
KETIMPANGAN GENDER DALAM PASAR TENAGA KERJA: ANALISIS EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKSES, PARTISIPASI, DAN UPAH

Fajar Budi Setiyawan¹, Adelia Indira Azahra², Clymenia Chavva Edelseen³, Adella Putri Anggita⁴, Nina Farliana⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Negeri Semarang

Email: fjarbudystywan@students.unnes.ac.id¹, adelazzahra3@students.unnes.ac.id²,
cchavvae@students.unnes.ac.id³, vy6610972@students.unnes.ac.id⁴,
ninafarliana@mail.unnes.ac.id⁵

Abstrak

Pembangunan Berkelanjutan menempatkan kesetaraan gender (SDGs 5) sebagai tujuan strategis yang perlu dicapai, namun Ketimpangan Gender masih menjadi isu struktural yang tidak dapat dihindari. Walaupun partisipasi pendidikan perempuan meningkat, kesenjangan upah, segregasi pekerjaan, dan hambatan mobilitas karier masih terlihat kuat di berbagai negara. Artikel ini menganalisis isu tersebut dari perspektif ekonomi sumber daya manusia melalui studi literatur, dengan menekankan peran investasi pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan kesehatan terhadap produktivitas dan pendapatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketimpangan gender di Indonesia masih terjadi, namun intensitasnya cenderung menurun dari waktu ke waktu. Untuk meningkatkan kesetaraan gender masih ada beberapa hambatan secara institusi maupun sosial budaya, seperti norma sosial, diskriminasi, pembagian kerja domestik, dan keterbatasan akses pada sektor teknologi dan kepemimpinan. Untuk itu pemerintah perlu memperkuat komitmen terhadap kesetaraan gender melalui optimalisasi penegakan regulasi ketenagakerjaan yang responsif gender, disertai sinergi yang efektif antara pemerintah pusat dan daerah dalam sistem pengawasan. Selain itu, diperlukan peningkatan literasi dan kesadaran perempuan mengenai hak-hak ketenagakerjaan, serta perluasan jaminan dan perlindungan sosial bagi pekerja perempuan, khususnya di sektor informal.

Kata Kunci: Ketimpangan Gender, Diskriminasi, Kesenjangan Upah, Segregasi Pekerjaan.

Abstract

Sustainable Development Goals (SDG 5) prioritize gender equality as a strategic goal, yet gender inequality remains an unavoidable structural issue. Despite increasing female educational participation, wage gaps, occupational segregation, and barriers to career mobility remain significant across various countries. This article analyzes this issue from a human resource economics perspective through a literature review, emphasizing the role of investments in education, training, experience, and health on productivity and income. The results show that gender inequality persists in Indonesia, but its intensity tends to decrease over time. Several institutional and sociocultural barriers remain to improving gender equality, such as social norms, discrimination, the division of domestic labor, and limited access to technology

and leadership. Therefore, the government needs to strengthen its commitment to gender equality by optimizing the enforcement of gender-responsive labor regulations, along with effective synergy between the central and regional governments in the supervisory system. Furthermore, it is necessary to increase women's literacy and awareness regarding labor rights, as well as expand social security and protection for female workers, particularly in the informal sector.

Keywords: *Gender Inequality, Discrimination, Wage Gap, Occupational Segregation.*

PENDAHULUAN

Ketidaksetaraan gender di Indonesia masih menjadi tantangan serius pada 2026, Isu utama meliputi beban ganda domestik, diskriminasi karier, pelecehan seksual, serta budaya patriarki yang kuat. Gender bukan sekedar perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan, melainkan perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab sosial yang dibentuk oleh masyarakat. Perbedaan tersebut melahirkan pembagian peran sosial yang berbeda antara laki-laki dan perempuan (Primi & Widiastuti, 2023). Pembagian ini didasarkan pada anggapan masyarakat mengenai apa yang dianggap pantas atau tidak dilakukan oleh masing-masing gender, yang kemudian diatur dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, norma, adat istiadat, serta kebiasaan yang berkembang dalam masyarakat (Primi & Widiastuti, 2023). Ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja merupakan isu penting yang menjadi fokus dalam studi Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) karena berkaitan langsung dengan alokasi tenaga kerja, produktivitas nasional, dan pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Dalam perspektif ESDM, tenaga kerja tidak hanya dinilai dari sisi kuantitas, tetapi juga kualitas serta kesetaraan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan, upah, pelatihan, dan promosi karir tanpa diskriminasi. Untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif melalui pengelolaan SDM yang responsif gender (Sariwardani, 2024). Ketika perempuan sebagai bagian signifikan dari angkatan kerja tidak memperoleh akses

dan peluang yang setara, maka optimalisasi sumber daya manusia sebagai modal serta pertumbuhan ekonomi tidak tercapai secara maksimal.

