

## KESENJANGAN GENDER DALAM DUNIA KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PEMBANGUNAN NASIONAL

Rika Dewi Sartika<sup>1</sup>, Azka Alycia Yahya<sup>2</sup>, Galang Putra Susilo<sup>3</sup>, Nurdin<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Juni, 2025

Revised Juni, 2025

Accepted Juni, 2025

Available online Juni, 2025

[2310413010@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310413010@mahasiswa.upnvj.ac.id)

[2310413035@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310413035@mahasiswa.upnvj.ac.id)

[2310413047@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310413047@mahasiswa.upnvj.ac.id), [nurdin.fisip@upnvj.ac.id](mailto:nurdin.fisip@upnvj.ac.id)

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Nasional

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesenjangan gender dalam dunia kerja dan implikasinya terhadap pembangunan nasional di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka, penelitian ini menelaah berbagai data dan literatur dari lembaga nasional dan internasional. Teori *Development as Freedom* dari Amartya Sen dan teori *Empowerment* dari Esther Duflo digunakan sebagai kerangka analisis untuk menjelaskan keterkaitan antara kesetaraan gender dan pembangunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan struktural seperti diskriminasi upah, segregasi pekerjaan, beban ganda, serta keterbatasan akses terhadap pendidikan dan posisi kepemimpinan. Kesenjangan gender ini tidak hanya berdampak pada ketidakadilan sosial, tetapi juga memperlambat pertumbuhan ekonomi nasional. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya kebijakan afirmatif, pemberdayaan ekonomi perempuan, dan perubahan budaya kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih adil dan inklusif.

**Kata Kunci:** Kesenjangan Gender; Dunia Kerja; Pembangunan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze gender inequality in the workplace and its implications for national development in Indonesia. Using a qualitative approach through literature review, this research examines various data and literature from both national and international institutions. The theoretical framework is based on *Development as Freedom* by Amartya Sen and *Empowerment* by Esther Duflo, which explain the relationship between gender equality and development. The findings show that women still face structural barriers such as wage discrimination, occupational segregation, double burdens, and limited access to education and leadership positions. Gender inequality not only results in social injustice but also slows down national economic growth. This study recommends the importance of affirmative policies, women's economic empowerment, and workplace cultural transformation to create a more just and inclusive environment.*

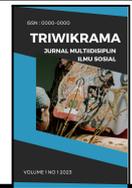
**Keywords:** Gender Inequality; Labor Market; Development

## 1. PENDAHULUAN

Kesenjangan gender, yang mencakup perbedaan dalam partisipasi tenaga kerja, upah, akses terhadap pekerjaan berkualitas, dan peluang karier, telah menjadi isu global yang signifikan. Meski berbagai kebijakan telah diterapkan untuk mengurangi kesenjangan ini, data menunjukkan bahwa ketimpangan gender di tempat kerja masih menjadi tantangan besar di

\*Corresponding author

E-mail addresses: [zukhruufi@gmail.com](mailto:zukhruufi@gmail.com)



banyak negara, termasuk Indonesia. Berdasarkan laporan International Monetary Fund (IMF), hanya 47% perempuan yang aktif dalam pasar tenaga kerja global dibandingkan dengan 72% laki-laki. Ketimpangan ini tidak hanya menghambat potensi individu tetapi juga menimbulkan kerugian ekonomi yang signifikan.

Dalam konteks pembangunan nasional, kesenjangan gender di dunia kerja memiliki dampak luas pada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dapat meningkatkan produk domestik bruto (PDB) secara signifikan. Sebagai contoh, negara-negara berkembang dapat meningkatkan PDB hingga 8% hanya dengan menaikkan tingkat partisipasi perempuan sebesar 5,9 poin persentase.. Selain itu, keberagaman gender di tempat kerja terbukti meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Perempuan membawa perspektif unik yang melengkapi kemampuan laki-laki, sehingga keberadaan mereka dalam tim kerja dapat menciptakan sinergi yang lebih baik.

