

Implementation of Gender Equality and Culture of Stigma Against Women in the Employment Sector

Implementasi Antara Kesetaraan Gender dengan Budaya Stigma Terhadap Perempuan dalam Dunia Ketenagakerjaan

Dwi Sihol Marito ^a✉

^a Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang

✉ Corresponding email: dwisiholmarito@students.unnes.ac.id

Abstract

The implementation of gender equality in the employment sector remains a significant challenge globally, often hindered by deep-rooted cultural stigma against women. Despite progress in legal frameworks and international conventions advocating for gender equality, women continue to face systemic barriers in accessing equal employment opportunities, fair wages, and career advancement. This paper explores the persistent cultural stigma against women in the workplace and how it undermines efforts to achieve true gender equality. The study examines various forms of discrimination, including biased hiring practices, wage gaps, limited access to leadership roles, and the undervaluation of



traditionally "*female*" occupations. It also delves into the societal and cultural factors that perpetuate gender-based stereotypes, such as the expectation of women's primary responsibility for household and caregiving duties, which further restrict their professional opportunities. The paper further analyzes the impact of such stigma on women's mental and emotional well-being, highlighting the long-term effects of discrimination on women's professional development and self-esteem. It argues that for gender equality to be fully realized in the employment sector, there needs to be a transformative shift in cultural attitudes and workplace norms, alongside the enforcement of stronger policies and regulations. The paper concludes with recommendations for organizations and governments to foster a culture of inclusivity, promote gender-sensitive policies, and address cultural stigma through education and awareness programs, thus enabling women to thrive professionally without fear of discrimination.

KEYWORDS *gender equality, employment sector, cultural stigma, discrimination, women's rights, workplace norms, policy reform.*

Penerapan kesetaraan gender di sektor ketenagakerjaan masih menjadi tantangan besar di seluruh dunia, seringkali terhambat oleh stigma budaya yang mendalam terhadap perempuan. Meskipun terdapat kemajuan dalam kerangka hukum dan konvensi internasional yang mendukung kesetaraan gender, perempuan masih menghadapi hambatan sistemik dalam mengakses peluang kerja yang setara, upah yang adil, dan kemajuan karir. Artikel ini mengeksplorasi stigma budaya yang terus ada terhadap perempuan di tempat kerja dan bagaimana hal ini merintang upaya untuk mencapai kesetaraan gender yang sejati. Studi ini mengkaji berbagai bentuk diskriminasi, termasuk praktik perekrutan yang bias, kesenjangan upah, keterbatasan akses ke posisi kepemimpinan, dan penilaian yang rendah terhadap pekerjaan yang secara tradisional dianggap "*perempuan*". Artikel ini juga membahas faktor-faktor sosial dan budaya yang memperpetuasi stereotip berbasis gender, seperti harapan bahwa perempuan memiliki tanggung jawab utama terhadap urusan rumah tangga dan pekerjaan perawatan, yang semakin membatasi peluang

profesional mereka. Selanjutnya, artikel ini menganalisis dampak stigma tersebut terhadap kesejahteraan mental dan emosional perempuan, serta efek jangka panjang diskriminasi terhadap perkembangan profesional dan harga diri perempuan. Artikel ini berpendapat bahwa agar kesetaraan gender dapat tercapai sepenuhnya di sektor ketenagakerjaan, perlu ada perubahan transformasional dalam sikap budaya dan norma di tempat kerja, di samping penegakan kebijakan dan regulasi yang lebih kuat. Artikel ini diakhiri dengan rekomendasi bagi organisasi dan pemerintah untuk menciptakan budaya inklusif, mempromosikan kebijakan yang sensitif gender, dan mengatasi stigma budaya melalui program pendidikan dan kesadaran, sehingga memungkinkan perempuan berkembang secara profesional tanpa takut diskriminasi.

KATA KUNCI *kesetaraan gender, sektor ketenagakerjaan, stigma budaya, diskriminasi, hak perempuan, norma tempat kerja, reformasi kebijakan.*

Pendahuluan

Zaman dahulu kaum perempuan dilarang untuk memiliki status pendidikan yang tinggi karena acap kali dianggap merupakan kaum lemah yang semasa hidupnya akan berakhir di dapur rumah tangga. Hal ini yang menjadikan pada sejak dulu banyak anak perempuan yang hampir tidak pernah maupun sama sekali tidak disekolahkan guna menempuh sekolah formal sepanjang hidupnya. Keadaan inilah yang merupakan awal permasalahan yang akan menimbulkan dampak-dampak negatif dikemudian hari. Contohnya adalah tidak sepadannya kapabilitas seorang perempuan yang tidak mempunyai status pendidikan dengan seorang laki-laki yang berhasil menyelesaikan tingkat pendidikan tertinggi pada masa itu untuk memperoleh suatu jabatan dalam pekerjaan formal¹.