Secara global, kesetaraan gender menjadi salah satu dari 17 agenda utama pembangunan yang ditegaskan dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) poin 5 tentang penghapusan diskriminasi dan perluasan akses ekonomi bagi perempuan (United Nations, 2021). Namun, berbagai laporan menunjukkan bahwa keberadaan regulasi formal belum sepenuhnya menjamin kesetaraan ekonomi secara riil. Meskipun banyak negara telah memiliki kerangka hukum yang mendukung kesetaraan gender, implementasi kebijakan dan dukungan sistemik masih lemah, sehingga perempuan tetap menghadapi hambatan dalam akses pekerjaan dan peluang usaha (World Bank, 2023).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Indonesia konsisten turun dalam enam tahun atau periode 2018-2024. Skor IKG Indonesia pada 2018 tercatat 0,499 poin. Pada 2021 turun menjadi 0,465 poin. Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam capaian kesetaraan gender di Indonesia. Semakin kecil IKG maka ketimpangan antara laki-laki dan perempuan semakin rendah (semakin membaik). Namun Data menunjukkan, ketimpangan gender di pasar tenaga kerja Indonesia masih menjadi tantangan struktural. Menurut Badan Pusat Statistik (2024) melaporkan bahwa Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Indonesia tahun 2024 sebesar 0,421, yang menunjukkan

adanya kesenjangan dalam dimensi pemberdayaan, kesehatan reproduksi, dan partisipasi ekonomi. Kesenjangan juga tampak pada aspek upah dan struktur pekerjaan. Studi empiris terbaru menunjukkan bahwa perempuan cenderung menerima upah lebih rendah dibandingkan laki-laki meskipun memiliki karakteristik pekerjaan yang sebanding, mencerminkan fenomena *sticky floor* dan *glass ceiling* dalam pasar tenaga kerja Indonesia (Ruslan & Sukma, 2023). Dalam penerimaan upah, masih ditemukan adanya perbedaan tingkat upah antara pekerja laki-laki dan perempuan, meskipun keduanya memiliki jabatan, tingkat pendidikan, serta keterampilan yang setara di dalam perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya diskriminasi yang menyebabkan terjadinya perbedaan upah riil tersebut.

Dari sudut pandang ESDM, ketimpangan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pasar semata, tetapi juga oleh perbedaan akses pendidikan, norma sosial, pembagian peran domestik, serta kebijakan ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya responsif gender. Salah satu penyebab masih rendah TPAK perempuan di Indonesia adalah faktor budaya dan norma yang masih berlaku di sebagian besar masyarakat yaitu peran tradisi lebih penting dari peran transisinya sehingga perempuan memiliki kecenderungan untuk tetap di rumah dan merasa bertanggung jawab untuk mengurus keluarga di rumah, sehingga menolak untuk memasuki pasar kerja (Nuraeni & Suryono, 2021). Rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh faktor sosial dan budaya yang masih kental. Penelitian menunjukkan bahwa partisipasi kerja perempuan yang relatif stagnan merupakan hasil interaksi faktor ekonomi, sosial, dan institusional yang kompleks (Aisyi et al., 2022). Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas modal manusia perempuan harus dibarengi

dengan reformasi struktural agar investasi pendidikan dan keterampilan dapat menghasilkan timbal balik ekonomi yang setara.

Pemerintah dan pemerintah daerah belum secara komprehensif mengangkat isu gender dan ketidaksetaraan gender dalam pembangunan (Nurdin, 2024). Dengan demikian, banyaknya permasalahan kesetaraan gender di berbagai bidang termasuk bidang ketenagakerjaan di Indonesia, analisis ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja menjadi krusial dengan tujuan untuk memahami bagaimana hambatan terhadap kesetaraan kesempatan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dan kontribusinya terhadap pembangunan ekonomi nasional. Pendekatan ekonomi sumber daya manusia memberikan kerangka yang komprehensif untuk menilai hubungan antara investasi modal manusia, struktur pasar kerja, dan kebijakan publik dalam mewujudkan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan teknik content analysis. Systematic Literature Review (SLR) merupakan metode penelitian yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengevaluasi secara kritis, mengintegrasikan, serta mensintesis temuan dari berbagai penelitian yang relevan dengan suatu topik atau pertanyaan penelitian tertentu (Lame, 2019).

Data dikumpulkan dengan menelaah berbagai literatur ilmiah, seperti jurnal penelitian terdahulu, buku akademik, laporan resmi, serta publikasi yang relevan dengan topik yang dibahas. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik content analysis, yaitu metode analisis yang digunakan untuk menafsirkan isi data secara sistematis sehingga memungkinkan peneliti menghasilkan inferensi yang dapat

direplikasi serta memperoleh data yang akurat dengan mempertimbangkan konteks penelitian (Lame, 2019).

Melalui analisis terhadap sumber-sumber tersebut, penelitian ini berupaya menyusun pemahaman konseptual dan empiris yang mendukung pembahasan masalah secara mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesetaraan gender merupakan aspek penting dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Prinsip ini tidak hanya berkaitan dengan upaya menciptakan keadilan sosial, tetapi juga berperan strategis dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (SDM) serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan (Sriharini et al., 2024). Dalam perspektif ekonomi sumber daya manusia, tenaga kerja dipandang sebagai modal penting yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, seharusnya memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi melalui pendidikan, pelatihan, serta akses terhadap pasar kerja yang adil dan inklusif. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi berbagai hambatan struktural seperti norma sosial, pembagian peran domestik, dan diskriminasi dalam dunia kerja yang membatasi partisipasi dan mobilitas karir mereka.

