakan dalam penumpasan masalah ketimpangan gender. Realitanya, nilai patriarki telah membuat struktur ekonomi global dan nasional menempatkan perempuan dalam posisi subordinat. Ketimpangan ini tercermin dalam pembagian kerja domestik dan publik, struktur upah, kesempatan kerja, akses terhadap posisi strategis, serta pengakuan terhadap kerja-kerja reproduktif dan afektif yang selama ini dilekatkan pada peran perempuan.

Problematika tersebut tentu menghadirkan kritik mendasar terhadap paradigma ekonomi arus utama yang dianggap gagal mengakui dan mengakomodasi realitas perempuan dalam sistem produksi dan distribusi dengan ditandainya pemikiran feminis dalam mazhab ekonomi feminis. Mazhab ini tidak sekadar menawarkan analisis ekonomi dari sudut pandang gender, tetapi juga mengkonstruksi ketidakadilan gender yang mengakar dalam sistem ketenagakerjaan, hukum, dan kebijakan publik yang cenderung maskulin dan eksklusiver.

Landskap ekonomi feminis menggambarkan bahwa diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja tidak hanya dari kurangnya keterampilan atau kapasitas, tetapi merupakan hasil dari relasi kuasa yang historis, kultural, dan institusional. Hal tersebut mendorong John Stuart Mill dan Mary Wollstonecraft sejak abad ke-19 menyuarakan kritik terhadap pembatasan sosial terhadap perempuan untuk bersaing secara bebas dalam ruang publik adalah bentuk ketidakadilan sistemik yang menutupi potensi dan hak dasar manusia. Ketidaksetaraan ini diperparah oleh standar ganda etis yang membebani perempuan untuk menjadi sosok yang tunduk, pengalah, dan hanya fokus pada ranah privat.

Kesetaraan gender merupakan isu fundamental dalam pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam beberapa dekade terakhir, dunia telah menyaksikan kemajuan signifikan dalam pengakuan hak-hak perempuan dan laki-laki untuk memperoleh perlakuan yang adil di berbagai sektor, termasuk dunia kerja (Kurniasari et al., 2024). Organisasi-organisasi internasional seperti *International Labour Organization* (ILO) dan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) secara aktif mendorong negara-negara anggotanya untuk menghapus segala bentuk diskriminasi gender, terutama dalam akses terhadap pekerjaan, upah yang setara, serta kesempatan promosi dan perlindungan kerja (Madris, 2021). Jika menelusuri perjalanan isu gender dari waktu ke waktu, persoalan utama yang selalu mengemuka adalah ketidakadilan dan perlakuan diskriminatif. Adanya perbedaan peran antara perempuan dan laki-laki dalam kehidupan sosial membuat topik ini selalu aktual untuk didiskusikan. Pembagian tanggung jawab berdasarkan gender juga turut memperkeruh perdebatan ini (Iqbal & Harianto, 2022).

Ketimpangan gender lebih tinggi di negara-negara miskin dan berkembang dibandingkan dengan negara-negara maju. Ketimpangan gender juga tinggi di beberapa agama tertentu. Selain itu, ketimpangan gender yang tinggi dalam hal akses pendidikan yang rendah bagi perempuan turut berkontribusi pada rendahnya pertumbuhan ekonomi dan pendapatan (Dollar dan Gatti, 1999).

Berdasarkan (*United Nation Development Programme*, 2015) meningkatkan kesetaraan gender) merupakan salah satu dari 17 tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs). Hal tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia sudah seharusnya berkomitmen untuk mengurangi kesetaraan gender. Berdasarkan *World Economic Forum* tahun 2020, Indonesia telah menempati peringkat 85 dalam kesetaraan gender di seluruh dunia. Peringkat tersebut lebih rendah dari pada peringkat beberapa Negara Asia Tenggara lainnya yaitu Filipina peringkat 16, Singapura peringkat 54, dan Thailand peringkat 75.

Di Indonesia, komitmen terhadap prinsip kesetaraan gender telah tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan. UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang

berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Undang-Undang Cipta Kerja juga memberikan dasar hukum atas prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja. Meskipun demikian, realitas di lapangan masih menunjukkan adanya ketimpangan perlakuan terhadap pekerja perempuan, baik dalam hal rekrutmen, promosi jabatan, upah, maupun perlindungan atas hak reproduksi dan perlakuan di tempat kerja. Berbagai studi menunjukkan bahwa perempuan cenderung menghadapi hambatan struktural dan kultural yang menghambat mobilitas dan partisipasi mereka dalam sektor kerja formal. Diskriminasi berbasis gender masih terjadi secara implisit maupun eksplisit, mulai dari stereotip gender dalam pembagian kerja, ketimpangan pengupahan antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara, hingga lemahnya perlindungan terhadap kasus kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja (Iftitah et al., 2023).

Ketimpangan ini tidak hanya melanggar prinsip keadilan sosial, tetapi juga berdampak negatif terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi kerja secara keseluruhan. Maka dari itu, penting untuk meninjau kembali bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia memandang dan mengatur hak kesetaraan gender dalam dunia kerja. Kajian ini diperlukan untuk mengidentifikasi apakah kerangka hukum yang ada sudah cukup efektif dalam menjamin perlakuan yang adil bagi semua pekerja tanpa memandang jenis kelamin, serta apa saja tantangan dalam implementasinya. Melalui kajian literatur ini, penulis berupaya memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi hukum dan sosial terkait kesetaraan gender dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

LANDASAN TEORI

A. Pengertian dan Teori Kesetaraan Gender

Istilah "gender" dalam bahasa Indonesia sebenarnya diambil dari bahasa Inggris, yaitu kata "gender." Menurut kamus bahasa Inggris, tidak ada pemisahan yang tegas antara makna "sex" dan "gender." Keduanya sering dianggap sama, di mana gender disamakan dengan seks (perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan). Konsep gender pertama kali dikemukakan oleh Robert Stoller pada tahun 1968 untuk membedakan klasifikasi manusia berdasarkan definisi sosial-budaya dengan karakteristik yang bersifat biologis-fisik. Kesetaraan gender merujuk pada kondisi di mana perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama terhadap hak, sumber daya, kesempatan, serta perlindungan hukum dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Menurut UN Women, kesetaraan gender bukan berarti perempuan dan laki-laki harus menjadi sama, tetapi bahwa hak, tanggung jawab, dan peluang tidak boleh tergantung pada jenis kelamin. Konsep ini menekankan pentingnya memberikan peluang yang adil dan memperlakukan semua gender secara setara, baik dalam ruang publik maupun privat (Suharjuddin, 2020).

