

## **DINAMIKA KETIDAKSETARAAN GENDER DALAM KARIER: PERSPEKTIF HUKUM, BUDAYA, DAN KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

**Bagas Dwi Ariwidodo 1<sup>1\*</sup>, Deasy Ismalia<sup>2</sup>, Tri Yuniningsih<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Magister Administrasi Publik

\* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

### ***Abstract***

This research explores gender inequality in career access as a reflection of structural, cultural and employment policy dynamics in Indonesia. The background shows that women still face significant obstacles to career resources such as education, training, promotion opportunities and fair remuneration, influenced by patriarchal norms and unequal distribution of household tasks. The aim of the research is to understand how structural and normative factors shape this inequality and its implications for women's career mobility. The method used is a qualitative-descriptive literature review with thematic analysis of literature related to social exchange theory, employment law, as well as studies of family policy and protection of the rights of women workers. The results of the study show that wage discrimination, barriers to promotion, and access to employment opportunities remain the main obstacles, supported by patriarchal cultural norms and weak compliance with legal norms in the work environment. The conclusions emphasize the need for more integrated policy interventions, including increased transparency of remuneration, women's leadership programs, regular evaluation of family and maternity leave policies, and changes in organizational culture to ensure fair and sustainable career access for women.

**Keywords:** *Gender Gap, Women's Careers, Employment*

### **Abstrak**

Penelitian ini mengeksplorasi ketidaksetaraan gender dalam akses karier sebagai refleksi dinamika struktural, budaya, dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Latar belakang menunjukkan perempuan masih menghadapi hambatan signifikan terhadap sumber daya karier seperti pendidikan, pelatihan, peluang promosi, dan remunerasi yang adil, dipengaruhi norma patriarki dan pembagian tugas rumah tangga yang tidak setara. Tujuan penelitian adalah memahami bagaimana faktor struktural dan normatif membentuk ketidaksetaraan ini serta implikasinya terhadap mobilitas karier perempuan. Metode yang digunakan bersifat kajian pustaka kualitatif-deskriptif dengan analisis tematik terhadap literatur terkait teori pertukaran sosial, hukum ketenagakerjaan, serta kajian kebijakan keluarga dan perlindungan hak pekerja perempuan. Hasil kajian menunjukkan bahwa diskriminasi upah, hambatan promosi, serta akses terhadap peluang kerja tetap menjadi kendala utama, dengan dukungan norma budaya patriarki dan lemahnya kepatuhan terhadap norma hukum di lingkungan kerja. Simpulan menekankan perlunya intervensi kebijakan yang lebih terintegrasi, termasuk peningkatan transparansi remunerasi, program kepemimpinan perempuan, evaluasi berkala terhadap kebijakan keluarga dan cuti melahirkan, serta perubahan budaya organisasi untuk memastikan akses karier yang adil dan berkelanjutan bagi perempuan.

**Kata kunci:** Kesenjangan Gender, Karier Perempuan, Ketenagakerjaan

### **Pendahuluan**

Dalam dunia karier, kesetaraan gender merupakan prinsip yang menegaskan hak perempuan dan laki-laki dalam akses, kesempatan, dan perlakuan setara pada seluruh tahap perjalanan

profesional, mulai dari proses masuknya ke pasar kerja hingga pencapaian posisi kepemimpinan organisasi (Hafidz Al Fajar & Sari, 2023). Prinsip ini menjadi fondasi pembangunan masyarakat mencapai keadilan dan keberlanjutan. Jika perempuan diberi ruang yang sama untuk berkembang, organisasi akan menikmati beragam sudut pandang yang memperkaya proses pengambilan keputusan, dan masyarakat secara umum mendapat manfaat dari potensi separuh penduduk yang selama ini terhalang oleh norma serta struktur yang tidak seimbang (Marhamah et al., 2025).

Pembagian peran gender telah membentuk pola pemisahan yang bertahan lama dan mendalam. Perempuan sering kali mendapatkan peran sebagai penjaga rumah tangga, sedangkan laki-laki dapat mendominasi sektor publik dan produktif dalam dunia karier (Nurul Hidayati, 2015). Warisan ini tidak hilang meski teknologi dan modernisasi maju; perempuan tetap hidup lewat stereotip tersembunyi, ekspektasi tak tertulis, serta praktik institusional yang secara tidak sadar menjaga hierarki gender. Perempuan yang masuk ke pasar kerja sering menghadapi dilema antara ambisi profesional dan tanggung jawab keluarga, tantangan ini tidak sejalan dialami laki-laki dengan intensitas sama (Irwanto, 2024).

Meskipun kemajuan regulasi dan peningkatan kesadaran global terjadi, realitasnya tetap menunjukkan jurang yang signifikan antara komitmen kesetaraan dan pengalaman nyata. Perempuan sering harus bekerja lebih keras untuk membuktikan kompetensi yang setara, menghadapi penilaian atas gaya kepemimpinan organisasi yang lebih ketat, serta bernegosiasi dengan sistem yang tidak dirancang untuk memenuhi kebutuhan khusus seperti cuti hamil, pengasuhan anak, atau fleksibilitas kerja (Nurviriana et al., 2024). Fenomena ini tidak hanya mencerminkan ketidakadilan individu, tetapi juga kerugian kolektif: organisasi kehilangan talenta terbaiknya, dan masyarakat kehilangan potensi dari generasi pemimpin perempuan yang terhambat sebelum mencapai kematangan penuh.