Singkatnya laki-laki akan lebih mudah memperoleh pekerjaan karena modal pendidikan dan keterampilan yang telah dipelajarinya dalam bangku pendidikan formal sedangkan perempuan hari-harinya

¹ G. Scholastica, 2018, *Rerata Penghasilan Perempuan Masih Jauh di Bawah Gaji Laki-Laki*. Tirto.Id.

dihabiskan untuk mengurus rumah dan sejenisnya. Hal inilah yang menjadi akar permasalahan selanjutnya pada sektor kesetaraan gender dalam bidang tenaga kerja, di mana didapatinya ketidakseimbangan antara serapan pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan di Indonesia.

Kesetaraan gender adalah perihal yang kerap kali dibicarakan dalam halnya ketenagakerjaan di Indonesia. Keadaan ini dikarenakan didapatinya perbedaan perlakuan yang diterima antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan. Terlebih pekerja perempuan dianggap tak mampu menghasilkan hal terbaik untuk perusahaan maupun kadang kala disebut hanya menyulitkan perusahaan tempatnya bekerja².

Faktanya, norma dan juga budaya untuk sebagian masyarakat yang masih berlaku di Indonesia ialah menjadi penyebab yang menghasilkan para pekerja perempuan mayoritas dipekerjakan pada sektor domestik daripada pada sektor publik, walaupun masing-masing perempuan Indonesia mampu mempunyai hak guna menentukan lajur peran pada sektor manapun, baik domestik ataupun publik³.

Hasil data menampilkan perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara laki-laki dengan perempuan di Indonesia pada tahun 2019 ialah 83,13% : 55,5%. Data ini bertentangan dengan perbandingan jumlah penduduk yang berusia produktif di Indonesia yang menunjukkan lebih banyak penduduk perempuan ketimbang penduduk laki-laki⁴. Hal ini menggambarkan bahwa lebih banyak perempuan usia produktif yang tidak bekerja di Indonesia daripada laki-laki usia produktif⁵.

Kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan sangat vital rasanya untuk selalu diperjuangkan demi hilangnya stigma-stigma buruk tentang perempuan yang selalu dianggap lemah dan tak mampu menduduki jabatan tinggi pekerjaan baik domestik maupun publik. Guna tercapainya pembangunan berkelanjutan dan hukum yang adil bagi setiap gender pada masyarakat era modern sekarang ini. Tidak lupa

² Prihatin Effendi & Devi Ratnasari, 2018, Kesetaraan Gender Dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, Vol (7) Nomor 2, hlm.1, DOI: 10.55129/jph.v7i2.701

³ KPPA, 2018, Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2018, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

⁴ BPS. (2019). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2019. Badan Pusat Statistik

⁵ Scholastica, *Op. Cit*

guna memperjuangkan masing-masing diri untuk menjadi manusia yang merdeka sesuai dengan kapabilitas tiap-tiap individu demi memajukan bangsa dan negara Indonesia selagi tidak bertentangan dengan Hukum Nasional yang berlaku.

Metode

Berdasar pada perihal dari gambaran masalah di atas yang sedang dibahas, teknik yang dipakai dan juga penentuan tempat serta waktu, penelitian ini masuk dalam kategori penelitian deskriptif. Dengan mempunyai tujuan guna menerangkan fenomena sosial yang kerap dihadapi dalam kalangan masyarakat perempuan Indonesia khususnya berkaitan dengan ketenagakerjaan. Data dalam penelitian diperoleh dari proses pemahaman terhadap pustaka yang berhubungan dengan perihal yang dibahas.

Ketimpangan gender dalam sektor ketenagakerjaan menjadi masalah yang kompleks dan multidimensional. Faktor penyebab utama ketimpangan ini sering kali terkait dengan norma sosial dan budaya yang menganggap bahwa peran utama perempuan adalah di dalam rumah tangga, sementara laki-laki dianggap lebih pantas untuk mengisi posisi-posisi strategis dalam dunia kerja. Praktik diskriminasi dalam perekrutan, perbedaan upah untuk pekerjaan yang setara, serta kurangnya kesempatan bagi perempuan untuk berkembang ke posisi kepemimpinan adalah beberapa contoh ketimpangan yang masih terjadi. Selain itu, budaya patriarkal yang melekat dalam banyak organisasi dan sektor pekerjaan turut memperburuk situasi ini, sehingga perempuan cenderung dihadapkan pada hambatan dalam mengakses kesempatan yang setara dengan laki-laki.