Adapun teori gender dapat diuraikan menurut (Rosdiana et al., 2023) sebagai berikut :

1. **Teori Nurture**, menurut teori *nurture*, perbedaan antara laki-laki dan perempuan adalah hasil bentukan sosial dan budaya, yang kemudian menciptakan pembagian peran serta tanggung jawab berbeda. Akibatnya, perempuan sering terpinggirkan, baik dalam keluarga, masyarakat, maupun kehidupan berbangsa dan bernegara. Teori ini juga melihat bahwa konstruksi sosial menempatkan laki-laki dan perempuan dalam kelas berbeda laki-laki diidentikkan dengan kelas borjuis (penguasa), sementara perempuan dianggap sebagai proletar (kelas pekerja).
2. **Teori Nature**, menurut teori *nature*, perbedaan antara laki-laki dan perempuan bersifat kodrati sehingga harus diterima sebagaimana adanya. Perbedaan biologis ini menunjukkan bahwa kedua

jenis kelamin memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda. Meskipun ada beberapa peran yang bisa dipertukarkan, terdapat pula peran yang bersifat tetap karena perbedaan alamiah. Seiring waktu, muncul kesadaran bahwa konsep *nurture* memiliki kelemahan, terutama dalam menciptakan keharmonisan dalam keluarga dan masyarakat. Ketidakadilan gender yang terjadi ketika perempuan lebih sering menjadi korban juga berdampak pada laki-laki. Hal inilah yang mendorong banyak pihak untuk kembali mempertimbangkan teori *nature* sebagai alternatif.

3. **Teori Sosial Konflik**, berbagai ahli mengemukakan pendapat tentang teori konflik, mengingat konflik merupakan fenomena sosial yang melekat dalam kehidupan manusia. Di mana ada interaksi sosial, di situ pula potensi konflik selalu ada, baik dalam skala individu maupun kelompok. Konflik dapat berupa perselisihan, ketegangan, atau pertentangan yang muncul akibat berbagai kepentingan. Dalam konteks gender, teori sosial konflik tidak bisa dilepaskan dari pemikiran Karl Marx, sehingga sering disebut sebagai teori Marxis. Marx berpendapat bahwa ketimpangan gender bukanlah hasil perbedaan biologis, melainkan buah dari relasi kuasa antara kelompok dominan dan subordinat. Relasi antara laki-laki dan perempuan diibaratkan seperti proletar dan borjuis yang satu menindas, yang lain tertindas. Dengan kata lain, pembagian peran gender yang timpang di masyarakat bukanlah takdir alamiah, melainkan hasil konstruksi sosial oleh kelompok berkepentingan.
4. **Teori Feminisme Liberal**, memperjuangkan kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan, terutama dalam pendidikan, pekerjaan, dan peran sosial. Teori ini muncul dari kesadaran akan adanya ketimpangan gender yang terjadi di berbagai lingkungan, termasuk keluarga dan masyarakat. Feminisme ini meyakini bahwa perempuan memiliki kemampuan rasional yang sama dengan laki-laki, sehingga layak mendapat kesempatan yang setara. Gerakan ini mulai berkembang sejak abad ke-18 dan mencapai puncaknya di abad ke-20. Dibandingkan dengan aliran feminisme lain, pendekatannya tergolong moderat karena menekankan integrasi perempuan ke dalam seluruh peran sosial. Pandangan ini berpijak pada *The Declaration of Independence* yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan diciptakan setara.
5. **Teori Ekofeminisme**, berasal dari gabungan konsep ekologi dan feminisme. Ekologi menekankan hubungan antar makhluk hidup dan lingkungan, sementara feminisme memperjuangkan hak-hak perempuan dari penindasan yang dialami di berbagai sektor kehidupan. Teori ini muncul sebagai respons terhadap krisis ekologi global, mengaitkan kerusakan lingkungan dengan sistem penindasan yang juga menimpa perempuan. Berbeda dengan feminisme modern yang menekankan otonomi individu, ekofeminisme melihat manusia terutama perempuan sebagai bagian tak terpisahkan dari lingkungan dan budaya tempat mereka tinggal.

B. Diskriminasi Gender

Diskriminasi merupakan perlakuan yang berbeda dan tidak adil terhadap individu atau kelompok berdasarkan karakteristik tertentu seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, atau latar belakang lainnya. Dalam konteks gender, diskriminasi gender merujuk pada segala bentuk pembedaan, pengucilan (*exclusion*), dan pembatasan yang dilakukan atas dasar jenis kelamin, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertujuan atau berdampak pada penghilangan pengakuan dan akses terhadap hak-hak asasi manusia dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan sipil (Rosdiana et al., 2023).

Diskriminasi gender secara umum dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu diskriminasi negatif dan diskriminasi positif. Diskriminasi gender yang bersifat negatif terjadi ketika seseorang, khususnya perempuan, diperlakukan secara tidak adil atau tidak setara karena gendernya. Perlakuan ini dapat berbentuk pengucilan dari jabatan tertentu, perbedaan upah untuk pekerjaan yang setara, atau keterbatasan dalam akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja. Salah satu

penyebab utama diskriminasi gender negatif adalah budaya patriarki, di mana masyarakat cenderung menilai laki-laki sebagai sosok yang lebih kuat dan dominan dibandingkan perempuan. Budaya ini semakin mengakar dengan adanya ideologi misogini, yaitu pandangan atau perasaan benci terhadap perempuan. Secara etimologis, kata misogini berasal dari bahasa Yunani *misogynia*, dari kata *miso*(benci) dan *gyne* (wanita), yang kemudian berkembang dalam bahasa Inggris menjadi *misogyny*. Ungkapan seperti *misogin*(orang yang membenci perempuan) dan *misoginis* (laki-laki yang membenci perempuan) menggambarkan keberadaan sikap dan struktur sosial yang mengabaikan atau menolak eksistensi serta kontribusi perempuan (Sari et al., 2023).

Di sisi lain, diskriminasi positif dilakukan dalam bentuk perlakuan khusus terhadap kelompok gender tertentu yang secara historis dan struktural mengalami ketertinggalan. Bentuk perlakuan ini dikenal sebagai *affirmative action* atau tindakan afirmatif, yaitu suatu kebijakan yang memberikan perlakuan istimewa secara sementara untuk mempercepat tercapainya kesetaraan. Misalnya, kuota keterwakilan perempuan dalam posisi manajerial atau lembaga legislatif, serta program pelatihan kerja khusus bagi perempuan. Tujuannya bukan untuk membedakan secara permanen, tetapi untuk membantu kelompok perempuan mengejar ketertinggalan yang telah berlangsung lama akibat diskriminasi sistemik> (Indrayanti, 2021).

C. Prinsip-Prinsip Non Diskriminasi Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Salah satu instrumen hukum internasional yang berperan penting dalam menjamin dan melindungi hak-hak dasar pekerja di seluruh dunia adalah Konvensi Nomor 111 yang dikeluarkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Konvensi ini menjadi acuan penting dalam upaya penghapusan diskriminasi di dunia kerja, baik dalam hal akses terhadap pekerjaan maupun dalam lingkup jabatan. Tujuan utama dari konvensi ini adalah memastikan bahwa setiap individu mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang setara tanpa adanya perlakuan yang membedakan atas dasar faktor-faktor tertentu. Pada Pasal 1 ayat (1) Konvensi ILO Nomor 111 dijelaskan bahwa diskriminasi mencakup segala bentuk pembedaan, pengecualian, atau perlakuan istimewa yang didasarkan pada unsur-unsur seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kewarganegaraan, maupun asal-usul etnis seseorang (Ananta et al., 2024).Perlakuan semacam ini dianggap sebagai pelanggaran apabila mengakibatkan berkurangnya kesempatan atau perlakuan yang adil dan setara dalam memperoleh pekerjaan atau menduduki suatu jabatan.

