
Ketimpangan dalam Dunia Kerja: Tantangan Gender, Ras, dan Etnik di Sektor Ketenagakerjaan

Fadhil Reyhan Abda'u¹, Alvioni Tri Khasanah Ardiyani², Alvina Nurul Aini³, Muhammad Irfan Suhada⁴, Nina Farliana⁵

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

abdaufadhil@students.unnes.ac.id¹, alvionitri@students.unnes.ac.id²,

nalvina34@students.unnes.ac.id³, muhammadirfansuhada624@students.unnes.ac.id⁴,

ninafarliana@mail.unnes.ac.id⁵

ABSTRACT; *This study aims to analyze inequality in the world of work based on gender, race, and ethnicity is still a significant problem in the employment system in Indonesia. The results of the questionnaire show that patriarchal culture, discrimination in the recruitment and promotion process, and injustice in the provision of wages are the main factors causing inequality. Various equality policies and anti-discrimination regulations have actually been implemented, but their implementation has not been fully effective due to weak supervision and a strong organizational culture that is not yet inclusive. The weakness of the previous solution lies in the approach that tends to be normative and has not touched on the overall change in work culture. This research offers a more comprehensive approach by integrating gender perspectives and social characteristics in the analysis of employment inequality, as well as emphasizing the importance of regulatory reform and inclusive leadership. This research aims to identify forms of inequality, analyze the causative factors and their impact on workers' welfare, and formulate more equitable policy recommendations. The method used is descriptive qualitative research through literature studies and questionnaire dissemination with purposive sampling techniques, which are analyzed using thematic analysis and source triangulation. The results of the study show that inequality in the world of work is multidimensional and has an impact on the economic and psychological well-being of workers, so it is necessary to strengthen regulations, affirmative policies, and organizational culture changes to create a more equal and inclusive employment system.*

Keywords: *Employment Inequality, Gender, Race, Ethnicity, Discrimination, Employment Equality.*

ABSTRAK; Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketimpangan dalam dunia kerja berdasarkan gender, ras, dan etnik masih menjadi permasalahan yang signifikan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa budaya patriarki, diskriminasi dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan, serta ketidakadilan dalam pemberian upah menjadi faktor utama penyebab ketimpangan. Berbagai kebijakan kesetaraan dan regulasi anti-diskriminasi sebenarnya telah diterapkan, namun implementasinya belum sepenuhnya efektif karena masih lemahnya pengawasan serta kuatnya budaya

organisasi yang belum inklusif. Kelemahan solusi sebelumnya terletak pada pendekatan yang cenderung normatif dan belum menyentuh perubahan budaya kerja secara menyeluruh. Penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan perspektif gender dan karakteristik sosial dalam analisis ketimpangan kerja, serta menekankan pentingnya reformasi regulasi dan kepemimpinan inklusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk ketimpangan, menganalisis faktor penyebab serta dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja, dan merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih berkeadilan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif melalui studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner dengan teknik purposive sampling, yang dianalisis menggunakan analisis tematik serta triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketimpangan dalam dunia kerja bersifat multidimensional dan berdampak pada kesejahteraan ekonomi maupun psikologis pekerja, sehingga diperlukan penguatan regulasi, kebijakan afirmatif, serta perubahan budaya organisasi untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih setara dan inklusif.

Kata Kunci: Ketimpangan Kerja, Gender, Ras, Etnik, Diskriminasi, Kesetaraan Kerja.

PENDAHULUAN

Ketimpangan dalam dunia kerja merupakan isu sosial dan ekonomi yang hingga saat ini masih menjadi tantangan besar dalam pembangunan nasional. Ketimpangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan perbedaan tingkat pendapatan, tetapi juga menyangkut akses terhadap kesempatan kerja, promosi jabatan, perlindungan tenaga kerja, hingga pengambilan keputusan di tingkat manajerial. Di Indonesia, permasalahan ketimpangan ketenagakerjaan sering kali dipengaruhi oleh faktor gender, ras, dan etnik yang secara struktural membentuk relasi kuasa di lingkungan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kesetaraan dan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam pembangunan berkelanjutan.