Beberapa sektor pekerjaan, meskipun lebih progresif dalam mendukung kesetaraan gender, masih menunjukkan kesenjangan yang signifikan. Misalnya, di bidang teknologi atau konstruksi, perempuan sering kali menghadapi kesulitan untuk mendapatkan posisi yang setara dengan laki-laki, baik dari segi pengakuan maupun kompensasi. Sementara itu, di sektor lain seperti pendidikan atau kesehatan, meskipun perempuan lebih banyak terlibat, kesenjangan dalam posisi manajerial atau pengambilan keputusan tetap terlihat. Oleh karena itu,

perlu dilakukan identifikasi mendalam terhadap sektor-sektor tertentu yang mengalami kesetaraan gender lebih baik dan sektor lainnya yang masih terperangkap dalam ketimpangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang menyebabkan ketimpangan gender di sektor ketenagakerjaan. Dengan memahami akar permasalahan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih tepat untuk mengurangi kesenjangan yang ada. Selanjutnya, penelitian ini akan menaksir sejauh mana kesetaraan gender telah tercapai di beberapa bidang pekerjaan tertentu di Indonesia, serta mengidentifikasi tantangan-tantangan yang masih ada dalam mencapai kesetaraan tersebut. Pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi ini penting untuk mendorong perubahan dalam kebijakan dan praktik di tempat kerja yang lebih inklusif dan adil.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi implementasi kesetaraan gender dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun banyak kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, implementasi yang tidak konsisten di berbagai sektor sering kali menghambat kemajuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengevaluasi efektivitas kebijakan yang ada, serta memberikan rekomendasi mengenai langkah-langkah yang perlu diambil untuk memastikan bahwa kesetaraan gender benar-benar terwujud dalam praktik.

Akhirnya, penelitian ini juga bertujuan untuk menilai dampak yang dapat terjadi apabila kesetaraan gender tercapai, khususnya dalam konteks pembangunan berkelanjutan. Kesetaraan gender bukan hanya soal keadilan sosial, tetapi juga merupakan kunci penting untuk mencapai tujuan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan tercapainya kesetaraan gender, diharapkan akan terjadi peningkatan produktivitas, pengurangan kemiskinan, serta kemajuan dalam berbagai sektor pembangunan yang dapat berdampak positif bagi seluruh masyarakat, baik perempuan maupun laki-laki.

Diskusi & Pembahasan

A. Faktor penyebab ketimpangan gender

1. Bidang Pendidikan

Faktor perbedaan latar belakang pendidikan antara perempuan dengan laki-laki menjadi salah satu akar permasalahan terjadinya ketimpangan gender. Hal inilah yang mempengaruhi faktor lainnya seperti, penerimaan bidang pekerjaan, peran perempuan dalam bermasyarakat atau bersosial, status atau posisi kedudukan dalam pekerjaan serta perihal tentang opini yang disuarakan⁶.

2. Bidang Kesehatan (Biologis)

Diketahui bahwa perempuan mempunyai hakikat untuk mengandung, melahirkan, menyusui, dan menstruasi. Dalam beberapa bidang pekerjaan kadang kala hal ini sering terlewatkan yang mengakibatkan para perempuan tidak memiliki haknya untuk merdeka dalam bekerja. Perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas ibu menyusui bahkan kadang kala terjadi diskriminasi ketika para perempuan membutuhkan waktu untuk cuti melahirkan. Hal inilah yang membuat kesempatan perempuan berkurang dalam halnya memperoleh pekerjaan dalam bidang publik.

3. Bidang Sosial

Pada beberapa tahun terdahulu, masyarakat di Indonesia mempunyai stigma secara turun temurun bahwasanya perempuan yang mempunyai potensi talenta serta keinginan yang besar terhadap kesuksesan akan sukar memperoleh suami. Tetap terdiam pada pemikiran bahwa kelak perempuan akan berujung menjadi ibu rumah tangga saja yang sekedar mengurus anak serta suami.

Pemikiran yang masih terdiam pada anggapan bahwa perempuan tidak perlu memiliki Pendidikan yang tinggi agar kelak calon pasangan tidak merasa minder terhadapnya. Hal inilah salah satu pemikiran yang membuat banyaknya perempuan untuk berhenti melanjutkan pendidikannya karena takut tidak akan memperoleh pasangan.

⁶ Suryadi, A., & Ecep, I (2019). Kestaraan Gender dalam Bidang Pendidikan. Bandung: PT. Ganesido.