Namun demikian, berbagai hambatan struktural dan sosial masih menghalangi perempuan untuk berpartisipasi secara penuh dalam dunia kerja. Hambatan ini meliputi diskriminasi gender, norma sosial yang membatasi peran perempuan, kurangnya akses terhadap pendidikan tinggi dan pelatihan keterampilan, serta kebijakan ketenagakerjaan yang tidak ramah keluarga. Di banyak negara berkembang, perempuan sering kali terjebak dalam pekerjaan informal atau berupah rendah tanpa perlindungan sosial yang memadai. Ketimpangan ini tidak hanya merugikan perempuan secara individu tetapi juga memperlambat kemajuan pembangunan nasional. Di Indonesia, kesenjangan gender di dunia kerja juga menjadi perhatian serius. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan secara konsisten lebih rendah dibandingkan laki-laki. Selain itu, perempuan cenderung terkonsentrasi pada sektor-sektor pekerjaan tertentu yang kurang dihargai secara ekonomi. Hal ini menunjukkan adanya pola segregasi pekerjaan berbasis gender yang mengakar kuat dalam struktur sosial dan ekonomi masyarakat Indonesia.

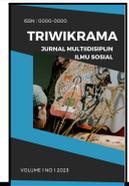
Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami akar permasalahan kesenjangan gender di dunia kerja serta mengevaluasi dampaknya terhadap pembangunan nasional. Dengan memahami faktor-faktor penyebab kesenjangan ini, pembuat kebijakan dapat merancang intervensi yang lebih efektif untuk mendorong kesetaraan gender di tempat kerja. Kesetaraan gender bukan hanya isu keadilan sosial tetapi juga merupakan strategi penting untuk mencapai pembangunan berkelanjutan. Sebagaimana dinyatakan oleh World Bank, investasi pada pemberdayaan perempuan di sektor tenaga kerja dapat memberikan efek domino positif pada pendidikan anak-anak, kesehatan keluarga, dan pengurangan kemiskinan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan baru mengenai strategi terbaik untuk mengatasi kesenjangan gender di dunia kerja serta bagaimana langkah-langkah tersebut dapat mempercepat pembangunan nasional. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis tetapi juga memiliki kontribusi praktis bagi pembuat kebijakan dan pelaku industri.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Teori *Development as Freedom* (Amartya Sen)**

Dalam buku yang berjudul "*Development as Freedom*" pada tahun 1999, karya buku dari Amartya Sen filsuf ekonom India. Dalam teori ini, Sen menggeser cara pandang tradisional terhadap pembangunan yang hanya diukur melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi, menjadi pemikiran yang bersifat lebih menyeluruh yaitu dengan melihat pembangunan sebagai proses perluasan kebebasan dari kemampuan yang dimiliki oleh manusia. Sen menegaskan bahwa pembangunan tidak hanya semata soal peningkatan pertumbuhan ekonomi, namun juga melihat



bahwa kemampuan (capability) individu. Dalam hal ini, Sen melihat bahwa indikator individu manusia sangat berpengaruh pembangunan nasional. Oleh karena itu, teori ini memberikan pemahaman juga terkait dengan kesenjangan gender dalam dunia kerja serta implikasinya terhadap pembangunan nasional, dimana kebebasan yang dimaksud merujuk kepada pembangunan yang lebih menyeluruh. Kesenjangan gender di dunia kerja dapat menghambat kemajuan pembangunan nasional, sebab merujuk kepada teori ini bahwa pembangunan yang berhasil melibatkan kemampuan tiap individu.

### **Teori *Empowerment* (Esther Duflo)**

Teori *Empowerment* (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan perempuan dan pembangunan ekonomi adalah dua hal yang saling memperkuat satu sama lain. Duflo menekankan bahwa kedua hal tersebut berkaitan dengan kebebasan perempuan dalam mengendalikan kendalinya atas sumber daya ekonomi, perempuan akan lebih mampu untuk mengambil keputusan dalam rumah tangga. Artinya, bahwa perempuan mendapatkan kendali atas kehidupan mereka melalui akses pendidikan, pekerjaan yang layak, pendapatan, dan partisipasi dalam sosial-ekonomi.