Ketimpangan gender merupakan bentuk ketidaksetaraan yang paling banyak diteliti dalam kajian ketenagakerjaan. Isu ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia tercermin dalam tingkat partisipasi tenaga kerja laki-laki dan perempuan yang masih menunjukkan perbedaan signifikan. Budaya patriarki, norma sosial, serta kebijakan yang kurang responsif terhadap kebutuhan perempuan berkontribusi terhadap ketidaksetaraan partisipasi angkatan kerja perempuan dibandingkan laki-laki di berbagai provinsi di Indonesia (Fardhani dkk, 2023). Perempuan sering kali menghadapi diskriminasi dalam bentuk

kesenjangan upah, akses pelatihan kerja yang terbatas, serta peluang yang lebih rendah untuk promosi jabatan, sehingga diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif untuk menciptakan lingkungan kerja yang setara bagi semua gender. Perempuan masih menghadapi berbagai hambatan dalam memperoleh kesempatan kerja yang setara dengan laki-laki. Budaya patriarki yang masih kuat di lingkungan kerja berkontribusi terhadap terbatasnya akses perempuan terhadap posisi strategis dan kepemimpinan (Shintiya dkk, 2025). Perempuan cenderung terkonsentrasi pada sektor informal atau pekerjaan dengan tingkat upah lebih rendah dibandingkan laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja belum sepenuhnya tercapai.

Selain ketimpangan berbasis gender, dimensi ketimpangan dalam dunia kerja juga berkaitan dengan struktur sosial yang lebih luas, termasuk faktor sosial, ekonomi, dan karakteristik demografis tenaga kerja. Data dan kajian empiris menunjukkan bahwa partisipasi kerja perempuan masih berada di bawah laki-laki dalam berbagai sektor formal. Terdapat pengaruh signifikan faktor gender terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia, di mana perempuan cenderung memiliki peluang kerja yang lebih rendah dibandingkan laki-laki akibat norma sosial dan hambatan struktural (Fardhani dkk., 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa ketimpangan gender bukan sekadar persoalan individual, melainkan berkaitan dengan sistem sosial dan kebijakan ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan perempuan.

Ketimpangan dalam dunia kerja tidak hanya terbatas pada isu partisipasi, tetapi juga mencakup kesenjangan akses terhadap posisi strategis dan kepemimpinan. Budaya patriarki yang masih mengakar dalam lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama yang membatasi perempuan dalam mengakses jabatan struktural dan posisi pengambilan keputusan. Struktur sosial yang tidak setara tersebut menyebabkan perempuan lebih banyak terkonsentrasi pada pekerjaan informal dan sektor dengan tingkat upah lebih rendah (Shintiya dkk., 2025). Hal ini memperkuat terjadinya segregasi pekerjaan berbasis gender yang berdampak pada ketimpangan kesejahteraan jangka panjang. Di samping gender, ketimpangan dalam dunia kerja juga dapat dianalisis melalui perspektif sosial dan kependudukan. Karakteristik sosial seperti tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan kondisi sosial ekonomi berpengaruh terhadap peluang seseorang dalam mengakses pekerjaan formal dan memperoleh perlindungan kerja yang memadai. Ketimpangan akses tersebut berpotensi memperkuat marginalisasi kelompok tertentu dalam struktur pasar tenaga kerja. Dengan demikian, permasalahan

ketimpangan kerja tidak berdiri sendiri, tetapi berkaitan erat dengan struktur sosial yang lebih luas.