Selanjutnya hal inilah yang menjadi benang merah mengapa angka angkatan kerja perempuan lebih sedikit daripada laki-laki⁷.

4. Fisik

Fisik merupakan salah satu sumber kepercayaan diri seorang perempuan dapat tumbuh. Tetapi kerap kali terjadi diskriminasi akan fisik seseorang yang dilontarkan oleh orang lain maupun orang terdekat. Contoh dari diskriminasi fisik ialah perihal bentuk tubuh yang tidak proporsional, warna kulit yang terlalu cerah maupun terlalu gelap, jenis rambut yang dianggap tidak indah, serta penilaian terhadap bagian tubuh yang tidak proporsional. Hal ini kerap kali membuat kaum perempuan merasa tidak percaya diri. Walaupun begitu, terkadang didapati juga sesama perempuan saling melakukan diskriminasi terhadap perempuan yang lain, baik hal itu dilakukan dengan sadar ataupun tidak.

Salah satu bukti nyata terjadi diskriminasi tentang fisik perempuan adalah perihal kekuatan, pemikiran bahwa perempuan itu lemah atau tidak memiliki intensitas kekuatan tubuh yang baik mengakibatkan banyak sektor pekerjaan yang menutup kesempatan untuk para perempuan karena anggapan ketidakmampuan tersebut. Jika dibandingkan dengan negara maju contohnya baik di Eropa maupun Amerika Serikat sana, sudah sangat banyak pekerja perempuan yang dipekerjakan pada pekerjaan skala berat. Karena alasan kapabilitas yang dimiliki pekerja perempuan itu mampu menyaingi pekerja laki-laki⁸.

B. Analisis Kesetaraan Gender pada Bidang Pekerjaan Tertentu di Indonesia

Berdasarkan aspek ketenagakerjaan, tiap tahunnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang selanjutnya disebut TPAK kian terjadi kenaikan yang stabil. Berkurangnya angka pengangguran menjadi salah

⁷ Irfan Kamil, 2020, *Stigma Perempuan Ujung-ujungnya di Dapur, Salah Satu Penghambat Masyarakat Berkariir*, diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2020/09/06/19093121/stigma-perempuan-ujung-ujungnya-di-dapur-salah-satu-penghambat-masyarakat?page=all>, pada tanggal 24 Maret 2022, Pukul 14.00

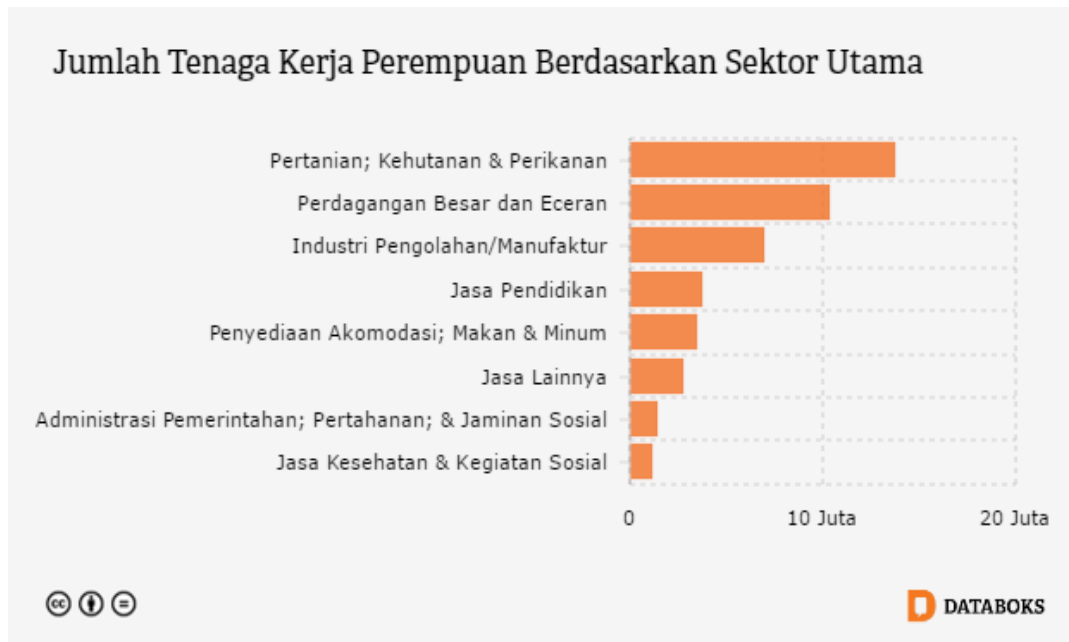
⁸ Halimah Saadiyah, 2021, *6 Diskriminasi yang Sering Dialami Perempuan di Indonesia*, diakses dari <https://gensindo.sindonews.com/read/356296/700/6-diskriminasi-yang-sering-dialami-perempuan-di-indonesia-1615014208/20>, pada tanggal 24 Maret 2022, Pukul 15.00.

satu bukti bahwa pemerintah selalu bekerja guna mensejahterakan warganya, yaitu dengan cara membuka lapangan pekerjaan sebanyak-banyaknya. Hal ini sebagaimana disajikan pada gambar 1.