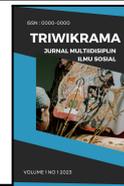
Teori Duflo sangat relevan dengan kesenjangan gender dalam dunia kerja. Kurangnya pemberdayaan memperburuk kesenjangan gender. Perempuan yang tidak diberdayakan cenderung bekerja disektor informal atau lebih buruk bekerja dengan upah yang rendah, kurang mendapatkan perlindungan sosial, memiliki beban ganda sebagai perempuan yang mengurus rumah tangga dan bekerja, serta mengalami hambatan untuk naik ke posisi kepemimpinan karena norma sosial patriarkis. Hal ini, tentunya berakibat kepada pembangunan nasional. Duflo menjelaskan bahwa dengan memberdayakan perempuan dapat memberikan dampak positif terhadap pembangunan nasional secara menyeluruh dan berkelanjutan. Pertama, Perempuan yang berpenghasilan cenderung mengalokasikan dana untuk kesehatan dan pendidikan keluarga, sehingga menghasilkan generasi yang sehat dan terdidik. Kedua, partisipasi perempuan dalam ekonomi memperluas basis produktivitas nasional. Ketiga, dengan memperkuat pemberdayaan perempuan meningkatkan pertumbuhan secara inklusif dan berkelanjutan.

### **Konsep Kesenjangan Gender di Dunia Kerja**

Kesenjangan gender dalam dunia kerja masih menjadi isu global yang belum sepenuhnya teratasi. World Bank (2022) melaporkan bahwa hanya 47% perempuan yang aktif dalam pasar tenaga kerja, jauh lebih rendah dibandingkan dengan 72% laki-laki. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam kesempatan kerja yang tersedia bagi perempuan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO) (2023), ditemukan bahwa perbedaan partisipasi tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk norma sosial, kebijakan ketenagakerjaan, serta tanggung jawab domestik yang masih lebih banyak dibebankan kepada perempuan. Faktor-faktor ini menyebabkan perempuan lebih banyak bekerja di sektor informal yang kurang memiliki perlindungan sosial.

Di Indonesia, studi yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) (2023) menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan hanya mencapai 53,41%, sedangkan laki-laki mencapai 82,27%. Data ini mengindikasikan bahwa perempuan masih menghadapi tantangan struktural dalam mengakses pekerjaan berkualitas dan berupah layak.



## **Konsep Dampak Kesenjangan Gender terhadap Pembangunan Nasional**

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja dapat memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi. McKinsey Global Institute (2022) memperkirakan bahwa jika kesenjangan gender dalam angkatan kerja dapat dikurangi, maka Produk Domestik Bruto (PDB) global dapat meningkat hingga 28 triliun USD pada tahun 2025.

Sementara itu, Duflo (2012) dalam studinya menegaskan bahwa kesetaraan gender tidak hanya berdampak pada ekonomi, tetapi juga kesejahteraan sosial. Ia menemukan bahwa perempuan yang bekerja cenderung menginvestasikan pendapatan mereka untuk pendidikan anak dan kesehatan keluarga, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan manusia yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh World Bank (2021) menunjukkan bahwa negara-negara yang menerapkan kebijakan yang mendukung perempuan dalam dunia kerja, seperti fleksibilitas jam kerja dan kebijakan cuti melahirkan berbayar, memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih stabil dibandingkan dengan negara-negara yang tidak memiliki kebijakan tersebut.

## **Konsep Kebijakan dan Strategi Mengatasi Kesenjangan Gender di Dunia Kerja**

Berbagai negara telah menerapkan kebijakan untuk mengatasi kesenjangan gender di tempat kerja. Dalam laporan OECD (2021), disebutkan bahwa kebijakan afirmatif seperti kuota perempuan dalam kepemimpinan perusahaan dan transparansi upah telah berhasil mengurangi kesenjangan gaji antara laki-laki dan perempuan di beberapa negara Eropa.