Lebih lanjut, konvensi ini juga menekankan bahwa diskriminasi tidak hanya terbatas pada bentuk-bentuk yang bersifat langsung dan terang-terangan, tetapi juga mencakup tindakan-tindakan terselubung atau sistemik yang secara tidak langsung membatasi hak individu untuk berkembang dalam lingkungan kerja. Artinya, segala bentuk kebijakan, praktik, atau sikap yang menimbulkan hambatan bagi kelompok tertentu untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama juga termasuk dalam kategori diskriminatif.

Di Indonesia, perlindungan terhadap hak-hak pekerja diatur secara hukum melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksana lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Dalam Pasal 5 undang-undang tersebut ditegaskan bahwa setiap individu yang bekerja memiliki hak yang sama dan bebas dari segala bentuk diskriminasi dalam mengakses lapangan kerja. Kebijakan ini menunjukkan komitmen negara dalam menjamin keadilan dan kesetaraan kesempatan kerja bagi seluruh warga negara, serta mendorong terciptanya kehidupan kerja yang adil dan bermartabat bagi semua pihak (Nor, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam suatu fenomena sosial berdasarkan makna dan sudut pandang dari berbagai sumber, bukan sekadar angka atau data statistic (Hardani et al., 2020). Pendekatan ini dipilih karena lebih menekankan pada isi, konteks, serta pemaknaan dari suatu persoalan yang berkaitan dengan nilai-nilai sosial dan kemanusiaan. Dalam pendekatan kualitatif, peneliti berusaha menggali dan menginterpretasi realitas sosial secara menyeluruh melalui analisis deskriptif yang mendalam. Untuk mendukung pendekatan tersebut, penelitian ini menggunakan metode studi pustaka atau studi literatur sebagai teknik utama dalam pengumpulan data.

Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, laporan resmi, peraturan perundang-undangan, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan topik yang dikaji (Sugiyono, 2018). Data yang diperoleh dari berbagai sumber literatur tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menitikberatkan pada pemaknaan isi, keterkaitan antar konsep, serta pola-pola tematik yang muncul dalam pembahasan. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang utuh dan mendalam terhadap persoalan yang dibahas serta menyajikan analisis teoritis yang kaya dan berbobot, tanpa perlu melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Ekonomi Feminis Pada Dominasi Patriarki dan Relasi Kuasa dalam Dunia Kerja

Perempuan selalu mendapatkan perlakuan subordinasi, yaitu kondisi ketika seseorang menempati posisi lebih rendah dibanding individu lain dalam masyarakat dan menjadikannya sebagai bawahan yang tunduk pada perintah atasan. Pada kasus tersebut, perempuan diposisikan lebih rendah daripada laki-laki, berada dalam kendali dan kuasa laki-laki serta dianggap kurang penting. Relasi hierarkis yang dibentuk berdasarkan perbedaan biologis menempatkan laki-laki sebagai pihak superior yang dominan, berwenang mengambil keputusan, dan menguasai sumber daya. Sebaliknya, perempuan berada dalam posisi inferior dan hanya menerima keputusan dan dianggap sebagai kelompok yang tidak setara.

Subordinasi perempuan terbentuk melalui transformasi yang panjang dan dipengaruhi oleh konstruksi sosial serta perbedaan biologis. Konstruksi sosial yang menyamakan gender dengan genital telah menempatkan perempuan dalam peran, fungsi, dan status yang terbatas di masyarakat. Budaya patriarki memperkuat hal ini melalui pembagian kerja yang bias seperti laki-laki diarahkan ke ruang publik dan sektor produksi, sementara perempuan dibatasi pada ranah domestik dan reproduksi. Menurut Engels, subordinasi ini muncul sejak peralihan dari hukum peribuan ke hukum perbapakan, sementara Ruether menunjukkan bagaimana dominasi laki-laki memperoleh legitimasi melalui perubahan sistem keagamaan dari pemujaan dewi kesuburan ke monoteisme Abrahamik. Pieris juga menambahkan bahwa subordinasi berakar pada gynophobia, yaitu ketakutan bawah sadar laki-laki terhadap perempuan.

Pada dasarnya, seorang laki-laki memiliki ruang untuk beraktualisasi diri dalam berbagai ranah, baik di dunia kerja, industri, maupun dalam lingkungan keluarga. Sedangkan perempuan lebih sering dibatasi perannya dalam lingkup domestik. Realitanya, di dunia industri laki-laki cenderung mengalami keterasingan akibat pengambilalihan hasil kerja oleh pihak lain, namun mereka masih dapat memperoleh pelarian melalui relasi personal. Sebaliknya, bagi perempuan,

relasi tersebut justru merupakan bagian esensial dari struktur penindasan, sehingga tidak menjadi ruang kelegaan, melainkan memperkuat tekanan yang dihadapinya.

Subordinasi kepada pihak perempuan di dunia kerja dapat terefleksikan melalui beberapa tindakan seperti, kesenjangan upah, hambatan promosi jabatan untuk perempuan, minimnya representasi perempuan di posisi manajerial atau teknis dan terdapat beban ganda (karier & domestik) pada perempuan.

A. Kesenjangan Upah

Para ahli mengemukakan bahwa kesenjangan upah berdasarkan gender yang terjadi adalah fenomena yang kompleks dan disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak terlihat seperti segregasi, pendidikan, pengaturan upah dan transparansi sistem pembayaran serta perbedaan tanggung jawab dalam keluarga. Kata segregasi sendiri secara harfiah memiliki arti pemisahan suatu golongan dari golongan lainnya. Di dunia profesional, istilah segregasi digunakan untuk mendeskripsikan adanya pemisahan jenis pekerjaan yang didasari oleh perbedaan gender. Segregasi dapat timbul akibat adanya stereotip budaya melekat di masyarakat terkait dengan relevansi suatu jenis pekerjaan dengan gender tertentu. Maskulinitas dan femininitas yang diasosiasikan akan mempengaruhi perspektif, cara bersikap dan cara bertingkah laku antara laki-laki dan perempuan sehingga secara tidak sadar telah merambat menjadi suatu stereotip untuk menentukan jenis pekerjaan yang cocok dilakoni oleh laki-laki dan perempuan (Anker, 1998).

Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan masih menjadi permasalahan setiap tahunnya. Pekerja perempuan selalu menerima upah yang lebih rendah dari pekerja laki-laki. Prinsip pengupahan yang setara adalah ketika dalam satu jabatan dan job desk pekerjaan tidak ditemukan adanya diskriminasi gender antara pekerja perempuan dan laki-laki dan mendapat upah dengan nilai yang sama. Upah ditetapkan oleh Konvensi Upah yang setara, 1951 (No. 100). Prinsip tersebut kemudian dimasukkan ke dalam Konvensi No. 111 guna memperluas perlindungan untuk melarang diskriminasi upah yang berlandaskan dasar diskriminasi yang tercakup dalam Konvensi No. 111.