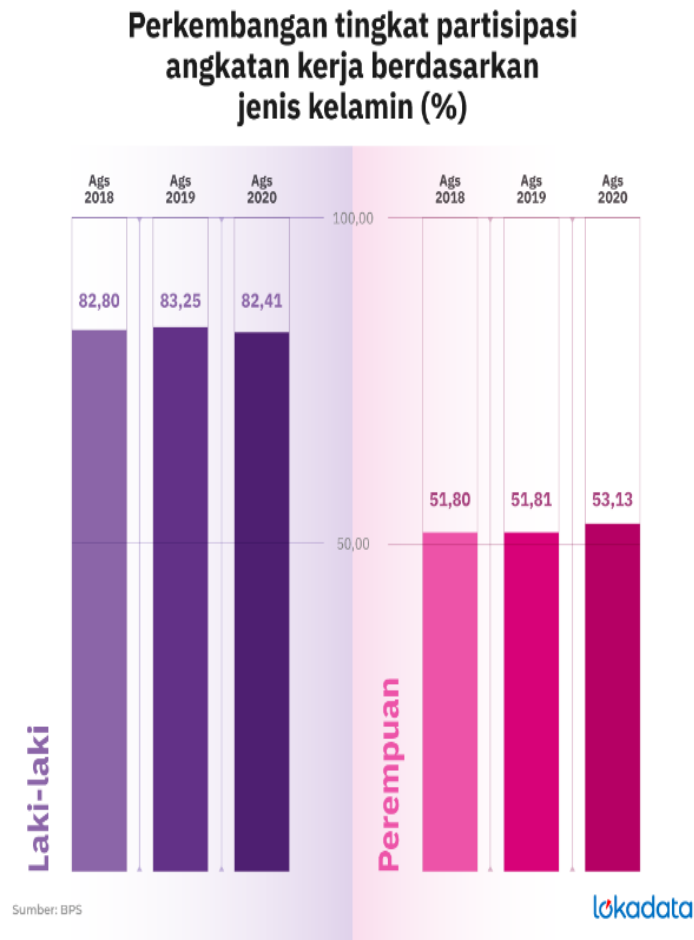
GAMBAR 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Indonesia.
Sumber : Databoks (2020)

Dengan sejalan meningkatnya status pendidikan masyarakat terlebih perempuan, maka TPAK juga kian meningkat. Hal ini karena kesempatan yang semakin seimbang antara perempuan dengan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini sebagaimana disajikan pada gambar 2.



Gambar 2. Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Sektor Utama. Sumber : Databoks (2017)