Penelitian mengenai ketimpangan gender di dunia kerja telah cukup banyak dilakukan, sebagian besar kajian masih berfokus pada satu dimensi ketidaksetaraan, seperti partisipasi kerja atau kesenjangan upah saja. Penelitian Fardhani dkk. (2023) memfokuskan pada pengaruh gender terhadap partisipasi angkatan kerja, sedangkan Shintiya dkk. (2025) menyoroti hambatan struktural perempuan akibat budaya patriarki. Namun, kajian yang mengintegrasikan ketimpangan berdasarkan gender dengan faktor sosial lain seperti ras dan etnik dalam satu analisis komprehensif masih terbatas. Padahal, dalam realitas sosial, identitas seseorang tidak tunggal. Perempuan dari kelompok sosial atau etnik tertentu berpotensi mengalami hambatan ganda dalam dunia kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat ketimpangan secara lebih menyeluruh. Isu ini penting diteliti karena ketimpangan yang terus berlangsung dapat memperlebar jurang kesejahteraan sosial, menghambat mobilitas ekonomi, serta menurunkan produktivitas nasional. Dunia kerja yang tidak inklusif juga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja dan konflik industrial yang merugikan stabilitas sosial dan ekonomi. Penelitian ini menawarkan pendekatan analisis yang menggabungkan perspektif gender dan struktur sosial dalam memahami ketimpangan kerja. Selain itu, diperlukan penguatan regulasi anti-diskriminasi, peningkatan transparansi dalam sistem rekrutmen dan promosi jabatan, serta pengembangan kebijakan afirmatif yang mampu menjamin kesetaraan kesempatan kerja bagi seluruh kelompok masyarakat. Pendekatan berbasis bukti ilmiah diharapkan mampu memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama, yaitu: (1) mengidentifikasi bentuk-bentuk ketimpangan dalam dunia kerja berdasarkan gender serta karakteristik sosial; (2) menganalisis faktor-faktor penyebab dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja; serta (3) merumuskan rekomendasi kebijakan yang dapat mendorong terciptanya sistem ketenagakerjaan yang lebih setara dan berkeadilan. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam teoretis yang lebih luas bagi pengembangan kajian ketenagakerjaan, sosiologi kerja, ekonomi pembangunan, serta studi gender di Indonesia. Secara akademik, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai ketimpangan dunia kerja dengan menghadirkan analisis yang tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi seperti kesenjangan upah, tetapi juga pada dimensi

struktural dan kultural yang membentuk relasi kuasa di tempat kerja. Dengan mengintegrasikan perspektif gender dan struktur sosial dalam analisis ketenagakerjaan, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan model analisis yang lebih komprehensif dalam memahami dinamika pasar tenaga kerja di negara berkembang, khususnya Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif deskriptif digunakan untuk memahami dan menggambarkan fenomena ketimpangan dalam dunia kerja berdasarkan gender, ras, dan etnik secara mendalam. Menurut (Sugiyono, 2020), metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data yang berbentuk kata-kata atau gambar-gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk ketimpangan dalam dunia kerja berdasarkan gender, ras, dan etnik, serta mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Pendekatan deskriptif dipilih karena penelitian ini berupaya menggambarkan realitas sosial secara sistematis dan faktual sesuai dengan fenomena yang terjadi di masyarakat.

Penelitian ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu: (1) pengumpulan data, (2) analisis data, dan (3) penyajian hasil penelitian. Pada tahap pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik studi kepustakaan (library research), yaitu dengan menelaah berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, buku, dan dokumen resmi yang relevan (Moh Nazir, 2014) dengan isu ketimpangan gender dan ketenagakerjaan dan penyebaran kuisioner terhadap para pekerja sebagai pengumpulan data untuk memperoleh gambaran persepsi dan pengalaman responden terkait ketimpangan dalam dunia kerja. Responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria tertentu seperti memiliki pengalaman atau pengetahuan terkait dunia kerja. Menurut Sugiyono (2019), purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dari hasil kajian literatur dan kuesioner. Pendekatan ini merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh Richard Boyatzis dan dipopulerkan oleh Virginia Braun dan Victoria Clarke (2006), yang menyatakan bahwa analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan tema dalam suatu data. Untuk memastikan

keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil studi kepustakaan dan data kuesioner guna menjamin konsistensi serta keakuratan informasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan mengecek data dari berbagai sumber berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif (Sugiyono, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 responden melalui kuesioner mengenai faktor penyebab ketimpangan dalam dunia kerja (gender, ras, dan etnik), ditemukan bahwa 18.2% responden setuju dan 45.5% netral dengan adanya budaya patriarki yang masih kuat dan menjadi faktor utama terjadinya ketimpangan. Selain itu, 27.8% responden setuju dan 54.5% netral mengungkapkan bahwa diskriminasi dalam proses perekrutan dan promosi jabatan masih sering terjadi. Sebagian responden menyoroti adanya ketidakadilan dalam pemberian upah yang dipengaruhi oleh gender atau latar belakang etnik. Beberapa responden juga menyebutkan adanya prasangka serta perlakuan diskriminatif di lingkungan kerja, sementara responden lainnya menilai bahwa keterbatasan kesempatan kerja bagi kelompok tertentu menjadi faktor penyebab ketimpangan. Di sisi lain, terdapat responden yang berpendapat bahwa tidak terdapat ketimpangan yang signifikan di dunia kerja.