Keberhasilan dalam mengurangi ketimpangan gender sangat ditentukan oleh penguatan pemahaman mengenai konsep gender di berbagai bidang kehidupan, seperti politik, sosial, ekonomi, dan budaya. Selain itu, peningkatan kapasitas para perencana program serta komitmen kuat dari pimpinan tertinggi dalam institusi pemerintahan juga berperan penting dalam mempercepat upaya mewujudkan kesetaraan gender dalam pembangunan (Nurdin, 2024).

A. Ketimpangan Gender dalam Partisipasi Pasar Tenaga Kerja

Di Indonesia, ketimpangan gender dalam partisipasi pasar tenaga kerja masih cukup besar. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024) tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (TPAK) lebih rendah dibanding laki laki. Data menunjukkan bahwa TPAK perempuan 56,42% sementara laki laki 84,66 ini menunjukkan bahwa angkatan kerja perempuan lebih rendah dibanding laki laki. Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi perempuan dalam dunia kerja, antara lain perbedaan upah antara perempuan dan laki-laki, keterbatasan akses perempuan untuk menduduki posisi manajerial, konsentrasi perempuan pada sektor pekerjaan tertentu, serta terbatasnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karier (Pradana et al., 2025) . Banyak perempuan, khususnya yang tinggal di wilayah pedesaan atau daerah tertinggal, bekerja di sektor informal dengan kondisi pekerjaan yang tidak tetap, pendapatan yang relatif rendah, serta minimnya perlindungan hukum dan jaminan kerja.

Di Indonesia masih terdapat ketimpangan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) antara perempuan dan laki-laki. TPAK perempuan sekitar 30 persen lebih rendah dibandingkan laki-laki. Perbedaan ini dipengaruhi oleh peran dan tanggung jawab laki-laki sebagai pencari nafkah utama, sehingga keterlibatan mereka dalam kegiatan ekonomi lebih tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan kesenjangan TPAK antara perempuan dan laki-laki masih cukup besar. (Hardinata, 2019)

Salah satu faktor ketimpangan gender yang paling jelas di pasar tenaga adalah perbedaan upah antara laki laki dan perempuan. Berdasarkan laporan dari BPS (2025) menyebut rata rata upah pekerja laki laki Rp 3,37 juta, sementara pekerja perempuan rata rata hanya Rp 2,61 juta. Ketimpangan upah tersebut muncul karena

berbagai faktor, baik diskriminasi secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini berkaitan dengan peran gender yang sering membatasi kesempatan perempuan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi atau dikenal dengan istilah *glass ceiling*, serta terbatasnya akses perempuan terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memadai. Kesenjangan upah tersebut tidak hanya merugikan perempuan sebagai individu, tetapi juga berdampak pada menurunnya daya saing dan efisiensi dalam perekonomian. Jika perempuan menerima bayaran yang lebih rendah dibandingkan laki-laki meskipun melakukan pekerjaan yang setara, maka potensi produktivitas yang dapat dihasilkan tidak akan tercapai secara maksimal. Oleh sebab itu, penting untuk menghapus praktik diskriminasi dalam sistem pengupahan serta memberikan peluang yang sama bagi perempuan dalam pengembangan karier agar kesejahteraan ekonomi dapat meningkat. (Hayya et al., 2025)

Rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan juga dipengaruhi oleh beban ganda yang harus mereka tanggung. Perempuan tidak hanya terlibat dalam pekerjaan di luar rumah, tetapi juga sering dianggap sebagai pihak yang bertanggung jawab utama terhadap pekerjaan domestik dan pengasuhan anak. Selain itu, norma sosial serta pandangan masyarakat mengenai peran gender turut mempengaruhi keputusan perempuan untuk bekerja. Masih terdapat anggapan bahwa laki-laki berperan sebagai pencari nafkah utama, sedangkan perempuan lebih cocok mengurus rumah tangga. (Putri et al., 2025)

Perempuan seringkali menghadapi berbagai hambatan struktural yang membatasi akses mereka terhadap kesempatan kerja dibandingkan dengan laki-laki. Ketidaksetaraan tersebut tidak hanya menunjukkan adanya ketimpangan dalam distribusi kesempatan kerja, tetapi juga dapat menghambat optimalisasi potensi sumber

daya manusia dalam perekonomian. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesetaraan gender dalam partisipasi pasar tenaga kerja menjadi aspek penting dalam menciptakan pembangunan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan (Umiatun et al., 2023). Kondisi ini dipengaruhi oleh stereotip gender, budaya patriarki, serta praktik organisasi yang secara tidak langsung membatasi peluang perempuan untuk berkembang dalam karier (Sari, Gunawan, & Rahmawati, 2025).