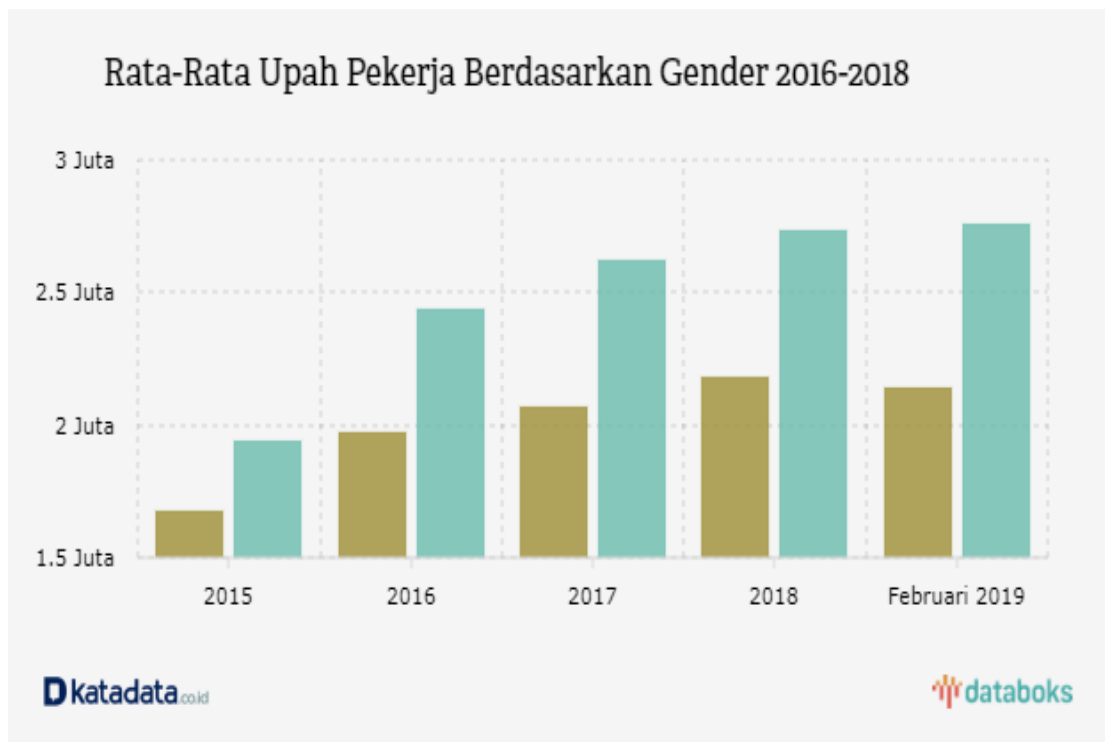
Tetapi kadang kala ditemui ketika kondisi ekonomi keluarga dalam kadar yang semakin membaik atau memadai, maka hal tersebut menunjukkan kondisi rumah tangga sudah tercukupkan. Ketika pendapatan laki-laki atau kepala keluarga sudah mampu memenuhi kebutuhan keluarga dengan baik kadang kala perempuan memilih untuk keluar dari pekerjaannya demi menjadi ibu rumah tangga yang penuh bekerja di dalam rumah saja. Tetapi tak jarang pula ditemui ketika perempuan tetap memilih melanjutkan karirnya walaupun pasangannya telah mampu menafkahnya dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini sebagaimana disajikan pada gambar 3.



Gambar 3. Perkembangan tingkat partisipasi Angkatan kerja berdasarkan jenis kelamin.

Sumber : Lokadata (2020)

Mayoritas pekerja perempuan bekerja dalam sektor informal dan tidak mempunyai perlindungan sosial yang memadai menyebabkan mudahnya menerima pelanggaran hukum di tempat kerja contohnya diskriminasi, kekerasan fisik maupun verbal, eksploitasi hingga *human trafficking*. Jika dilihat dari sudut upah pun para pekerja perempuan hanya memperoleh pendapatan rata-rata 30% lebih rendah bila dibandingkan dengan upah yang diterima para pekerja laki-laki. (Syarifuddin, 2018). Hal ini sebagaimana disajikan pada gambar 4.



Gambar 4. Rata-rata Upah Pekerja Berdasarkan gender
Sumber : Databoks (2019)

Pada nyatanya perempuan menjadi korban struktur ekonomi dalam pasar modal yang mampu menyebabkan perempuan kian harus masuk sektor informal dengan gaji yang rendah, tidak adanya aturan yang jelas tentang pekerjaan, gaji yang diterimanya tidaklah proporsional, jaminan kesehatan yang kian kurang mencukupi, serta di mana sektor informal tidak tersentuh oleh hukum (Sofiani, 2017). Beberapa tahun lalu perempuan hanya mampu meraba ranah lapangan pekerjaan yang berupah sedikit, hal ini menjadikan peluang besar untuk terjadinya eksploitasi. Perihal ini didasari pada waktu itu para perempuan secara individu memiliki keterbatasan tentang pendidikan, keterampilan kerja, pengalaman, kesempatan memperoleh pekerjaan, dan faktor biologis lainnya, yaitu hakikat seorang perempuan untung mengandung, melahirkan, menyusui, dan menstruasi.

C. Implementasi kesetaraan gender pada sektor ketenagakerjaan

Guna mempertahankan serta melindungi perempuan dalam pekerjaan, perusahaan harus memusatkan gambaran upaya demi memberdayakan serta elastisitas demi menunjang perempuan untuk maju meningkatkan karir dan memajukan pembangunan berkelanjutan dalam jangka waktu yang panjang. Para pekerja perempuan berusaha bekerja untuk meningkatkan kapabilitas, baik dalam halnya dunia karir maupun dalam berumah tangga. Merancang tentang ide fleksibilitas guna rancangan strategis demi memberdayakan perempuan ialah ide yang menguntungkan untuk tenaga kerja dengan pengusaha. Pada masa kini, perempuan memilih fleksibilitas dalam menentukan karirnya karena dianggap hal ini akan mempengaruhi perjalanannya di dunia karir yang akan dijalankan. Serta dari pandangan eksternal, pemberdayaan dan fleksibilitas juga mampu menerapkan para pekerja perempuan menjadi paling berbakat. Selain menggunakan gagasan budaya fleksibilitas pada pekerja perempuan, pemimpin perusahaan atau pengusaha tetap harus menyeimbangkan fokus kepada pemberdayaan pekerja laki-laki juga tanpa terkecuali⁹.