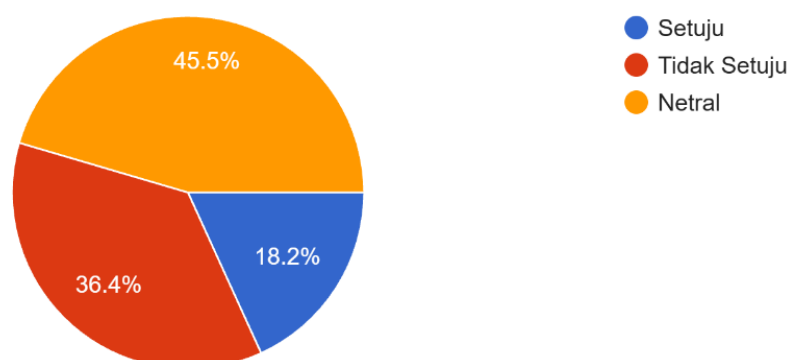


Diagram tingkat budaya patriaki di lingkungan kerja

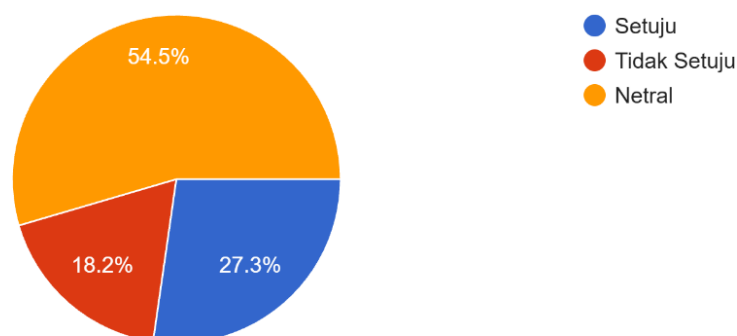


Diagram tingkat diskriminasi dalam proses perekrutan dan promosi jabatan Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa sebagian responden secara tegas menyebutkan gender dan ras sebagai sumber utama ketimpangan, yang menandakan bahwa isu ini masih dirasakan nyata dalam praktik dunia kerja. Meskipun terdapat satu responden yang menyatakan tidak ada ketimpangan, secara keseluruhan jawaban responden mengarah pada adanya struktur sosial dan budaya yang belum sepenuhnya mendukung kesetaraan.

Adapun terkait saran untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif, mayoritas responden menekankan pentingnya penerapan kebijakan yang adil dan tidak diskriminatif, serta pembuatan aturan tegas anti-diskriminasi terhadap gender, ras, dan etnik. Responden juga menyarankan perlunya komitmen dari pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberikan kesempatan kerja yang setara, serta menyediakan ruang aman bagi pekerja untuk menyampaikan pendapat. Selain itu, penghapusan budaya patriarki, penerapan perlakuan yang sama bagi seluruh pekerja, dan peningkatan kerja sama tim dinilai sebagai langkah penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang lebih adil dan bebas dari ketimpangan.

1) Bentuk-Bentuk Ketimpangan dalam Dunia Kerja Berdasarkan Gender dan Karakteristik Sosial

Berdasarkan hasil kuesioner yang dikumpulkan dari responden, terlihat bahwa ketimpangan dalam dunia kerja masih terjadi dan dipengaruhi oleh faktor gender serta karakteristik sosial. Ketimpangan ini tidak hanya tampak dalam akses pekerjaan, tetapi juga dalam perlakuan di tempat kerja, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya inklusif. Salah satu bentuk ketimpangan yang paling menonjol adalah ketidaksetaraan berbasis gender. Responden menyebutkan bahwa budaya patriarki masih kuat dan memengaruhi struktur relasi kerja. Budaya ini

menciptakan asumsi bahwa laki-laki lebih layak menduduki posisi kepemimpinan dibandingkan perempuan. Akibatnya, perempuan sering menghadapi hambatan dalam promosi jabatan, akses terhadap posisi strategis, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketimpangan gender tidak hanya terjadi pada tahap perekrutan, tetapi juga berlanjut dalam perjalanan karier pekerja. Ketimpangan dalam dunia kerja juga terlihat dari perbedaan tingkat partisipasi tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan. Perempuan cenderung memiliki peluang kerja yang lebih rendah dibandingkan laki-laki serta lebih banyak bekerja pada sektor dengan tingkat upah lebih rendah (Raihannabil dkk., 2023).