Awal mula kesenjangan gender terjadi bermula pada tahun 1950, dimana terdapat stereotip yang tersebar luas bahwasanya perempuan belum siap untuk memasuki dunia pekerjaan. Konstelasi sosial dan budaya pada masa itu berfokus untuk menyudutkan perempuan yang tidak bekerja dan seharusnya mengabdikan dalam rumah tangganya. Faktor lain yang berkontribusi terhadap kesenjangan upah yakni perbedaan pada tingkat satuan jenjang pendidikan, tingkat partisipasi kerja dan terjadinya kemunculan pekerjaan "feminin". Isu perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan ini terus mengalami perdebatan, khususnya pada interpretasi residual gender *wage gap* sebagai indikator diskriminasi upah. Di satu sisi, isu tersebut dinilai *overestimated* karena terdapat jenis pekerjaan atau sektor kerja harus memiliki dikontrol, sehingga perbedaan upah dapat disebabkan oleh preferensi berbeda antara laki-laki dan perempuan terhadap risiko kerja (Altonji dan Blank, 1999).

Berdasarkan Konvensi No.111 secara jelas ditegaskan bahwa upah seorang pekerja tidak boleh didiversifikasi atau dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, etnis, agama, atau karakter pribadi lainnya dari seorang pelamar kerja untuk mengisi suatu pekerjaan atau jabatan, tetapi harus berdasarkan karakter intrinsik pekerjaan tersebut, seperti pengetahuan, keterampilan dan pengalaman, usaha, tanggung jawab dan syarat kerja yang diperlukan. Komite Ahli ILO mengakui bahwa meskipun banyak negara telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 tentang remunerasi yang setara untuk pekerjaan yang bernilai setara, hanya sebagian kecil dari negara tersebut yang benar-benar telah mengesahkan undang-undang pelaksanaannya atau menerapkan prinsip "upah setara untuk pekerjaan yang bernilai setara" dalam hukum dan praktik.

Setiap negara memiliki sistem hukum yang berbeda-beda dalam mengatur regulasi transparansi informasi perusahaan, khususnya informasi tentang gaji. Pada perusahaan di sektor swasta, informasi gaji karyawannya dianggap sebagai data pribadi atau rahasia perusahaan yang dilindungi oleh undang-undang perlindungan data dan privasi. Regulasi tersebut mendorong kerahasiaan informasi gaji, sehingga tidak boleh dibuka oleh perusahaan dan karyawan juga tidak bisa dipaksa untuk membagikannya. Padahal, membuka informasi tentang sistem pengupahan di suatu organisasi bisa membantu mengungkap adanya bias gender dan memberi kekuatan bagi karyawan, perusahaan, serikat pekerja, serta organisasi yang memperjuangkan kesetaraan untuk mengambil tindakan yang tepat (Cornish 2014:17).

Suatu perusahaan seyogyanya memiliki perencanaan untuk melakukan penilaian dan pemeriksaan terhadap kesetaraan gender baik melalui kebijakan, program, proyek, layanan, struktur, dan anggaran. Rencana dan audit kesetaraan gender memungkinkan perusahaan menilai sejauh mana mereka berhasil menerapkan prinsip kesetaraan gender dan upah yang adil. Menurut *Workplace Gender Equality Agency* di Australia, kesenjangan upah hampir tidak ada jika sistem pengupahan dilakukan secara transparan, dibandingkan dengan kesenjangan sebesar 20,6 persen jika informasi gaji disembunyikan (Brown 2014).

Kesetaraan gender dapat terwujud jika memiliki perlindungan hukum yang kuat, jelas, adil, melindungi, dan mengikat. Hukum akan memiliki beberapa peran penting dalam hal ini (Estlund 2014:784–785; Ramachandran 2012). Pertama, hukum dapat mendorong penegakan dan kepatuhan terhadap aturan mengenai kesetaraan upah. Tanpa adanya aturan hukum yang mendukung keterbukaan informasi gaji, seseorang tidak akan tahu apakah rekan kerjanya dibayar lebih tinggi.

Kasus mengenai transparansi gaji ini pernah terjadi di Amerika Serikat yaitu kasus *Ledbetter*. Saat itu, gugatan mengenai diskriminasi gaji ditolak oleh Mahkamah Agung AS karena perbedaan gaji tersebut sudah berlangsung sejak lama tanpa diketahui oleh penggugat. Jika sejak awal ada transparansi, perbedaan gaji yang tidak adil bisa dicegah. Faktanya, di sektor publik dan perusahaan yang memiliki serikat pekerja, transparansi gaji sudah hal yang umum dipraktikkan. Kesenjangan gaji antara pekerja laki-laki dan perempuan atau berdasarkan ras juga jauh lebih kecil (Estlund 2014; Elvira & Saporta 2001; Agesa & Agesa 2007).

Kedua, transparansi gaji bisa membuat pasar kerja lebih efisien. Pekerja yang mengetahui informasi gaji dinilai lebih mampu membuat keputusan yang lebih baik dan ketimpangan kekuasaan antara atasan dan pekerja bisa dikurangi. Hal itu penting karena perempuan cenderung lebih tertutup dan jarang bernegosiasi soal gaji (Estlund 2014:788). Ketiga, keterbukaan soal gaji dapat mendorong tekanan publik agar perusahaan membayar pekerja bawah dengan lebih layak dan menjadi tolok ukur apakah perusahaan mematuhi prinsip *Corporate Social Responsibility* (Estlund 2014:790).

Walaupun transparansi upah memegang peranan penting, perlu ditegaskan bahwa upaya tersebut saja belum memadai untuk menghapus ketidakadilan terhadap perempuan maupun mewujudkan kesetaraan upah. Informasi tentang kisaran dan rata-rata gaji dapat memberikan gambaran umum tanpa membandingkannya dengan nilai atau beban kerja yang dilakukan tetap saja tidak dapat menunjukkan apakah ada diskriminasi upah.

B. Hambatan Promosi Jabatan untuk Perempuan

Masih banyak pandangan yang meragukan kelayakan perempuan untuk menduduki posisi-posisi strategis di tingkat atas (Tuwu, 2018). Fenomena ini dikenal dengan istilah *glass ceiling* (Laksanti et al., 2017). Istilah tersebut pertama kali mencuat pada tahun 1986 lewat sebuah artikel di *Wall Street Journal* yang ditulis oleh dua jurnalis. Laporan United States Department of

Labor (1995) menjelaskan bahwa fenomena *glass ceiling* juga tidak bersifat sementara. Sangat sedikit perempuan yang mampu menempuh jenjang karir strategis hingga posisi puncak. Posisi strategis yang dimaksud adalah posisi yang langsung berkaitan dengan operasional inti perusahaan seperti pemasaran, produksi, dan penjualan. Akan tetapi, perempuan yang berhasil mencapai posisi atas justru lebih sering ditempatkan pada jabatan administratif atau staf bidang sumber daya manusia dan riset yang kurang memberikan akses langsung ke jenjang puncak.