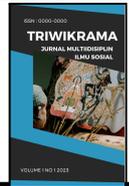
Di Indonesia, kebijakan yang mendukung kesetaraan gender telah diatur dalam berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, penelitian Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa implementasi kebijakan ini masih menghadapi tantangan, terutama dalam sektor informal yang sulit diawasi oleh pemerintah.

Sen (1999) dalam bukunya *Development as Freedom* menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi perempuan adalah strategi utama dalam mengurangi ketimpangan gender di dunia kerja. Ia berargumen bahwa dengan meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan tinggi, peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan berkualitas akan semakin besar.

Selain itu, laporan ILO (2023) juga menggarisbawahi pentingnya kebijakan fleksibilitas kerja dan transparansi dalam promosi jabatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif bagi perempuan.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (literature review) untuk menganalisis kesenjangan gender dalam dunia kerja serta implikasinya terhadap pembangunan nasional. Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur terkait dari jurnal akademik, laporan lembaga internasional, kebijakan pemerintah, serta data statistik. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang menyebabkan kesenjangan gender di dunia kerja serta kebijakan yang telah diterapkan untuk mengatasi masalah ini.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### ***Strategi Pengurangan Kesenjangan Gender dalam Dunia Kerja***

Salah satu utama untuk mengurangi kesenjangan gender di dunia kerja adalah dengan menciptakan akses kerja dan upah yang setara antara laki-laki dan perempuan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), terlihat jelas bahwa rata-rata upah buruh laki-laki Rp.3.541.231 jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan Rp.2.766.149. Selisih lebih dari Rp.775.000 ini menunjukkan adanya kesenjangan struktural yang belum terselesaikan dan memperkuat argumen bahwa kesetaraan ekonomi berbasis gender masih jauh dari tercapai (BPS, 2024).

Data tersebut juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar rata-rata upah yang diterima. Contohnya, pekerja dengan pendidikan Diploma IV/S1/S2/S3 menerima rata-rata 4,96 juta, sedangkan mereka yang berpendidikan SD ke bawah hanya 2,08 juta (BPS, 2024). Namun, fakta ini menjadi tidak adil ketika perempuan dengan tingkat pendidikan yang sama tetap menerima upah lebih rendah dibanding laki-laki, akibat dari bias gender dalam struktur upah dan jabatan.

Menurut penelitian oleh ILO (2023), ketimpangan ini sering kali disebabkan oleh diskriminasi tidak langsung di tempat kerja, kurangnya representasi perempuan di posisi strategis, serta dominasi laki-laki dalam sektor kerja dengan upah tinggi seperti pertambangan dan keuangan. Hal ini terlihat dalam data BPS 2024, di mana sektor pertambangan dan penggalian serta aktivitas keuangan dan asuransi dua sektor dengan rata-rata upah tertinggi masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki (BPS, 2024).

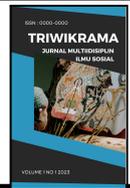
Penting juga untuk menekankan bahwa strategi pengurangan kesenjangan tidak hanya mencakup intervensi terhadap dunia kerja, tetapi juga pendidikan. Duflo (2012) menyatakan bahwa investasi pada perempuan dalam bidang pendidikan berdampak besar terhadap peningkatan kualitas hidup keluarga dan pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh. Maka, pemerintah harus memperluas akses perempuan ke bidang pendidikan strategis seperti STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), yang cenderung lebih menjanjikan secara ekonomi.