Selain itu, responden juga menyoroti adanya diskriminasi langsung dalam proses rekrutmen, promosi, dan pemberian upah. Beberapa tanggapan menyatakan bahwa perusahaan masih memberikan perlakuan berbeda berdasarkan jenis kelamin, ras, atau latar etnik, bukan berdasarkan kompetensi. Praktik diskriminatif ini mencerminkan belum sepenuhnya diterapkannya prinsip meritokrasi dalam sistem ketenagakerjaan. Ketika keputusan organisasi dipengaruhi oleh preferensi subjektif atau stereotip sosial, maka kesempatan kerja yang adil menjadi sulit terwujud. Ketimpangan juga muncul dalam bentuk prasangka dan stereotip sosial terhadap kelompok tertentu. Penilaian yang didasarkan pada asumsi umum dapat menghambat peluang individu untuk berkembang secara profesional. Diskriminasi tidak selalu tampak secara eksplisit, tetapi dapat terjadi secara terselubung melalui pembatasan akses terhadap pelatihan, jaringan profesional, atau proyek strategis. Hal ini menunjukkan bahwa ketimpangan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural dan sosial. Selain faktor gender, karakteristik sosial seperti ras dan latar etnik juga disebut sebagai faktor yang memengaruhi kesempatan kerja. Beberapa responden menilai bahwa perbedaan latar belakang sosial dapat memengaruhi peluang seseorang dalam memperoleh pekerjaan atau diterima dalam lingkungan kerja tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketimpangan dalam dunia kerja bersifat multidimensional dan dipengaruhi oleh struktur sosial yang lebih luas. Dari sisi kesempatan kerja, responden menyebutkan bahwa keterbatasan akses terhadap pekerjaan yang layak juga menjadi bentuk ketimpangan. Hal ini dapat terjadi karena bias perekrutan, jaringan sosial yang terbatas, atau stereotip terhadap kelompok tertentu. Ketika akses terhadap pekerjaan tidak merata, maka peluang mobilitas sosial dan peningkatan kesejahteraan menjadi terbatas.

Dampak dari ketimpangan tersebut tidak hanya bersifat ekonomi tetapi juga psikologis dan sosial. Secara ekonomi, diskriminasi dalam promosi dan pengupahan dapat menimbulkan kesenjangan pendapatan dan menghambat peningkatan kesejahteraan pekerja. Secara psikologis, lingkungan kerja yang tidak inklusif dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai, menurunkan rasa percaya diri, serta mengurangi motivasi kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa pekerja mengharapkan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif. Responden menyarankan penerapan kebijakan anti-diskriminasi yang tegas, pemberian kesempatan kerja yang setara, serta penciptaan ruang aman bagi pekerja untuk menyampaikan pendapat tanpa rasa takut. Komitmen pimpinan organisasi dinilai sangat penting dalam membangun budaya kerja yang menghargai keberagaman dan kesetaraan.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa bentuk ketimpangan dalam dunia kerja mencakup diskriminasi gender, stereotip sosial, perlakuan tidak adil dalam sistem ketenagakerjaan, serta keterbatasan akses terhadap kesempatan kerja. Ketimpangan ini dipengaruhi oleh budaya patriarki, prasangka sosial, dan kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya inklusif. Oleh karena itu, upaya mengurangi ketimpangan perlu dilakukan melalui perubahan budaya organisasi, penerapan kebijakan yang adil, serta peningkatan kesadaran kolektif mengenai pentingnya kesetaraan dalam dunia kerja.

2) Faktor-Faktor Penyebab Ketimpangan dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Pekerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, diperoleh gambaran bahwa ketimpangan dalam dunia kerja masih dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari sisi budaya, kebijakan organisasi, maupun sikap individu. Mayoritas responden menyoroti bahwa ketidaksetaraan berbasis gender, ras, dan etnik bukanlah fenomena yang berdiri sendiri, melainkan terbentuk melalui pola sosial yang telah mengakar dalam kehidupan masyarakat (Acker, 1990; Ridgeway, 2011).