Penelitian Bombuwela dan Chamaru (2013) mengkaji pengaruh *glass ceiling* terhadap perkembangan karier perempuan (*women career development*) di sektor swasta. *Glass ceiling* merujuk pada hambatan tidak kasat mata yang membatasi perempuan untuk mencapai posisi tinggi dalam organisasi. Peneliti mengidentifikasi empat kategori utama hambatan, yaitu individu, keluarga, organisasi, dan budaya, yang mencakup kurangnya rasa percaya diri, tanggung jawab domestik, gaya kepemimpinan yang tidak adil, serta norma sosial terhadap peran perempuan. Hasil analisis dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan hambatan *glass ceiling* berpengaruh negatif terhadap *women career development*, di mana hambatan individu merupakan faktor paling dominan, disusul budaya dan organisasi, sedangkan hambatan keluarga memiliki pengaruh paling rendah. Penelitian juga menunjukkan bahwa *women career development* dipengaruhi oleh fokus terhadap karier, dukungan keluarga, dan sikap terhadap organisasi, yang ditentukan oleh dedikasi terhadap pekerjaan, perencanaan karier, hubungan profesional, apresiasi keluarga, keseimbangan kehidupan kerja, kerja tim, dan persepsi terhadap lingkungan kerja.

Hambatan tak kasat mata yang menghalangi perempuan mencapai posisi tinggi baik di pemerintahan maupun sektor swasta disebabkan oleh diskriminasi gender yang telah melekat dalam masyarakat. Aktualisasi problematika ini tercermin berdasarkan data jumlah ASN menurut jabatan dan jenis kelamin, terlihat bahwa secara kuantitatif perempuan yang menduduki jabatan struktural belum mencapai 50% dari total keseluruhan. Selain itu, di beberapa perangkat daerah terdapat dominasi satu jenis kelamin tertentu. Hal ini disebabkan oleh adanya segregasi pekerjaan dalam organisasi, di mana perempuan ditempatkan pada jenis pekerjaan tertentu, sehingga menunjukkan bahwa fenomena *glass walls* masih berlangsung.

Di Indonesia, peran perempuan di dunia kerja masih terbatas karena masih banyak aturan dan stereotip tradisional yang berlaku. Perempuan sering dianggap kurang mampu dibanding laki-laki dalam menjalankan pekerjaan. Sebagian besar perempuan bekerja di bidang pelayanan publik dan biasanya hanya menduduki posisi manajer tingkat menengah atau bawah (Ghurobi, 2014). Kondisi serupa juga terjadi di Amerika, di mana perempuan umumnya menempati posisi manajer ke bawah dan tidak memiliki kekuasaan sebesar laki-laki di perusahaan. Mereka juga sering bekerja di sektor yang dianggap pekerjaan tradisional perempuan, seperti pelayanan dan pemasaran (Sposito, 2013). Posisi yang diberikan kepada perempuan biasanya lebih rendah dari laki-laki, sehingga mereka tidak memiliki kekuasaan atau hak yang setara di perusahaan. Penelitian Catalyst pada 2008 menunjukkan bahwa meskipun perempuan mencapai 46,3% dari tenaga kerja di Amerika Serikat, hanya 2,4% perempuan yang berhasil menjadi CEO (Catalyst, 2008).

Stereotip gender pada dunia kerja berpengaruh negatif pada persepsi potensi perempuan dan bagaimana mereka dinilai (Ellemers, 2018), termasuk dalam dokumen pekerjaan seperti surat rekomendasi dan CV (Milkman et al., 2015; Moss-Racusin et al., 2012). Hal tersebut akan berdampak serius dan jangka panjang pada individu yang efek kumulatifnya dapat sangat merusak karier dan kepercayaan diri mereka (Knobloch-Westerwick et al., 2013; National Academies of Sciences, 2018).

Salah satu faktor sosial yang memengaruhi munculnya *glass ceiling* di perusahaan adalah adanya stereotip gender di masyarakat yang menganggap bahwa tugas perempuan seharusnya hanya di rumah. Menurut teori gender, peran utama seorang perempuan dianggap sebagai istri dan ibu yang bertanggung jawab mengurus rumah tangga dan mendidik anak. Perempuan juga diharapkan bisa memasak, menjahit, menjaga rumah, dan melahirkan anak. Pandangan ini membuat peran perempuan lebih dianggap cocok di rumah daripada di dunia kerja, sehingga secara tidak langsung membentuk stereotip bahwa perempuan sebaiknya tidak bekerja di perusahaan.

C. Minimnya Representasi Perempuan di Posisi Manajerial atau Teknis

Di Indonesia, meskipun perempuan memiliki partisipasi yang sedikit lebih tinggi dibandingkan rata-rata global, mereka tetap menghadapi tantangan yang signifikan. Berdasarkan data International Labour Organization tahun 2021 menunjukkan kemajuan dalam keterwakilan perempuan di parlemen yaitu meningkat dari 17,4% pada tahun 2019 menjadi 21% pada tahun 2021. Namun, perempuan yang pernah menjabat sebagai kepala negara hanya sebanyak 3,2 tahun dari total 50 tahun terakhir dan angka ini tidak berubah dari tahun sebelumnya. Kemajuan lebih signifikan dicapai di bidang Kesehatan dan Kelangsungan Hidup serta Pencapaian Pendidikan, di mana sekitar 97% kesenjangan telah tertutup. Meski kesetaraan telah tercapai dalam hal partisipasi pendidikan menengah dan tinggi, tingkat partisipasi perempuan di pendidikan dasar masih menjadi yang terendah ketiga di antara negara-negara G20 (dengan kesenjangan tertutup 95%, peringkat ke-132). Hal ini perlu segera ditangani agar generasi perempuan di masa depan memiliki peluang yang lebih baik.

Di Indonesia, perempuan masih sering dipandang sebagai pihak yang bertanggung jawab utama terhadap pekerjaan rumah tangga, sehingga hal ini membatasi kesempatan mereka untuk berkarier secara maksimal. Banyak perusahaan juga belum menyediakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, seperti tempat penitipan anak atau jam kerja yang fleksibel. Berdasarkan laporan *United Nations Development Programme* tahun 2020 melaporkan bahwa sekitar 45% perempuan di Indonesia merasa terbebani untuk mengambil tanggung jawab lebih besar di tempat kerja karena tekanan dari lingkungan sosial maupun kewajiban domestik.

Menurut studi dari *Asian Development Bank* (ADB), diskriminasi gender mengakibatkan hilangnya potensi ekonomi yang signifikan, yakni sekitar 10 hingga 15 persen dari Produk Domestik Bruto (PDB) di sejumlah negara Asia, termasuk Indonesia. Dalam Tinjauan Tengah Strategi tahun 2030, *Asian Development Bank* menegaskan komitmennya untuk mendukung kesetaraan gender setidaknya dalam 60% dari seluruh proyeknya, baik yang dikelola oleh negara maupun swasta. Komitmen ini didukung oleh kriteria baru yang lebih jelas, yang menekankan bagaimana proyek-proyek *Asian Development Bank* dapat langsung membantu mengurangi kesenjangan gender dan meningkatkan investasi untuk mendukung perempuan.