B. Ketimpangan Upah dan Segregasi Pekerjaan

Dalam studi ekonomi ketenagakerjaan, ketimpangan upah dan segregasi pekerjaan adalah masalah yang penting. Fenomena ini menunjukkan bahwa pekerja dapat menerima tingkat upah yang berbeda-beda di pasar tenaga kerja yang sama. Faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jenis pekerjaan, dan sektor ekonomi tempat seseorang bekerja dapat mempengaruhi perbedaan tersebut. Sari (2025) menyatakan bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja adalah pendidikan. Karena mereka dianggap memiliki kompetensi, keterampilan, dan produktivitas yang lebih baik, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan lebih tinggi biasanya memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan posisi dengan peningkatan yang lebih tinggi. Sebaliknya, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan rendah cenderung mendapatkan posisi dengan kompensasi yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa akses ke pendidikan sangat penting untuk posisi seseorang di pasar kerja dan pendapatannya.

Selain faktor pendidikan, pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat upah yang berbeda-beda. Orang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama biasanya memiliki keterampilan yang lebih matang dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan

pekerjaan. Oleh karena itu, pekerja dengan lebih banyak pengalaman cenderung menerima gaji yang lebih tinggi daripada pekerja baru saja memulai. Namun, tidak semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan posisi tersebut. Tingkat upah yang diterima pekerja juga dipengaruhi oleh sektor pekerjaan. Pekerja di sektor formal biasanya memiliki pendapatan yang lebih stabil dan perlindungan kerja yang lebih baik daripada pekerja di sektor informal, yang seringkali menghadapi pendapatan dan kondisi kerja yang tidak stabil (Sartika et al., 2025).

Sebaliknya, segregasi pekerjaan terkait erat dengan ketimpangan upah. Segregasi pekerjaan adalah ketika kelompok tenaga kerja tertentu lebih fokus pada jenis pekerjaan tertentu daripada kelompok tenaga kerja lainnya. Menurut (Masidin et al., 2025) perbedaan akses terhadap pendidikan, keterampilan, dan pengaruh norma sosial yang berkembang di masyarakat dapat menyebabkan segregasi pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan tenaga kerja tidak merata di berbagai bidang pekerjaan. Pembagian pekerjaan berdasarkan jenis kelamin adalah salah satu jenis pembagian pekerjaan yang paling umum. Dalam kebanyakan kasus, perempuan lebih banyak bekerja di bidang jasa, pendidikan, administrasi, dan perawatan. Sebaliknya, laki-laki lebih banyak bekerja di bidang industri, konstruksi, dan pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja fisik (Yahya et al., 2025).

Perbedaan distribusi tenaga kerja pada berbagai jenis pekerjaan tersebut dapat berdampak pada tingkat upah yang diterima oleh pekerja. Hal ini disebabkan karena tidak semua jenis pekerjaan memiliki struktur upah yang sama. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus, tingkat pendidikan yang tinggi, atau memiliki tingkat risiko kerja yang lebih besar biasanya menawarkan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang dianggap memiliki tingkat kesulitan yang lebih rendah. Ketika

kelompok pekerja tertentu lebih banyak terkonsentrasi pada sektor pekerjaan dengan tingkat upah yang relatif rendah, maka hal tersebut secara tidak langsung akan memperbesar ketimpangan pendapatan di pasar tenaga kerja (Masidin et al., 2025; Yahya et al., 2025).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa ketimpangan upah dan segregasi pekerjaan merupakan dua fenomena yang saling berkaitan dalam dinamika pasar tenaga kerja. Faktor individu seperti pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi tingkat pendapatan yang diperoleh seseorang, sementara distribusi tenaga kerja pada berbagai jenis pekerjaan juga berkontribusi terhadap munculnya perbedaan tingkat upah. Segregasi pekerjaan dapat memperbesar kesenjangan pendapatan apabila kelompok pekerja tertentu lebih banyak berada pada sektor pekerjaan dengan tingkat upah yang rendah. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi ketimpangan upah perlu dilakukan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerataan akses pendidikan, serta kebijakan ketenagakerjaan yang mampu menciptakan kesempatan kerja yang lebih adil dan merata bagi seluruh tenaga kerja (Sari, 2025; Sartika et al., 2025; Yahya et al., 2025).

C. Faktor Penyebab Ketimpangan Gender dalam Perspektif Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ketimpangan gender merupakan salah satu permasalahan penting dalam kajian ekonomi sumber daya manusia karena berkaitan dengan distribusi kesempatan kerja, tingkat partisipasi tenaga kerja, serta peluang pengembangan karier di pasar kerja. Dalam banyak kasus, perempuan masih menghadapi berbagai hambatan yang membatasi akses mereka terhadap peluang ekonomi yang setara dengan laki-laki. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga dapat menghambat pemanfaatan potensi sumber

daya manusia secara optimal dalam pembangunan ekonomi. Beberapa faktor utama yang menyebabkan ketimpangan gender tersebut antara lain budaya patriarki, diskriminasi dalam kebijakan organisasi, serta keterbatasan akses terhadap pengembangan karier dan jaringan profesional.

1. Budaya yang Bersifat Patriarki dalam Struktur Sosial

Kuatnya budaya patriarki dalam masyarakat adalah salah satu penyebab utama ketimpangan gender. Laki-laki dianggap lebih dominan dan memiliki peran utama sebagai pencari nafkah di budaya ini, sementara perempuan sering diasosiasikan dengan peran domestik seperti menjaga rumah tangga dan keluarga. Nilai-nilai ini kemudian memengaruhi cara masyarakat melihat perempuan yang mampu bekerja di dunia kerja. Akibatnya, perempuan sering dianggap tidak cocok untuk posisi kepemimpinan atau pekerjaan yang membutuhkan kemampuan pengambilan keputusan dan kemampuan teknis yang kuat. Di bawah kondisi ini, perempuan memiliki lebih sedikit kesempatan untuk maju dibandingkan laki-laki.