Kebijakan kerja yang ramah keluarga seperti fleksibilitas waktu kerja, penyediaan fasilitas penitipan anak, dan cuti melahirkan berbayar juga harus diperluas, karena perempuan masih lebih banyak memikul beban kerja domestik (ILO, 2023). Selain itu, budaya patriarkal yang menganggap perempuan sebagai pencari nafkah sekunder juga harus dilawan melalui pendidikan kesetaraan gender sejak dini, seperti yang disarankan Sen (1999) dalam pendekatannya tentang *freedom and development*.

Akhirnya, pengawasan terhadap implementasi regulasi yang mendukung kesetaraan gender, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan dan kebijakan *affirmative action*, harus diperkuat. Menurut Rahmawati (2022), banyak program pro-perempuan masih mandek di pelaksanaan karena minimnya komitmen lembaga dan rendahnya akuntabilitas implementasi di lapangan.

#### ***Bentuk-Bentuk Kesenjangan Gender dalam Dunia Kerja***

Partisipasi angkatan kerja dan juga perbedaan tingkat partisipasi antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja masih sangat nyata, baik itu di sektor formal maupun informal. Data Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia pada februari 2024 menunjukkan Tingkat Partisipasi



Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki sebesar 84,02%, dimana jauh lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan yang hanya 55,41%. Selain itu, perempuan lebih banyak bekerja di sektor informal (43,13%) dibandingkan dengan sektor formal (34,33%). Lain halnya, laki-laki lebih mendominasi di sektor formal (65,67%) dibandingkan dengan informal (56,87%). Sektor informal yang banyak diisi perempuan meliputi seperti pertanian dan perdagangan, yang umumnya menawarkan pekerjaan tidak tetap dan minim dari perlindungan sosial. Fenomena ini juga didorong oleh peran ganda perempuan sebagai pekerja sekaligus penanggung jawab utama rumah tangga, sehingga cenderung memilih pekerjaan yang lebih fleksibel meski kurang stabil dan berpenghasilan rendah.

Perbedaan upah gender antara laki-laki dan perempuan masih menjadi isu utama. Pada 2022, rata-rata upah buruh laki-laki di Indonesia tercatat 22,09% lebih tinggi daripada perempuan. Secara nominal, upah rata-rata laki-laki sebesar Rp3,33 juta, sedangkan perempuan hanya Rp2,59 juta. Kesenjangan ini terjadi meskipun kedua gender menempati posisi dan kualifikasi pekerjaan yang sama. Faktor penyebabnya meliputi diskriminasi dalam penggajian, pembagian kerja tradisional yang menempatkan perempuan pada pekerjaan bernilai rendah, serta keterbatasan akses perempuan ke peluang pelatihan dan promosi. Selain itu, pekerjaan yang didominasi perempuan sering kali dianggap kurang bernilai atau kurang penting, sehingga upahnya pun lebih rendah. Studi internasional juga menunjukkan bahwa kesenjangan upah di sektor informal cenderung lebih besar daripada sektor formal, dan sebagian besar tidak dapat dijelaskan hanya oleh perbedaan karakteristik pekerja, tetapi juga oleh diskriminasi gender.

Representasi perempuan di posisi manajerial dan top level masih sangat terbatas. Data menunjukkan bahwa proporsi perempuan dalam posisi manajerial jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, menandakan adanya hambatan struktural yang dikenal sebagai glass ceiling atau langit-langit kaca. Hambatan ini berupa stereotip gender, kurangnya akses ke jejaring profesional, serta beban ganda yang membuat perempuan sulit mencapai posisi puncak. Selain itu, proses promosi dan penilaian kinerja sering kali bias terhadap laki-laki, sehingga perempuan lebih jarang dipertimbangkan untuk posisi strategis.

Diskriminasi gender juga kerap terjadi dalam proses rekrutmen dan promosi. Contohnya, perempuan sering kali dianggap kurang mampu untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan teknis atau kepemimpinan, sehingga peluang mereka untuk diterima atau dipromosikan lebih kecil. Selain itu, adanya stereotip bahwa perempuan akan lebih sering mengambil cuti karena alasan keluarga atau kehamilan membuat perusahaan enggan merekrut atau mempromosikan perempuan ke posisi penting. Praktik ini memperkuat ketimpangan gender di dunia kerja dan menghambat perempuan untuk berkembang secara profesional.