Hasil Studi di Amerika Serikat, menunjukkan kenyataan bahwa perempuan masih sangat jarang menduduki posisi kepemimpinan tertinggi meskipun di banyak aspek lain mereka sudah hampir setara dengan laki-laki. Perempuan mencakup 46% dari total tenaga kerja dan 45% dari posisi eksekutif, administratif, dan manajerial. Mereka juga meraih 51% gelar sarjana dan 45% gelar pascasarjana. Akan tetapi, pada jabatan tertinggi terdapat kesenjangan yang terlihat sangat jelas, dimana hanya 4% dari lima pejabat dengan gaji tertinggi di perusahaan Fortune 500 yang perempuan serta hanya 0,4% yang menjadi CEO. Di bidang politik, perempuan hanya mewakili 13% senator, 14% anggota kongres, dan 10% gubernur negara bagian. Di militer, hanya 2% perempuan yang mencapai pangkat jenderal atau laksamana. Fenomena serupa juga terlihat di berbagai negara maju dan berkembang lainnya.

Selama ini, minimnya perempuan di posisi puncak sering dijelaskan dengan istilah *pipeline problem*, yaitu anggapan bahwa jumlah perempuan yang memenuhi syarat untuk posisi tinggi masih sedikit. Hal ini dikaitkan dengan tanggung jawab rumah tangga yang lebih banyak dibebankan kepada perempuan, serta stereotip bahwa perempuan kurang memiliki sifat atau ambisi yang dibutuhkan untuk memimpin. Meskipun saat ini perempuan telah setara dalam pendidikan dan pengalaman kerja, ternyata hal tersebut dianggap tidak lagi cukup.

Mengacu pada realitas ketidaksetaraan gender dalam dunia profesional tersebut kinanti (2021) dalam studinya menyarankan dua langkah manajerial untuk mengurangi dampak negatif yang mungkin muncul. Pertama, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semua gender. Seseorang bisa mengalami krisis identitas jika merasa tidak mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya. Seorang manajer perlu membangun tempat kerja yang inklusif dan tidak membedakan karyawan berdasarkan identitas gender yang mungkin tidak sesuai dengan stereotip pekerjaan tertentu. Upaya ini bisa dilakukan melalui proses rekrutmen yang bebas dari bias gender serta pelatihan keberagaman bagi seluruh karyawan. Kedua, manajer disarankan untuk membangun citra pekerjaan sebagai profesi yang netral terhadap gender. Stereotip yang mengaitkan pekerjaan tertentu dengan gender tertentu sering membuat orang menghindari profesi yang tidak sesuai dengan identitas gender mereka karena takut dinilai negatif. Akibatnya, perempuan cenderung memilih pekerjaan yang dianggap feminin, dan laki-laki memilih pekerjaan yang maskulin. Pola ini memperkuat stereotip pekerjaan berbasis gender. Salah satu contoh nyata adalah pekerjaan sebagai tenaga penjual, yang sering kali dianggap cocok untuk laki-laki.

D. Beban Ganda Pada Perempuan.

Menurut (Pudjiwati, 1985) dalam penelitian Hidayati menjelaskan bahwa, perempuan sering menghadapi beban ganda karena harus menjalankan dua peran sekaligus. Pertama, mereka berperan sebagai ibu rumah tangga yang meskipun tidak menghasilkan pendapatan secara langsung, tetap berkontribusi secara produktif dengan mendukung suami sebagai pencari nafkah utama. Kedua, perempuan juga bisa berperan sebagai pencari nafkah, baik sebagai pendukung maupun sebagai sumber utama penghasilan keluarga.

Peran ganda ini berarti perempuan harus menyeimbangkan tanggung jawabnya di ranah domestik dan publik. Di satu sisi, mereka menjalankan tugas rumah tangga seperti memasak, membersihkan rumah, merawat anak, dan melayani suami. Di sisi lain, mereka juga aktif di masyarakat, bekerja di luar rumah, bahkan sering kali menjadi tulang punggung ekonomi keluarga. Artinya, perempuan menjalankan dua fungsi penting yakni, sebagai ibu rumah tangga yang mengelola urusan domestik tanpa bayaran sekaligus sebagai pekerja yang menghasilkan pendapatan secara langsung.

Hal tersebut diperkuat dengan sejumlah penelitian menunjukkan bahwa banyak perempuan yang berperan ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus pekerja masih menghadapi beban yang berat. Beban ini dirasakan di berbagai bidang pekerjaan, mulai dari pegawai negeri, karyawan pabrik, psikolog, dan lainnya. Salah satu studi terhadap 16 pasangan suami-istri PNS di Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat, mengungkapkan bahwa para istri yang juga bekerja sebagai PNS tetap harus mengurus pekerjaan rumah tangga sebelum berangkat bekerja. Disamping itu, para suami memiliki waktu santai untuk menikmati kopi dan membaca koran sebelum beraktivitas. Bahkan saat istirahat siang, ada istri yang kembali ke rumah untuk menyiapkan kebutuhan keluarga. Sepulang kerja, para istri pun masih harus menyelesaikan pekerjaan domestik, sementara suami bisa menikmati waktu luang dengan menonton bola, berkumpul bersama teman, atau bersosialisasi dengan tetangga (Leli Ruspita, 2012 dalam Ernaningtyas, 2023).

2. Analisis Hukum dan Strategi Emansipatoris untuk Mewujudkan Ruang Kerja Inklusif Gender

Indonesia telah memiliki berbagai dasar hukum untuk menjamin perlindungan hak asasi perempuan, khususnya dalam sektor ketenagakerjaan. Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketentuan ini kemudian diperkuat melalui amendemen kedua UUD 1945 dalam Pasal 28D Ayat (2), yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas perlakuan serta imbalan yang adil dalam hubungan kerja. Ini menjadi tanggung jawab negara untuk memastikan bahwa hak-hak tersebut terlindungi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menekankan prinsip kesetaraan bagi seluruh warga negara tanpa membedakan agama, suku, jenis kelamin, status sosial, atau pandangan politik. Ketentuan ini berlaku bagi perempuan dan laki-laki secara setara. Meski demikian, dalam kenyataannya, perempuan masih sering diperlakukan tidak setara di dunia kerja. Untuk menjawab persoalan ini, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur perlindungan khusus bagi perempuan, termasuk dalam hal memilih pekerjaan dan menjalankan peran domestik. Dalam Pasal 71, disebutkan bahwa negara bertanggung jawab dalam menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia bagi setiap warga negara (Martoyo, 1999 dalam Susanti et al, 2023).

Artikel oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2025) juga menjelaskan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lalu di absahkan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjamin setiap orang memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan diperlakukan adil tanpa diskriminasi, termasuk dalam hal jenis kelamin. Prinsip ini dikenal dengan Equal Employment Opportunity (EEO), yaitu kebijakan yang mendorong penghapusan perlakuan tidak adil dalam dunia kerja. Faktanya, diskriminasi bisa muncul secara langsung maupun tidak langsung. Misalnya, ketika perempuan tersingkir dalam proses rekrutmen karena dianggap tidak cocok untuk jabatan tertentu meskipun memiliki kualifikasi yang sama.