2. Perbedaan Kebijakan Perusahaan

Adanya diskriminasi terselubung dalam kebijakan perusahaan adalah faktor tambahan yang meningkatkan ketimpangan gender. Sementara beberapa kebijakan kerja tampak netral, mereka sebenarnya berdampak tidak seimbang pada perempuan. Contohnya adalah kekurangan fasilitas pendukung bagi pekerja perempuan, seperti cuti melahirkan yang tidak memadai, kekurangan tempat laktasi, atau kekurangan tempat penitipan anak. Kondisi ini membuat perempuan sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka dan peran ibu rumah tangga mereka. Selain itu, sistem kerja yang

menuntut jam kerja panjang, lembur, atau mobilitas tinggi seringkali lebih sulit dijalankan oleh perempuan yang memiliki tanggung jawab domestik yang lebih besar.

3. Beban Ganda Perempuan

Banyak kali, perempuan tidak hanya bekerja di sektor publik tetapi juga tetap memikul tugas rumah tangga yang berat. Fenomena ini disebut sebagai beban ganda. Seringkali, perempuan yang bekerja diharapkan untuk mengurus rumah tangga, merawat anak, dan melakukan tugas rumah tangga lainnya. Jumlah beban ganda ini dapat berdampak pada produktivitas kerja perempuan, peluang untuk berkembang, dan kesehatan fisik dan mental mereka. Dalam jangka panjang, situasi ini berpotensi menghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia perempuan dan meningkatkan disparitas gender dalam pasar tenaga kerja.

4. Keterbatasan dalam Pengembangan Karir dan Jaringan Profesional

Faktor tambahan adalah kurangnya akses perempuan terhadap mentor, jaringan profesional, dan peluang pengembangan karier. Proses promosi jabatan di banyak organisasi ditentukan oleh kinerja formal dan jaringan profesional. Karena dominasi mereka dalam struktur organisasi, laki-laki cenderung lebih mudah mengakses jaringan tersebut. Sebaliknya, perempuan seringkali tidak memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam diskusi informal yang mempengaruhi keputusan organisasi. Hal ini menghalangi perempuan untuk mendapatkan pelatihan kepemimpinan, promosi, dan tanggung jawab strategis yang dapat meningkatkan karir mereka.

5. Stereotip Gender tentang Kinerja Penilaian

Stereotip gender juga mempengaruhi bagaimana perempuan melihat pekerjaan mereka. Dalam banyak perusahaan, norma profesionalisme dan kepemimpinan sering didasarkan pada nilai-nilai maskulin seperti kompetisi, agresi, dan dominasi. Kepemimpinan yang lebih komunikatif atau kolaboratif, yang biasanya dikaitkan dengan perempuan, sering dianggap kurang tegas atau kuat. Akibatnya, perempuan yang berprestasi tinggi masih kesulitan mendapatkan pengakuan atau promosi karena penilaian kinerja yang bias berdasarkan gender.

Ini menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam dunia kerja merupakan persoalan struktural yang berakar pada warisan sosial dan budaya patriarki yang telah lama terlembaga dalam sistem organisasi. Hambatan terhadap perempuan dalam pengembangan karier tidak hanya muncul dalam bentuk diskriminasi langsung, tetapi juga melalui praktik-praktik tersembunyi yang seringkali luput dari perhatian, seperti akses yang terbatas terhadap jaringan profesional, bias dalam pelatihan, serta absennya dukungan institusional yang responsif terhadap kebutuhan spesifik gender.(Sari et al., 2025).

Selain itu, stereotype gender yang ada di tempat kerja juga berkontribusi pada peningkatan disparitas di tempat kerja. Perempuan sering dianggap sebagai tenaga kerja yang lemah, tidak produktif, dan mudah diatur, sehingga sering dipekerjakan dengan upah yang lebih rendah. Stereotipe ini kemudian berdampak pada sistem pengupahan, pembagian pekerjaan, dan peluang karir di perusahaan. Akibatnya, perempuan masih dilayani dengan tidak

setara di tempat kerja meskipun mereka berkontribusi besar pada sektor industri.Selain itu, kebijakan kerja belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan perempuan, yang merupakan faktor tambahan yang menyebabkan ketidaksamaan gender. Dalam kenyataannya, banyak bisnis masih belum memberikan hak-hak dasar bagi pekerja perempuan, seperti cuti haid, ruang laktasi untuk ibu menyusui, dan perlindungan bagi pekerja yang sedang hamil atau melahirkan. Ketika mereka hamil, pekerja perempuan sering dipaksa untuk mengundurkan diri karena dianggap tidak mampu memenuhi tujuan mereka sebagai karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hak reproduksi perempuan masih kurang dalam sistem ketenagakerjaan.(Hardiansyah, 2024)