Salah satu faktor dominan yang muncul dari jawaban responden adalah kuatnya budaya patriarki dalam lingkungan kerja. Budaya ini membentuk asumsi bahwa laki-laki lebih layak menduduki posisi strategis atau kepemimpinan dibandingkan perempuan. Akibatnya, perempuan sering kali mengalami hambatan dalam memperoleh promosi jabatan maupun kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Kondisi

tersebut memperlihatkan bahwa relasi kuasa di tempat kerja masih dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang tidak sepenuhnya setara (Connell, 2005). Ketimpangan ini tidak hanya berdampak pada distribusi jabatan, tetapi juga pada peluang pengembangan karier dalam jangka panjang. Selain faktor budaya, responden juga mengungkapkan adanya praktik diskriminasi secara langsung dalam proses rekrutmen, promosi, dan pemberian upah. Beberapa responden menyatakan bahwa perlakuan berbeda masih terjadi hanya karena latar belakang jenis kelamin, ras, atau etnik tertentu, bukan berdasarkan kompetensi dan kinerja. Praktik seperti ini menunjukkan bahwa prinsip meritokrasi belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten di sebagian lingkungan kerja (Pager & Shepherd, 2008). Ketika keputusan organisasi dipengaruhi oleh preferensi subjektif atau prasangka sosial, maka peluang untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil menjadi semakin terbatas. Faktor lain yang turut berkontribusi adalah adanya stereotip dan prasangka terhadap kelompok tertentu. Penilaian yang didasarkan pada asumsi umum, bukan pada kemampuan individu, berpotensi menghambat akses seseorang terhadap kesempatan kerja yang layak. Dalam konteks ini, ketimpangan tidak hanya muncul dalam bentuk kesenjangan jabatan, tetapi juga dalam keterbatasan akses terhadap pelatihan, pengembangan kompetensi, dan jaringan profesional (Heilman, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi dapat terjadi secara terselubung melalui mekanisme sosial yang tidak selalu terlihat secara eksplisit.

Dampak dari berbagai faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan pekerja. Dari sisi ekonomi, ketimpangan dalam promosi dan pengupahan dapat menimbulkan kesenjangan pendapatan antar kelompok pekerja. Individu yang tidak memperoleh kesempatan setara cenderung mengalami stagnasi karier dan keterbatasan peningkatan penghasilan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memperlebar jurang kesejahteraan dan memperkuat ketidakadilan sosial di masyarakat (World Economic Forum, 2023). Tidak hanya berdampak pada aspek material, ketimpangan juga memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja. Lingkungan kerja yang tidak inklusif dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai, rendahnya rasa percaya diri, serta menurunnya motivasi kerja. Beberapa responden menekankan pentingnya menciptakan ruang aman untuk menyampaikan pendapat tanpa rasa takut didiskriminasi. Hal ini menunjukkan bahwa rasa aman, penghargaan, dan pengakuan merupakan komponen penting dalam kesejahteraan non-material pekerja (Shore et al., 2011).

Lebih jauh lagi, ketidaksetaraan di tempat kerja juga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Ketika pekerja merasa diperlakukan tidak adil, produktivitas dapat menurun dan hubungan kerja antarpegawai menjadi kurang harmonis. Dalam jangka panjang, situasi ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga berdampak pada kinerja dan stabilitas organisasi secara keseluruhan (Greenberg, 1990).

3) Rekomendasi Kebijakan untuk Mendorong Sistem Ketenagakerjaan yang Lebih Setara dan Berkeadilan

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa budaya patriarki, diskriminasi dalam perekrutan dan promosi, serta perlakuan yang berbeda berdasarkan gender, ras, dan etnik terus memengaruhi ketimpangan di tempat kerja. Selain itu, responden mengatakan bahwa aturan tegas anti-diskriminasi, kebijakan yang adil, dan komitmen pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif sangat penting. Hasilnya menunjukkan bahwa solusi yang diperlukan tidak hanya normatif tetapi juga mencakup elemen budaya dan struktural organisasi. Akibatnya, rekomendasi kebijakan dapat dibagi menjadi dua komponen utama berikut.