Praktik ketenagakerjaan yang adil penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kesempatan yang setara memberi ruang bagi setiap orang untuk berkembang berdasarkan kemampuannya. Hal ini mencakup pemberian upah yang layak, peluang menduduki jabatan, serta kebijakan kerja yang transparan dan tidak bias. Tanggung jawab ini tidak hanya ada di tangan pemerintah atau pengusaha, tetapi juga semua pihak yang terlibat dalam dunia kerja. Dengan kebijakan yang berpihak pada keadilan, diskriminasi dapat ditekan dan kesetaraan gender lebih mudah tercapai (<https://majalahsenta.kemnaker.go.id/artikel/mewujudkan-kesempatan-dan-kesetaraan-bagi-para-pekerja>).

Kebijakan publik berperan penting dalam mendorong kesetaraan gender, terutama dalam dunia kerja dan pendidikan. Meski undang-undang seperti Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 menjamin hak perempuan atas perlindungan dari diskriminasi dan hak atas cuti melahirkan, pelaksanaannya di lapangan masih lemah, terutama di sektor swasta dan wilayah terpencil. Di bidang pendidikan, akses yang setara belum sepenuhnya mampu menghapus stereotip gender. Tantangan utama justru muncul dari lemahnya pengawasan, minimnya sanksi, keterbatasan anggaran, serta kuatnya norma sosial yang masih membatasi peran perempuan di ruang publik. Jika tidak ditangani dengan strategi yang tepat, upaya keadilan gender hanya akan berhenti sebagai wacana tanpa hasil yang nyata.

Menurut laporan World Economic Forum tahun 2020, Indonesia tercatat menempati peringkat ke-85 dalam Indeks Kesenjangan Gender global dengan skor 70.0 poin tersebut naik satu poin dari tahun sebelumnya dan berhasil menutup sekitar 70 persen kesenjangan gender. Indonesia

mengalami kenaikan 28 peringkat di subindeks. Partisipasi dan Kesempatan Ekonomi ke posisi 68 dengan skor 68,5 persen, meski masih bergandengan dengan kesenjangan ekonomi masih cukup besar. Proporsi perempuan tertinggi di posisi kepemimpinan sebesar 55 persen. Namun, partisipasi perempuan di pasar kerja masih rendah yaitu sebesar 54 persen dan pendapatan mereka hanya setengah dari laki-laki yang tentunya menghambat kemajuan Indonesia. Sementara itu kesenjangan gender di politik melebar dengan skor turun menjadi 17,2 persen dan peringkat turun ke posisi 82. Hal ini diakibatkan oleh berkurangnya perempuan di parlemen dan kabinet.

Diperlukan upaya yang lebih besar untuk mengatasi tantangan kesenjangan gender, meskipun sejumlah langkah positif telah diambil untuk mendorong kesetaraan di dunia kerja. Di ranah politik, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2003 telah mencantumkan kebijakan afirmatif dengan menetapkan bahwa partai politik wajib mengikutsertakan setidaknya 30 persen perempuan sebagai syarat untuk mendaftar dalam pemilihan umum, baik di tingkat lokal maupun nasional. Akan tetapi, kebijakan ini belum sepenuhnya efektif, karena keterwakilan perempuan di parlemen masih belum mencapai proporsi ideal 30 persen dari total anggota legislatif.

Menurut studi International Labour Organization (2020) jika sebuah perusahaan meningkatkan keberagaman gender di tempat kerja memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, seperti meningkatnya keuntungan dan produktivitas, kemampuan yang lebih baik dalam mempertahankan karyawan, serta munculnya ide-ide yang lebih kreatif dan inovatif. Saat ini, banyak perusahaan di Indonesia menghadapi kekurangan tenaga kerja terampil. Salah satu cara untuk mengatasi hal ini adalah dengan membuka lebih banyak peluang bagi perempuan untuk menduduki posisi manajerial.

Di Indonesia, sebanyak 77 persen perusahaan yang disurvei menyatakan bahwa keberagaman gender memberikan dampak positif terhadap kinerja bisnis mereka. Persentase ini lebih tinggi dibandingkan rata-rata perusahaan di kawasan Asia dan Pasifik yang hanya mencapai 68 persen. Di Indonesia, perusahaan berskala menengah merupakan kelompok yang paling banyak merasakan manfaat tersebut, yaitu sebesar 85 persen. Hal serupa juga dirasakan oleh 83 persen perusahaan di sektor manufaktur dan 81 persen perusahaan di sektor keuangan dan asuransi. Sebagian besar perusahaan juga sepakat bahwa keberagaman gender memberikan berbagai manfaat nyata. Di antara perusahaan yang mengalami peningkatan kinerja, sebanyak 66 persen melaporkan adanya peningkatan keuntungan, produktivitas, serta kreativitas dan keterbukaan dalam lingkungan kerja. Selain itu, 61 persen menyatakan lebih mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja, 53 persen melihat adanya perbaikan pada citra dan reputasi perusahaan, sementara 46 persen merasa lebih mampu memahami kebutuhan serta preferensi konsumen.

Kesetaraan gender di dunia kerja tidak dapat dicapai hanya melalui komitmen simbolis. Diperlukan langkah strategis dan terukur yang mampu mengubah struktur, budaya, dan kebijakan secara menyeluruh. Terdapat rekomendasi yang **KUAT** sebagai pijakan untuk memperkuat peran dan posisi perempuan dalam dunia kerja dengan mempertimbangkan kebijakan berikut ini:

1) **Kuota kepemimpinan perempuan**

Penerapan kuota minimum bagi perempuan dalam posisi kepemimpinan perlu didorong guna memastikan representasi yang lebih seimbang dalam proses pengambilan keputusan.

2) **Ubah budaya kerja melalui pelatihan kesadaran gender**

Pelatihan rutin bagi manajemen dan seluruh karyawan penting untuk membangun lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan bebas dari stereotip gender.

3) **Akomodasi kerja reproduktif dalam kebijakan ketenagakerjaan**

Kebijakan ketenagakerjaan harus mengakomodasi kebutuhan kerja reproduktif, seperti pemberian cuti ayah dan pengaturan kerja fleksibel bagi ibu, sebagai bentuk dukungan terhadap keseimbangan peran.

4) Transformasi hukum yang substantif

KESIMPULAN

Diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja Indonesia masih terjadi secara sistemik dan melembaga. Perempuan mengalami berbagai hambatan seperti kesenjangan upah, promosi jabatan yang terbatas, serta beban ganda antara peran domestik dan profesional. Walaupun Indonesia sudah punya dasar hukum yang menjamin kesetaraan gender, pelaksanaan di lapangan masih belum maksimal. Banyak faktor penghambat, seperti stereotip budaya, lemahnya pengawasan, serta minimnya dukungan kebijakan yang benar-benar berpihak pada perempuan. Perspektif ekonomi feminis membantu kita memahami bahwa persoalan ini bukan hanya isu individu, tapi juga struktur sosial dan politik yang timpang. Maka dari itu, strategi untuk mendorong kesetaraan harus menyentuh perubahan budaya organisasi, transparansi pengupahan, kuota kepemimpinan perempuan, dan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan kerja perempuan, termasuk soal waktu kerja dan perlindungan atas hak-hak reproduktif. Tanpa itu, kesetaraan gender hanya akan jadi jargon tanpa dampak nyata.