D. Implikasi terhadap Pembangunan Ekonomi

Ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja memiliki implikasi yang signifikan terhadap pembangunan ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja merupakan salah satu indikator penting yang menunjukkan kontribusi perempuan terhadap aktivitas ekonomi suatu negara. Peningkatan partisipasi tenaga kerja perempuan terbukti mampu meningkatkan output ekonomi karena bertambahnya jumlah tenaga kerja produktif dalam proses produksi (Panjaitan et al., 2024). Laporan World Bank menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan pendapatan rumah tangga, serta mengurangi tingkat kemiskinan (World bank, 2023). Dengan kata lain, pemberdayaan ekonomi perempuan bukan hanya isu keadilan sosial, tetapi juga strategi

penting dalam meningkatkan daya saing ekonomi suatu negara.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketimpangan gender berpengaruh negatif terhadap pertumbuhan ekonomi. Beberapa dampak negatif ketimpangan gender terhadap pertumbuhan ekonomi antara lain:

1. Ketimpangan gender menyebabkan perempuan memiliki akses yang lebih rendah terhadap pekerjaan, pendidikan, dan peluang ekonomi. Hal ini membuat potensi sumber daya manusia tidak dimanfaatkan secara optimal sehingga produktivitas ekonomi menjadi lebih rendah.
2. Ketidaksetaraan gender berdampak pada partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi menjadi terbatas. Ketika perempuan tidak memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja, kontribusi mereka terhadap produksi dan pembangunan ekonomi menjadi berkurang, Hal ini dapat berefek menghambat pertumbuhan ekonomi.
3. Ketimpangan gender menyebabkan perempuan menghadapi diskriminasi dalam pekerjaan, seperti keterbatasan kesempatan promosi, kesenjangan upah, serta beban ganda antara pekerjaan domestik dan pekerjaan formal. Kondisi tersebut mengurangi partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja.
4. Ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan dapat mengurangi rata-rata angkatan kerja karena adanya pembeda atau kesenjangan upah yang dialami oleh perempuan dan hal ini dapat menghambat pertumbuhan ekonomi.
5. Ketimpangan gender dalam pendidikan dan kesehatan dapat menghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia. Ketika perempuan tidak mendapatkan akses pendidikan yang

sama, kualitas tenaga kerja yang dihasilkan juga menjadi lebih rendah.

Kesetaraan gender dalam aspek pendidikan, kesehatan, dan ketenagakerjaan merupakan instrumen strategis dalam pembangunan ekonomi, karena mampu mendorong produktivitas masyarakat secara inklusif dan meminimalisir hambatan struktural dalam aktivitas ekonomi daerah. (Aliyah., 2022)

E. Upaya Mengurangi Ketimpangan Gender dalam Pasar Tenaga Kerja

Ketimpangan gender tidak hanya berdampak pada perempuan sebagai individu, tetapi juga mempengaruhi kondisi perekonomian secara luas. Apabila perempuan tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi secara optimal dalam kegiatan ekonomi, maka potensi produktivitas yang dapat dicapai oleh suatu negara juga menjadi terhambat. (Hayya et al., 2025)

Upaya yang dilakukan meliputi penerapan kebijakan afirmatif, program pelatihan keterampilan, serta regulasi perlindungan bagi pekerja perempuan. Kontribusi penelitian ini terletak pada pemberian pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika ketimpangan gender dalam konteks lokal, serta memberikan dasar teoritis dan praktis untuk pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan responsif gender. (Gusrifa et al., 2024). Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman kita tentang dinamika ketimpangan gender lokal, terutama yang berkaitan dengan aspek ekonomi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi keterlibatan perempuan dalam pasar tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan dasar teoritis dan praktis untuk membantu para pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi ketenagakerjaan membuat kebijakan yang lebih inklusif dan responsif gender. Oleh karena itu, temuan penelitian ini diharapkan

dapat menjadi referensi dalam upaya mendorong kesetaraan kesempatan kerja dan kesejahteraan bagi perempuan di berbagai sektor ekonomi.

Menyediakan fasilitas yang mendukung perempuan bekerja, seperti kebijakan kerja yang lebih fleksibel, cuti melahirkan, dan layanan penitipan anak, dapat membantu perempuan yang memiliki tanggung jawab rumah tangga tetap bekerja. Untuk meningkatkan persaingan di pasar tenaga kerja, peningkatan akses ke pendidikan dan pelatihan keterampilan juga penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perempuan. Selain itu, penting bagi perempuan untuk meningkatkan literasi teknologi digital dan mendapatkan akses ke peluang pekerjaan berbasis online yang lebih fleksibel. Sebaliknya, langkah penting juga diambil untuk melindungi pekerja perempuan di sektor informal melalui program perlindungan sosial dan dukungan kewirausahaan.

Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk mengurangi ketimpangan gender melalui kebijakan yang mendukung pemberdayaan perempuan. Salah satu kebijakan penting adalah Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang yang bertujuan melindungi hak-hak perempuan, termasuk dalam bidang pekerjaan dan kegiatan ekonomi. Selain itu, pemerintah juga menjalankan berbagai program pemberdayaan ekonomi berbasis masyarakat yang melibatkan perempuan, seperti program Kredit Usaha Rakyat (KUR), yang memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memperoleh akses terhadap modal usaha. (Hayya at al., 2025). Plan International, melalui Yayasan Plan International Indonesia, berperan sebagai NGO kolaborator yang mendukung pemerintah dalam mempercepat agenda pengarusutamaan gender di sektor ketenagakerjaan melalui pendekatan *gender*

transformative influencing. (Batubara & Darmastuti., 2024)

Upaya untuk mengurangi ketidaksetaraan gender di berbagai negara berkembang telah dilakukan oleh Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa melalui program Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs). Melalui program ini, PBB mendorong terciptanya kesetaraan gender di berbagai negara di dunia. Salah satu tujuan dalam SDGs, yaitu tujuan ke-5, berfokus pada pencapaian kesetaraan gender serta pemberdayaan perempuan dan anak perempuan. Tujuan tersebut menjadi komitmen global untuk menghapus berbagai bentuk diskriminasi gender dalam proses pembangunan. (Filfo, 2023). Gerakan Perempuan Mahardhika melakukan upaya advokasi melalui pembangunan jaringan sekutu dengan organisasi lain seperti LBH dan serikat buruh guna memperkuat posisi tawar buruh perempuan dalam menuntut hak-hak normatif mereka. (Handiansyah & Marlina., 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja masih menjadi permasalahan yang signifikan dalam perspektif ekonomi sumber daya manusia. Meskipun dalam beberapa dekade terakhir perempuan telah mengalami peningkatan dalam akses terhadap pendidikan dan partisipasi dalam kegiatan ekonomi, kesenjangan antara laki-laki dan perempuan masih dapat ditemukan di berbagai sektor pekerjaan. Ketimpangan tersebut terlihat dalam bentuk perbedaan tingkat upah, adanya segregasi pekerjaan yang menempatkan perempuan pada jenis pekerjaan tertentu, serta keterbatasan akses terhadap posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesetaraan kesempatan antara laki-laki dan perempuan di pasar tenaga kerja belum sepenuhnya tercapai, sehingga masih diperlukan upaya

yang berkelanjutan untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan inklusif.

Selain itu, ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat sosial, budaya, dan struktural. Norma sosial yang berkembang di masyarakat seringkali masih menempatkan perempuan pada peran domestik, sehingga membatasi kesempatan mereka untuk berkembang secara optimal dalam dunia kerja. Stereotip gender yang menganggap bahwa perempuan kurang mampu dalam bidang tertentu juga turut mempengaruhi peluang mereka dalam memperoleh pekerjaan maupun promosi jabatan. Di samping itu, kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan, seperti kurangnya dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, turut memperkuat ketimpangan tersebut. Adanya beban ganda yang sering dialami perempuan, yaitu tanggung jawab dalam pekerjaan dan rumah tangga, juga dapat membatasi kesempatan mereka untuk meningkatkan karier dan pengembangan diri dalam dunia kerja.

Ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu perempuan, tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas terhadap pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Ketika perempuan tidak memperoleh kesempatan yang setara dalam memperoleh pekerjaan, upah, maupun akses terhadap pengembangan karier, maka potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu negara tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Hal ini dapat menghambat peningkatan produktivitas tenaga kerja serta mengurangi efisiensi dalam sistem ekonomi. Oleh karena itu, pengurangan ketimpangan gender menjadi salah satu langkah penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, sekaligus memastikan bahwa seluruh potensi

tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan, dapat berkontribusi secara maksimal dalam kegiatan ekonomi.

Selain itu, upaya untuk mengurangi ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja juga memerlukan perubahan pola pikir dan komitmen bersama dari berbagai pihak, baik pemerintah, dunia usaha, maupun masyarakat. Kebijakan yang mendukung kesetaraan kesempatan kerja, perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan, serta penyediaan fasilitas yang ramah bagi pekerja perempuan seperti cuti melahirkan, fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga perlu terus ditingkatkan. Dengan adanya dukungan kebijakan yang tepat, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta perubahan sikap sosial yang lebih inklusif, diharapkan ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja dapat berkurang secara bertahap sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih adil, produktif, dan mampu memanfaatkan potensi seluruh tenaga kerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyi, N. R., Hartarto, R. B., & Hajar, I. (2022). The role of education in women labour force participation rate in Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 23(2), 115–130.
- Aktaria, E. dan Handoko, B. (2012). Ketimpangan Gender dalam Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 13(2), 194–206.
- Aliyah, A. H. (2022). Menelaah relasi gender equality terhadap pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah. *SETARA: Jurnal Studi Gender dan Anak*, 4(2), 194–209.
- Andriani Sariwardani. (2024). Ilmu Manajemen Era Society 5.0 BAB. Ilmu Manajemen: Era Society 5.0, 26.