A. Meningkatkan Kebijakan dan Regulasi Afirmasi Dibandingkan dengan laki-laki, partisipasi perempuan dalam dunia kerja masih menunjukkan perbedaan. Kondisi ini dipengaruhi oleh kemampuan individu serta norma sosial, pembagian peran dalam keluarga, dan kebijakan ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya mendukung kesetaraan gender. Laporan dari International Labour Organization (2023) menunjukkan bahwa perbedaan gender dalam partisipasi angkatan kerja masih menjadi tantangan di seluruh dunia, termasuk di negara berkembang. Penguatan undang-undang anti-diskriminasi adalah langkah penting mengingat kondisi tersebut. Pemerintah harus memastikan bahwa rekrutmen, promosi, dan pembayaran upah dilakukan secara terbuka dan berdasarkan kompetensi. Selain itu, kebijakan afirmatif juga diperlukan untuk meningkatkan kesempatan bagi kelompok yang selama ini tidak memiliki akses yang sama. Kebijakan seperti ini dapat mencakup pelatihan kerja yang merata, sistem promosi yang adil dan terbuka, program pengembangan kepemimpinan untuk perempuan. Laporan dari World Bank (2022) menjelaskan bahwa ketidaksetaraan gender di pasar tenaga kerja

seringkali dikaitkan dengan tantangan budaya dan struktural yang mengakar. Ketidakseimbangan ini akan terus terjadi dan menambah disparitas kesejahteraan karyawan jika tidak ada tindakan kebijakan yang jelas dan berkelanjutan. Oleh karena itu, undang-undang dan kebijakan yang responsif terhadap gender sangat penting untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan.

B. Memperbaiki budaya organisasi dan menerapkan kepemimpinan inklusif

Perubahan dalam budaya organisasi selain peraturan adalah kunci untuk lingkungan kerja yang adil. Menurut hasil kuesioner, pimpinan harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak diskriminatif. Ini menunjukkan bahwa kebijakan formal tidak akan berhasil tanpa budaya perusahaan yang ramah. Membangun budaya kerja yang setara dapat dicapai melalui pelatihan kesadaran gender, pendidikan anti-diskriminasi, dan penerapan prinsip keberagaman dalam manajemen sumber daya manusia. International Labour Organization (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan keberagaman dan inklusi secara teratur cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kepemimpinan inklusif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terbuka. Membangun budaya kerja yang setara dapat dicapai melalui pelatihan kesadaran gender, pendidikan anti-diskriminasi, dan penerapan prinsip keberagaman dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan keberagaman dan inklusi secara konsisten cenderung meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Kepemimpinan inklusif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terbuka. Pemimpin yang inklusif dapat mendorong komunikasi dua arah dan memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan secara adil tanpa memandang latar belakangnya. Penelitian Shore et al. (2011) Menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang inklusif dapat membantu karyawan merasa lebih diterima di perusahaan dan lebih berkomitmen padanya. Perusahaan juga harus menyediakan mekanisme pengaduan yang aman, terbuka, dan mudah diakses.

Diskriminasi dapat berlanjut secara tersembunyi jika tidak ada sistem pelaporan yang baik. Laporan dari World Economic Forum (2023) juga menekankan bahwa transparansi dan penilaian berkala adalah kunci untuk mempercepat penerapan kesetaraan gender di tempat kerja. Secara keseluruhan, sistem ketenagakerjaan yang adil dan setara hanya dapat dicapai melalui penguatan regulasi, kebijakan yang mengakui, dan reformasi budaya perusahaan yang didukung oleh kepemimpinan yang inklusif. Tidak hanya upaya ini bertujuan untuk mengurangi perbedaan pendapat, tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang sesuai dengan kemampuan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ketimpangan dalam dunia kerja berdasarkan gender, ras, dan etnik masih terjadi dan dipengaruhi oleh faktor budaya serta struktural. Hal ini diketahui dari hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa 60% responden menyatakan budaya patriarki sebagai faktor utama penyebab ketimpangan, 50% responden menyoroti adanya diskriminasi dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan, serta 40% responden mengungkapkan ketidakadilan dalam pemberian upah yang dipengaruhi oleh gender atau latar belakang etnik. Selain itu, 30% responden menyebutkan masih adanya prasangka dan perlakuan diskriminatif di lingkungan kerja, serta 20% responden menilai keterbatasan kesempatan kerja bagi kelompok tertentu turut memperkuat ketimpangan tersebut. Ketimpangan tersebut berdampak pada kesejahteraan pekerja, baik secara ekonomi maupun psikologis. Secara ekonomi, ketidaksetaraan dalam promosi dan pengupahan dapat memperlebar kesenjangan pendapatan. Secara psikologis, lingkungan kerja yang tidak inklusif dapat menurunkan rasa percaya diri, motivasi kerja, serta kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, ketimpangan dalam dunia kerja bersifat multidimensional dan memerlukan pendekatan yang komprehensif untuk mengatasinya, baik melalui kebijakan formal maupun perubahan budaya organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih setara dan inklusif, diperlukan penguatan regulasi serta kebijakan anti-diskriminasi yang tegas dan transparan dalam proses rekrutmen, promosi jabatan, dan pemberian upah, sehingga seluruh keputusan didasarkan pada kompetensi dan kinerja. Selain itu, perlu diterapkan