DAFTAR REFERENSI

- Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: perspektif hukum dan etika. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 106–120. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. In H. Abadi (Ed.), *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Pertama, Vol. 5). Cv. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Iftitah, A., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kunarso. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 1(2), 31–46. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471>
- Indrayanti, K. W. (2021). Kajian parameter gender dalam substansi peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(2), 204–295. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i2.6223>
- Iqbal, M. F., & Harianto, S. (2022). Prasangka, Ketidaksetaraan, dan Diskriminasi Gender dalam Kehidupan Mahasiswa Kota Surabaya: Tinjauan Pemikiran Konflik Karl Marx. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 8(2), 187–199. <https://doi.org/10.23887/jiis.v8i2.52926>
- Kurniasari, W., Gunarto, T., & Yuliawan, D. (2024). Dinamika Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan: Faktor Kunci Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 7(1), 38–47. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i1.1343>
- Madris. (2021). *Ekonomi Ketenagakerjaan dan Investasi Modal Manusia* (Pertama). Nas Media Pusaka.
- Nor, I. (2023). PENERAPAN PRINSIP KESETARAAN GENDER DALAM DUNIA KERJA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003. *Legal Studies Journal*, 3(2). <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/ljsj/article/view/10608/4108>

- Rosdiana, Izaac, F. A., Utami, S., Yulaeka, Febria, C., Apriyanti, Pristina, Ni., Yasti, M. A., & Ernita, L. (2023). *GENDER DAN KESEHATAN* (S. Yusran & N. Yiniar (eds.); Pertama). [https://repo.uwgm.ac.id/83/6/EBOOK Gender dan Kesehatan.pdf](https://repo.uwgm.ac.id/83/6/EBOOK%20Gender%20dan%20Kesehatan.pdf)
- Sari, A. R., Alvandi, A., Putri, N. A., Khairani, N. H., Zafarina, Y., & Febrianty, Y. (2023). PERILAKU DISKRIMINASI GENDER DALAM PANDANGAN SOCIO LEGAL. *LEX Journal : Kajian HUKum & Keadilan*, 7(2). [https://repo.uwgm.ac.id/83/6/EBOOK Gender dan Kesehatan.pdf](https://repo.uwgm.ac.id/83/6/EBOOK%20Gender%20dan%20Kesehatan.pdf)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharjuddin. (2020). Kesetaraan Gender dan Strategi Pengaruh Utamanya. In *Cv. Pena Persada* (Pertama). CV.Pena Persada. [https://repository.ubharajaya.ac.id/11760/1/BUKU KESETARAAN GENDER.pdf](https://repository.ubharajaya.ac.id/11760/1/BUKU%20KESETARAAN%20GENDER.pdf)
- (ILO), I. L. O. (2020). Leading to Success: The business case for women in business and management in Indonesia. *International Labour Organization (ILO)*. [https://doi.org/10.1016/S1473-3099\(16\)00024-4](https://doi.org/10.1016/S1473-3099(16)00024-4)
- Adika, N. D., & Rahmawati, F. (2021). Analisis Indikator Ketimpangan Gender dan Relevansinya terhadap Pertumbuhan Ekonomi Inklusif di Indonesia. *Ecoplan*, 4(2), 151–162. <https://doi.org/10.20527/ecoplan.v4i2.400>
- Alifta Kinanti, N., Syaebani, M. I., & Primadini, D. V. (2021). Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, 44(1), 1–16.
- Azzahra, G. A. (2024). Pengembangan Stereotip Gender terhadap Persepsi Karyawan pada Manajer Perempuan. *Konstruksi Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 3(4), 111–121. <https://doi.org/10.56393/konstruksisocial.v1i12.1375>
- Bisei, A. (2018). Akar Subordinasi Pada Perempuan. *Limen*, 14(1–2), 51–76. <http://stft-fajartimur.ac.id/jurnal/index.php/lim/article/view/2>
- Bombuwela, P. M., & De Alwis, A. C. (2013). Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka. *Journal of Competitiveness*, 5(2), 3–19. <https://doi.org/10.7441/joc.2013.02.01>
- Chandra, A. A., Wahyuddin, Y. A., & Zulhandayani, K. (2023). Upaya Pemerintah Islandia Dalam Meningkatkan Kesetaraan Gender (Studi Kasus : Fenomena Gender Pay Gap Di Dunia Kerja). *Indonesian Journal of Global Discourse*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.29303/ijgd.v5i1.81>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Hidayati, N. (2015). BEBAN GANDA PEREMPUAN BEKERJA (Antara Domestik dan Publik). *Muwazah*, 7(2). <https://doi.org/10.28918/muwazah.v7i2.516>
- Kemnaker. (2012). *Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia : panduan* (Kemnaker (ed.)). Kemnaker.
- Laili, M. H., & Damayanti, A. (2018). Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia: Bukti Empiris di Sektor Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 18(3), 1–21. <https://doi.org/10.21002/jepi.2018.12>
- Liao, Y. (2021). The Sources and Influencing Factors of Hedonistic Consumption. *Psychology*, 12(04), 660–674. <https://doi.org/10.4236/psych.2021.124041>
- McKinnon, M., & O’Connell, C. (2020). Perceptions of stereotypes applied to women who publicly communicate their STEM work. *Humanities and Social Sciences*

- Communications*, 7(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-020-00654-0>
- Muslim, M. I., & Perdhana, M. S. (2017). Glass Ceiling: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(1), 28–38. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.1.28-38>
- Paruntu, A. A., & Pandowo, M. (2018). The Influence of Glass Ceiling Practices to Women Employee in Bank Sulut Go Branch Bitung. *Jurnal EMBA*, 6(2), 828–837.
- Rahmawati, N. A., Widianingsih, I., & Karlina, N. (2023). Representasi Gender Dalam Jabatan Struktural Aparatur Sipil Negara (Asn) Perempuan Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok: Perspektif Glass Walls Theory. *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 14(2), 625–630. <https://doi.org/10.24198/jane.v14i2.45118>
- Sa'idah, F., & Fitriyati, D. (2022). Analisis Pengaruh Literasi Ekonomi dan Gaya Hidup Hedonis Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Paedagogy*, 9(3), 467–475. <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jp.v9i3.5288>
- Salsabila, R. (2023). Friksi Pemikiran Gerakan Kesetaraan Gender (Feminisme): Pro Dan Kontra. *Tashwir: Jurnal Penelitian Agama Dan Sosial Budaya*, 11(1), 45–54. <https://doi.org/10.18592/jt.v11i1.9718>
- Septiana, A. N., & Haryanti, R. H. (2023). Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(1), 168–177. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i1.58384>
- 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. <https://doi.org/10.51903/education.v3i2.330>
- Susanti, Z., Suhaimi, A., Zulkifli, A., Hayati, M., & Rahman, A. (2023). *PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM KERANGKA KESETARAAN GENDER*. 11(2337), 191–202.
- Triadi, I., & Maryanto. (2024). Pengaruh Politik Hukum Terhadap Kesetaraan Gender di Dunia Kerja. *Begawan Abioso*, 15(1).