### ***Implikasi Kesenjangan Gender terhadap Pembangunan Nasional***

Kesenjangan gender masih menjadi tantangan struktural yang signifikan dalam proses pembangunan nasional Indonesia. Kesenjangan ini tidak hanya mencerminkan ketidakadilan dalam hak dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan, tetapi juga membawa konsekuensi serius terhadap efektivitas dan keberlanjutan pembangunan di berbagai sektor.

Peran kelompok perempuan sangat berdampak kepada sektor ekonomi nasional. Maka dari itu, kesenjangan gender seperti, keterbatasan akses perempuan terhadap pekerjaan yang layak, kepemilikan aset, dan peran strategis menyebabkan rendahnya kontribusi ekonomi kelompok perempuan dalam PDB nasional. International Labour Organization (ILO) dalam laporannya menjelaskan bahwa kesenjangan gender di pasar kerja Indonesia berdampak langsung terhadap dinamika produktivitas nasional dalam hal ini tentunya mengalami stagnasi dan menghambat pertumbuhan ekonomi yang inklusif (Cameron, 2023). ILO juga memperkirakan penyeteraan



partisipasi tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan di Indonesia dapat meningkatkan PDB nasional hingga 25%.

Laporan dari Bappenas (2020) mencatat bahwa ketimpangan dalam tenaga kerja antara perempuan dan laki-laki menjadi hambatan utama dalam pencapaian target pembangunan inklusif yang tertelan dalam RPJMN 2020-2024. Pada laporan tersebut menjelaskan bahwa perempuan cenderung terperangkap dalam pekerjaan yang sifatnya informal dengan upah gaji yang rendah, serta tidak memiliki perlindungan sosial dan jaminan kerja, sehingga dengan hal ini dapat memperlemah ketahanan ekonomi rumah tangga yang berakibatkan kemiskinan multidimensi. Hal ini didukung dengan studi dari Aula dan Adiputra bahwa Gender inequality in employment memiliki korelasi negatif terhadap pertumbuhan daerah. Semakin sedikit partisipasi perempuan dalam sektor pekerjaan formal, semakin lemah pula dalam pembangunan yang berkelanjutan (Aula & Adiputra, 2024).

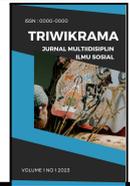
Dalam aspek pembangunan nasional perlu dilihat dari kacamata sosial yang terjadi karena adanya kesenjangan gender dalam dunia kerja. Dampak sosialnya sangat kompleks, salah satunya yaitu terbentuknya kemiskinan yang struktural pada kelompok perempuan. Sugiharti & Nisak (2020) menunjukkan bahwa pada kelompok perempuan di Indonesia mengalami tantangan yang rumit, dimana perempuan dihadapkan dengan keterbatasan akses pendidikan, layanan kesehatan, serta harus bisa berperan sebagai pencari nafkah dan bertanggung jawab atas urusan domestik (beban ganda). Beban ganda selain dapat mempengaruhi kesejahteraan individu perempuan, namun juga terhadap kebaikan dalam keberlangsungan keluarga. Dalam kasus rumah tangga miskin, perempuan seringkali mendapatkan beban ganda, biasanya perempuan bekerja pada sektor informal dengan tidak ada jaminan sosial, cuti melahirkan dan fasilitas penitipan anak. Sehingga, hal tersebut membentuk kemiskinan yang struktural dan sulit untuk diputuskan.

Menurut Zalukhu & Collyn (2021), tingkat ketimpangan gender yang tinggi sangat berkorelasi dengan rendahnya skor Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Hal ini memperlihatkan bahwa gender inequality tidak hanya bersifat diskriminatif, tetapi juga merugikan dalam hal pembangunan kualitas manusia. Program-program pengentasan kemiskinan sering gagal mencapai target kelompok perempuan karena tidak mengadopsi pendekatan berbasis gender yang komprehensif.