kebijakan afirmatif seperti pelatihan kepemimpinan, akses pengembangan kompetensi yang merata, serta sistem promosi yang terbuka guna mengurangi hambatan struktural yang selama ini terjadi. Di samping kebijakan formal, perubahan budaya organisasi juga menjadi langkah penting. Pimpinan perusahaan diharapkan memiliki komitmen dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif melalui pelatihan kesadaran gender, pendidikan anti-diskriminasi, serta penyediaan ruang aman bagi pekerja untuk menyampaikan pendapat. Dengan adanya sinergi antara regulasi yang kuat dan budaya organisasi yang mendukung keberagaman, diharapkan ketimpangan dalam dunia kerja dapat diminimalkan dan kesejahteraan pekerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Analisis Dampak Ketimpangan Gender terhadap Partisipasi Perempuan di Dunia Kerja (2025). *Sahmiyya*, 4(2), 313–321.
- Anjellika, E., & Lestari, D. P. (2024). Analisis mendalam tentang kesenjangan gender di Indonesia: Perspektif teori dan kebijakan. *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik*.
- Braun K., V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). Berkeley: University of California Press.
- Fardhani, M., Putri, A., Ignasha, N., Farliana, N., & Chairunisa, N. (2023). Pengaruh gender terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja pada provinsi di Indonesia tahun 2023. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 22(1).
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135.
- International Labour Organization. (2022). *Transforming enterprises through diversity and inclusion*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2023). *Global Employment Trends for Women 2023*. Geneva: ILO.
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Pager, D., & Shepherd, H. (2008). *The sociology of discrimination: Racial discrimination in*

- employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology*, 34, 181–209.
- Permatasari, N., Kurniawan, N., & Sudirman, R. (2024). Analysis of factors affecting gender wage inequality in Indonesia. *Mufakat*, 3(2), 627–632.
- Raihannabil, S. D., Ghaista, I., Susiawati, N. L. P. A., & Kartiasih, F. (2023). Analysis of socioeconomic and demographic characteristics of female participation in the labor market in Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. New York: Oxford University Press.
- Sampson, D. (2020). Does the gender pay gap prove inequality in the workplace? *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(11), 187–196.
- Sari, A., Siregar, R. V., Ariza, D., & Purba, B. (2025). Ketidaksetaraan gender dan diskriminasi terhadap wanita pada dunia kerja. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(6), 196–211.
- Shintiya, P., Abdullah, M. N. A., & Mujayapura, M. R. R. (2025). Warisan patriarki dan hambatan struktural bagi perempuan di dunia kerja. *Jurnal Sabana: Sosiologi dan Budaya*, 4(2).
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umiatun, D. A. S., Nurlis Sholawati, D. M., Nadia, M., & Erliana Sari, N. (2025). Ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan. *EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, v5(2).
- World Bank. (2022). *Women, Business and the Law 2022*. Washington, DC: World Bank.
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Geneva: WEF.
- Yahya, A. A., Sartika, R. D., Susilo, G. P., & Nurdin. (2025). Kesenjangan gender dalam dunia kerja dan implikasinya. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 9(3), 61–70.