D. Dampak yang terjadi bila kesetaraan gender telah tercapai guna memajukan pembangunan berkelanjutan

Tercapainya kesetaraan gender di sektor ketenagakerjaan memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi keluarga, pemberdayaan perempuan, dan pengembangan potensi individu. Pertama, secara ekonomi, kesetaraan gender dapat membantu menciptakan kesejahteraan keluarga yang lebih baik. Ketika perempuan diberi kesempatan yang sama untuk bekerja dan berkontribusi dalam dunia kerja, pendapatan keluarga menjadi lebih besar dan stabil. Dalam konteks ini, suami sebagai kepala keluarga tetap

⁹ Sukoco, I., & Dewi, R, 2019, *Analisis Budaya Organisasi Pada Level Manajemen Puncak Di PT X Medan Sumatera Utara*. AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan, 3 (2), 143-151.

menjalankan kewajibannya untuk menafkahi keluarga, sementara istri yang turut bekerja juga dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar keluarga, seperti sandang, pangan, dan papan. Dengan demikian, kesetaraan gender tidak hanya menguntungkan individu perempuan, tetapi juga memberikan manfaat ekonomi bagi seluruh keluarga, meningkatkan kualitas hidup, dan mengurangi tingkat kemiskinan.

Kedua, dari sisi subjektif, kesetaraan gender membuka ruang bagi perempuan untuk menyalurkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang dimiliki dalam pekerjaan yang mereka tekuni. Perempuan yang diberikan kesempatan untuk bekerja di berbagai bidang dapat mengembangkan potensi diri, berpartisipasi aktif dalam masyarakat, serta berkontribusi pada kemajuan sektor-sektor tertentu. Ini juga berdampak pada peningkatan rasa percaya diri perempuan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial.

Terakhir, kesetaraan gender dalam dunia pekerjaan berpotensi meningkatkan rasa percaya diri perempuan, yang pada gilirannya berpengaruh pada penampilan dan perawatan diri. Dengan mendapatkan pengakuan atas kemampuan dan kontribusinya, perempuan akan lebih menghargai dirinya sendiri dan berani menampilkan jati dirinya. Hal ini memungkinkan perempuan untuk lebih bebas dalam mengembangkan potensi, baik dalam aspek pribadi maupun profesional. Semakin percaya diri mereka, semakin besar pula peluang untuk berkembang, tidak hanya dalam karier, tetapi juga dalam kehidupan sosial, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan yang inklusif dan merata.

Dengan tercapainya kesetaraan gender, berbagai aspek kehidupan akan mengalami perbaikan yang berdampak luas, baik bagi individu perempuan, keluarga, maupun masyarakat secara keseluruhan, yang akhirnya akan memajukan tujuan pembangunan berkelanjutan.¹⁰

¹⁰ Nisa Istiani, 2021, *Dampak Positif dan Negatif Kesetaraan Gender dalam Budaya Jawa*, diakses dari <https://www.kompasiana.com/nisaistiani3859/6193d3ff06310e357f15dbd2/dampak-positif-dan-negatif-kesetaraan-gender-dalam-budaya-jawa>, pada tanggal 24 Maret 2022, Pukul 20.18.

Kesimpulan

Dari pemaparan yang telah dijelaskan dan dibuktikan dengan gambar grafik yang ada, penulis mengambil kesimpulan bahwa faktor penyebab terjadinya ketimpangan gender dalam ranah ketenagakerjaan ialah terkait bidang kesehatan atau terikat pada kondisi biologis perempuan yang memiliki hakikat mengandung, melahirkan, menyusui, dan menstruasi. Yang kadang kala hal ini menjadi akar permasalahan mengapa perempuan sulit untuk bekerja. Tak jarang pula ditemui ketidaksiapan perusahaan akan ruang laktasi yang mana hal ini sangat dibutuhkan oleh ibu yang sedang tahap menyusui. Serta ketidakjelasan aturan akan hari cuti untuk mengandung dan melahirkan yang sering dialami oleh para pekerja perempuan. Selanjutnya terkait bidang pendidikan, di mana pada zaman dahulu mayoritas perempuan tidak menempuh Pendidikan formal yang mengakibatkan kesenjangan dalam daya saing penerimaan tenaga kerja. Bidang sosial dan fisik saling berhubungan antara satu sama lain, kerap kali masyarakat menilai bahwa perempuan tidak perlu bekerja hanya perlu menjadi ibu rumah tangga sepenuhnya yang mengabdikan dirinya untuk mengurus suami dan anak. Tak jarang juga masyarakat yang menjadi awal mula terjadi diskriminasi fisik terhadap perempuan.