Menurut laporan bersama dari ILO dan Bappenas, perempuan masih menghadapi hambatan budaya, struktural, dan institusional dalam mengakses posisi kepemimpinan politik dan birokrasi. Hal ini mengakibatkan terpinggirkannya suara dan kebutuhan perempuan dalam penyusunan kebijakan pembangunan nasional (Azis & Azarine, 2023). Dalam konteks kelembagaan, studi oleh Kaasch et al. (2018) menunjukkan bahwa minimnya pengarusutamaan gender dalam kebijakan sosial dan pembangunan menyebabkan bias kebijakan yang tidak responsif terhadap kebutuhan perempuan, anak, dan kelompok rentan lainnya. Rendahnya partisipasi perempuan di tingkat perencanaan menyebabkan pendekatan pembangunan cenderung maskulin dan tidak inklusif.

### ***Faktor-Faktor Penyebab Kesenjangan Gender***

Tantangan dalam mengatasi kesenjangan gender semakin kompleks dengan adanya interseksionalitas, di mana diskriminasi terhadap perempuan diperparah oleh faktor-faktor lain seperti ras, kelas sosial, orientasi seksual, dan disabilitas. Perempuan dari kelompok minoritas seringkali menghadapi hambatan yang lebih besar dalam mengakses pendidikan, pekerjaan, dan layanan publik. Misalnya, perempuan dengan disabilitas mungkin menghadapi diskriminasi ganda



karena stigma disabilitas dan stereotip gender. Selain itu, globalisasi dan perubahan teknologi juga turut mempengaruhi dinamika kesenjangan gender. Di satu sisi, globalisasi membuka peluang kerja baru bagi perempuan, terutama di sektor industri dan jasa. Namun, di sisi lain, globalisasi juga dapat memperburuk kondisi kerja perempuan, seperti upah rendah, jam kerja panjang, dan kondisi kerja yang tidak aman. Otomatisasi dan digitalisasi juga mengancam lapangan kerja yang didominasi perempuan, seperti pekerjaan administratif dan manufaktur.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan multidimensional yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, sektor swasta, organisasi masyarakat sipil, dan lembaga pendidikan. Pemerintah perlu mengeluarkan dan menegakkan undang-undang yang melindungi hak-hak perempuan dan mempromosikan kesetaraan gender di semua bidang kehidupan. Sektor swasta perlu menerapkan kebijakan dan praktik kerja yang ramah gender, seperti memberikan cuti melahirkan yang adil, menyediakan fasilitas penitipan anak, dan menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan. Organisasi masyarakat sipil dapat berperan dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang isu-isu gender, memberikan dukungan kepada perempuan yang menjadi korban kekerasan dan diskriminasi, serta mengadvokasi kebijakan yang lebih adil. Lembaga pendidikan perlu mengubah kurikulum dan metode pengajaran untuk menghilangkan stereotip gender dan mempromosikan kesetaraan gender.

Selain itu, lembaga pendidikan juga perlu menyediakan program pelatihan dan beasiswa untuk mendorong perempuan untuk mengejar karir di bidang STEM dan kepemimpinan. Keterlibatan laki-laki juga sangat penting dalam upaya mencapai kesetaraan gender. Laki-laki perlu menyadari bahwa kesetaraan gender bukan hanya menguntungkan perempuan, tetapi juga menguntungkan laki-laki dan masyarakat secara keseluruhan. Laki-laki dapat berperan sebagai agen perubahan dengan menantang norma-norma gender yang merugikan, mendukung perempuan di tempat kerja dan di rumah, serta menjadi contoh positif bagi generasi muda.