- Batubara, E. P. N., & Darmastuti, S. (2024). Gender mainstreaming Plan International dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(2), 1003–1017.
- BPS. (2024a). *Indeks ketimpangan gender (IKG) 2024*. Badan Pusat Statistik
- BPS. (2024b). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik
- BPS. (2024c). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik
- Deris, L. R. V., Bhinadi, A., & Nuryadin, D. (2022). Pengaruh ketimpangan gender terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia (34 provinsi) tahun 2015-2020. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(12), 2947–2962.
- Fauziyah & Juliprijanto. (2022). Pengaruh Ketimpangan Pendidikan Antar Gender terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Fauziyah, & Juliprijanto, W. (2022). Pengaruh ketimpangan pendidikan antar gender terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 21(1), 71–78.
- Filho, W. L. et al. (2023). Promoting gender equality across the sustainable development goals. *Environment, Development and Sustainability*, 25, 14177–14198
- Firdausi, R. R., Setiyono, W. P., & Sriyono. (2024). Pengaruh literasi keuangan, lingkungan keluarga dan *love of money* terhadap minat wirausaha Gen-Z wilayah Kabupaten Sidoarjo. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 8(2), 526–535.
- Handiansyah, R., & Marlina, N. (2025). Gerakan Perempuan Mahardhika dalam advokasi sosial pemenuhan hak-hak normatif buruh perempuan. *Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan, Universitas Diponegoro*.
- Haridinata, I. (2019). Ketimpangan Gender dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi : Kesehatan, Pendidikan, dan Ketenagakerjaan. Skripsi
- Jewaru, D. H. S., & Meilawijaya, A. (2023). Gender Inequality and Economic Growth. *Jurnal Statistika Terapan*.
- Lame, G. (2019). Systematic literature reviews: An introduction. *Proceedings of the International Conference on Engineering Design, ICED, 2019-Augus (AUGUST)*, 1633–1642.
- Masidin, Arrisman, Mustakim, & Abifar, M. F. (2025). Perlindungan upah bagi pekerja perempuan guna mewujudkan keadilan gender. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 29.
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79.
- Nurdin, N. (2024). Memahami isu gender dan ketidaksetaraan gender di Indonesia pasca era reformasi: Perspektif pembangunan. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(1), 332–343.
- Panjaitan, D. V. (2018). [Judul artikel sesuai jurnal]. *Jurnal Ilmiah Kajian Gender*, 8(1), 1–15.
- Panjaitan, D. V., Nuryartono, N., Pasaribu, S. H., & Lay, J. (2024). The impact of female labor force participation on regional economic and income convergence. *ETIKONOMI*, 24(2).
- Pertiwi, U. E., Heriberta, H., & Hardiani. (2021). Pengaruh Ketimpangan Gender terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Jambi. *Jurnal Ekonomi Aktual*.
- Prami, A. A. I. N. D., & Widiastuti, N. P. (2023). Peran perempuan dan kesetaraan gender pada sektor ekonomi kreatif di Desa Paksewali. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(1), 140–148.

- Putri, A., Fardani, M., Ignasha, N., Farliana, N., & Chairunnisa, N. A. (2025). Pengaruh gender terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pada provinsi di Indonesia tahun 2023. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 22(1), 25–33.
- Ruslan, K., & Sukma, W. L. (2023). Decomposition of gender wage gaps in Indonesia: Evidence of sticky floor and glass ceiling. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 45–62.
- Ruslan, M., & Sukma, A. (2023). Sticky floor vs glass ceiling: Analisis kesenjangan upah gender berdasarkan distribusi pendapatan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 16(1).
- Sari, K. L. (2025). Hukum formal dan praktik sosial dalam mengurai kesenjangan upah gender di sektor informal Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 4(1), 316–323.
- Sari, N. R., Gunawan, A., & Rahmawati, F. (2025). Analisis Dampak Ketimpangan Gender terhadap Partisipasi Perempuan di Dunia Kerja. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Sari, N. R., Gunawan, A., & Rahmawati, F. (2025). Analisis ketimpangan gender terhadap partisipasi perempuan di dunia kerja. *Jurnal Sahmiyya*, 4(2), 313–321.
- Sartika, R. D., Yahya, A. A., Susilo, G. P., & Nurdin. (2025). Kesenjangan gender dalam dunia kerja dan implikasinya terhadap pembangunan nasional. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 9(3).
- Sitorus, A. V. Y. (2016). Dampak Ketimpangan Gender terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Sosio Informa*.
- Sriharini, Al Fajar, A. H., Mudfainna, & Sari, S. N. (2024). Peran kesetaraan gender dalam meningkatkan produktivitas SDM dan pertumbuhan ekonomi. *Tafkirul Iqtishodiyah: Jurnal Pemikiran Ekonomi Syariah*, 4(2), 18–29.
- Umiatun, N., dkk. (2023). Ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan dan implikasinya terhadap pembangunan ekonomi. *Edunomia: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 7(2)
- United Nations. (2021). Achieve gender equality and empower al women and girls. Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development.
- World Bank. (2023). Women, Business and the Law 2023. Washington, DC: World Bank.
- Yahya, A. A., Mulyady, S., Pratiwi, A., & Apasha, R. (2025). Analisis kesenjangan upah antar gender dalam pandangan Wollstonecraft. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12).
- Yulianti, Y., & Rozi, F. (2022). Pengaruh kepribadian, literasi keuangan, dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha. *Business and Accounting Education Journal*, 3(1), 71–82