Jika dilihat dari gambar tabel yang diberikan, terlihat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja kian meningkat tahun demi tahun. Walaupun jumlah pekerja perempuan tetap lebih rendah daripada pekerja laki-laki tetapi tetap terjadi kenaikan yang baik. Hal ini menyatakan bahwa perempuan pada masa ini lebih memiliki pemikiran terbuka untuk ikut bersaing dalam kancah ketenagakerjaan. Implementasi yang harus dilakukan guna memberdayakan perempuan dalam dunia pekerjaan kian harus memikirkan tentang fleksibilitas. Dengan ini akan terjadi pembangunan berkelanjutan yang mengarah kepada berkembangnya sektor ketenagakerjaan Indonesia. Semakin menurunnya tingkat pengangguran di Indonesia, maka semakin meningkat pula tingkat kesejahteraan masyarakat. Dampak yang terjadi bila kesetaraan gender telah tercapai dalam dunia ketenagakerjaan akan membawa pengaruh yang baik terhadap perempuan itu sendiri. Ekonomi yang membaik, bermanfaatnya ilmu pengetahuan yang telah diampu karena diterapkan

dalam dunia pekerjaan yang dijalani, dan semakin meningkatnya jiwa percaya diri masing-masing perempuan akan kapabilitas yang dimiliki.

Saran tentang permasalahan kesetaraan gender dalam dunia tenaga kerja adalah pemerintah kian lebih peduli akan hukum positif yang mengikat dan melindungi kaum perempuan dalam dunia kerja. Keadilan perlu dicapai demi terlaksananya pembangunan berkelanjutan di era modern ini. Memiliki porsi kesempatan yang sama antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki demi mengembangkan diri secara maksimal untuk memperoleh jabatan tinggi, prestasi terbaik, dan potensi yang selalu meningkat.

Referensi

- BPS. 2019. "Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2019." Badan Pusat Statistik.
- Databoks. 2017. "Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Sektor Utama."
- Databoks. 2019. "Rata-rata Upah Pekerja Berdasarkan gender ." Databoks.
- Databoks. 2020. "Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Indonesia."
- Dewi, I. Sukoco & R. 2019. "Analisis Budaya Organisasi Pada Level Manajemen Puncak Di PT X Medan Sumatera Utara." 143-151. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Ecep, A. Suryadi & I. 2019. "Kesetaraan Gender dalam Bidang Pendidikan." Bandung: PT. Ganesido.
- Istiani, Nisa. 2021. "Dampak Positif dan Negatif Kesetaraan Gender dalam Budaya Jawa." *Kompasiana*. diakses dari <https://www.kompasiana.com/nisaistiani3859/6193d3ff06310e357f15dbd2/dampak-positid-dan-negatif-kesetaraan-gender-dalam-budaya-jawa>, pada tanggal 24 Maret 2022, Pukul 20.18.
- Kamil, Irfan. 2020. "Stigma Perempuan Ujung-ujungnya di Dapur, Salah Satu Penghambat Masyarakat Berkarier." *Kompos Nasional*. diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2020/09/06/19093121/stigma-perempuan-ujung-ujungnya-di-dapur-salah-satu-penghambat->

- masyarakat?page=all, pada tanggal 24 Maret 14.00
- KPPA. n.d. "Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2018." Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Lokadata. 2020. "Perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin ."
- Ratnasari, Prihatin Effendi & Devi. 2018. "Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." 1. Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik.
- Saadiah, Halimah. 2021. "6 Diskriminasi yang Sering Dialami Perempuan di Indonesia, diakses dari ." Koran Sindo. diakses dari <https://gensindo.sindonews.com/read/356296/700/6-diskriminasi-yang-sering-dialami-perempuan-di-indonesia-1615014208/20>, pada tanggal 24 Maret 2022, Pukul 15.00.
- Scholastica, G. 2018. "Rerata Penghasilan Perempuan Masih Jauh di Bawah Gaji Laki-Laki." Tirto.Id.

DECLARATION OF CONFLICTING INTERESTS

The authors state that there is no conflict of interest in the publication of this article. *Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam publikasi artikel ini.*

FUNDING INFORMATION

None. *Tidak Ada.*

ACKNOWLEDGMENT

None. *Tidak Ada.*