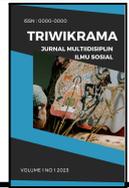
Pada akhirnya, mencapai kesetaraan gender membutuhkan perubahan budaya dan pola pikir yang mendalam. Masyarakat perlu menghargai perempuan sebagai individu yang setara dengan laki-laki, dengan hak dan kesempatan yang sama. Hanya dengan menghilangkan diskriminasi dan stereotip gender, kita dapat menciptakan masyarakat yang adil, inklusif, dan berkelanjutan bagi semua.

#### **4. SIMPULAN**

Kesenjangan gender di dunia kerja tetap menjadi isu struktural yang memengaruhi berbagai aspek pembangunan nasional, mulai dari produktivitas ekonomi hingga keadilan sosial. Perempuan masih menghadapi hambatan signifikan dalam akses terhadap pekerjaan layak, promosi jabatan, serta perlindungan kerja, yang sebagian besar disebabkan oleh konstruksi sosial, diskriminasi, dan ketimpangan kebijakan.

Berbagai strategi telah diidentifikasi untuk mengurangi kesenjangan ini, antara lain penguatan regulasi ketenagakerjaan yang berpihak pada kesetaraan gender, peningkatan akses pendidikan dan pelatihan vokasional bagi perempuan, serta penerapan kebijakan fleksibel seperti cuti melahirkan dan fasilitas penitipan anak di tempat kerja. Selain itu, penting pula adanya komitmen dari sektor swasta dan pemerintah untuk mendorong budaya kerja yang inklusif dan adil gender.

Implementasi strategi-strategi tersebut tidak hanya memberikan peluang yang lebih setara bagi perempuan dalam dunia kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembangunan nasional. Penelitian menunjukkan bahwa partisipasi perempuan yang lebih besar dalam ekonomi dapat meningkatkan Produk Domestik Bruto (GDP) dan mempercepat pencapaian



Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Dengan demikian, mengatasi kesenjangan gender di dunia kerja bukan hanya merupakan tuntutan keadilan, tetapi juga kebutuhan strategis bagi kemajuan bangsa.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Aula, M. R., & Adiputra, Y. S. (2024). The Effect of Gender Inequality in Employment on Economic Growth in Batam City. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(1), 121-131.
- IMF Blog. (2018). Economic Gains from Gender Inclusion : Even Greater than You Thought. <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>
- IMF eLibrary. (2024). A Casual Story: Gender Equality and Economic Growth.
- IMF Blog. (2023). Countries That Close Gender Gaps See Substantial Growth Returns.
- Bappenas. (2020). Gender Equality Review dalam RPJMN 2020-2024.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Rata-rata upah buruh per bulan Agustus 2024 (Berita Resmi Statistik No. 83/11/Th. XXVI). <https://www.bps.go.id>
- Cameron, L. (2023). Gender equality and development: Indonesia in a global context. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 59(2), 179-207.
- Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051-1079.
- International Labour Organization. (2023). Global wage report 2022-2023: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_865332/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_865332/lang-en/index.htm)
- International Labour Organization. (2023). World employment and social outlook: Trends 2023. Geneva: ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2023). Laporan Tahunan Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Kemnaker RI.
- McKinsey Global Institute. (2022). The power of parity: Advancing women's equality in Asia Pacific. McKinsey & Company.
- Nisak, S. S., & Sugiharti, L. (2020). Gender inequality and women poverty in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(9), 375-387.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). Women at work: Policies for gender equality. Paris: OECD Publishing.

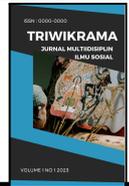
---

## **Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**

Volume 9 No 3, 2025

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



Rahmawati, A. (2022). Implementasi kebijakan kesetaraan gender dalam dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik dan Administrasi Negara*, 6(2), 135-148.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press

World Bank. (2021). *Women, business and the law 2021: Assessing women's economic empowerment*. Washington, DC: World Bank Group.

World Bank. (2022). *The global gender gap report*. Washington, DC: World Bank Group.

Zalukhu, R. S., & Collyn, D. (2021). Determinant analysis of gender inequality in human development in Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Scienciest*, 4(4).