Salah satu manifestasi paling nyata dari ketidaksetaraan ini adalah rendahnya representasi perempuan pada level pengambilan keputusan (Chika et al., 2025). Meskipun perempuan telah masuk ke berbagai sektor dengan kualifikasi yang semakin tinggi, jalur menuju jenjang tertinggi tetap menghadapi hambatan yang tidak terlihat. Proses promosi sering dipengaruhi jaringan informal yang didominasi laki-laki, kriteria keberhasilan yang menekankan ketersediaan waktu penuh, serta anggapan bahwa perempuan yang memiliki anak tidak mampu menangani tanggung jawab besar (Mayasari et al., 2023). Akibatnya, banyak perempuan berbakat memilih keluar dari jalur karier utama, beralih ke peran yang lebih fleksibel namun kurang prestisius, atau bahkan meninggalkan dunia kerja setelah melahirkan.

Sebaliknya, perempuan yang bertahan sering mengembangkan strategi adaptasi yang kompleks dan kreatif (Kasim et al., 2025). Mereka membangun jaringan alternatif, memanfaatkan mentor perempuan, atau menciptakan keseimbangan kerja-hidup melalui negosiasi dengan atasan maupun pasangan. Namun strategi-strategi ini bersifat individual dan tidak selalu dapat digeneralisasikan, sehingga muncul pertanyaan penting: bagaimana seharusnya sistem kerja dirancang agar tidak lagi memaksa perempuan memilih antara karier dan keluarga? Pertanyaan ini makin relevan di era ekonomi digital, ketika batas kerja dan kehidupan pribadi semakin kabur dan tuntutan produktivitas terus meningkat.

Lebih jauh lagi, ketidaksetaraan gender dalam karier memiliki implikasi yang melampaui individu dan organisasi. Rumah tangga dengan ibu yang bekerja cenderung menunjukkan ketahanan

ekonomi lebih baik, alokasi pendidikan anak yang lebih optimal, dan pola pengasuhan yang lebih egaliter. Secara nasional, partisipasi penuh perempuan dalam pekerjaan berkualitas tinggi berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan pengentasan kemiskinan (Rosyidi et al., 2025). Namun tanpa perubahan struktural yang signifikan, potensi ini tetap terpendam, dan masyarakat membayar harga berupa produktivitas yang hilang serta ketidakadilan antar generasi.

Di banyak negara, upaya mengatasi ketidaksetaraan ini telah menghasilkan berbagai inisiatif, mulai dari kebijakan kuota gender di dewan direksi hingga program pengembangan kepemimpinan khusus perempuan (Dapingga & Romli, 2024). Beberapa organisasi swasta juga mulai menerapkan praktik inklusi seperti cuti ayah yang lebih panjang, fasilitas pengasuhan anak di tempat kerja, dan penilaian kinerja yang netral gender. Meskipun langkah-langkah ini menunjukkan kemajuan, efektivitasnya sering bergantung pada konteks budaya, komitmen pimpinan, dan ketersediaan sumber daya.

Di Indonesia, dinamika kesetaraan gender dalam karier dipengaruhi oleh perpaduan unik antara nilai-nilai tradisional, modernisasi ekonomi, dan keragaman budaya yang tinggi (Sara et al., 2024). Di kota-kota, perempuan telah menunjukkan kemajuan signifikan dalam pendidikan dan partisipasi kerja; namun norma keluarga yang masih kuat serta ekspektasi terhadap peran ibu sering menjadi penghalang tidak tersurat (Maziyyah & Arif, 2024). Pengalaman perempuan karier di Jakarta bisa sangat berbeda dengan rekannya di daerah pedesaan atau sektor informal, sehingga analisis perlu sensitif terhadap konteks lokal (Kurniasari et al., 2018).

Penelitian ini bertujuan menggali makna dan realitas kesetaraan gender bagi perempuan karier melalui tinjauan menyeluruh terhadap studi-studi terdahulu yang mendokumentasikan pengalaman, strategi, dan tantangan yang dihadapi perempuan di berbagai setting profesional. Dengan fokus pada tema, pola, dan narasi yang muncul dari literatur tersebut, penelitian ini berupaya mengungkap dimensi ketidaksetaraan gender yang tidak selalu terlihat lewat pendekatan kualitatif.

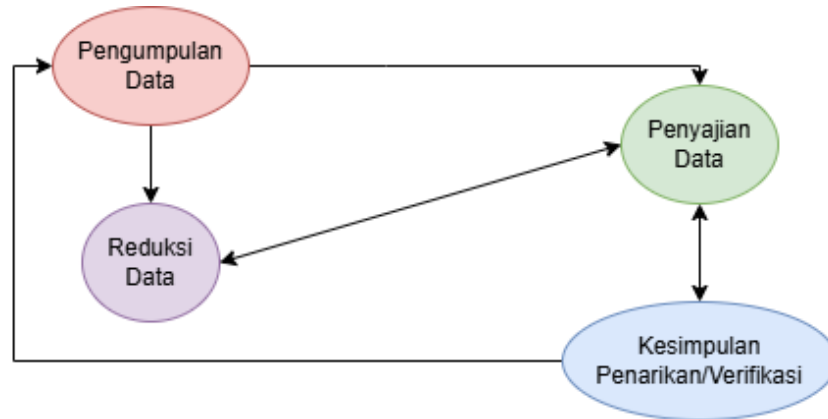
## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur, yang bertujuan untuk memahami bagaimana sosiologi kritis dapat diterapkan dalam menganalisis strategi perempuan karier guna mengatasi ketidaksetaraan gender di Indonesia. Studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi teori, konsep, serta temuan empiris yang telah ada terkait relasi antara karier dan ketidaksetaraan gender secara mendalam dan sistematis.

Kriteria inklusi dalam pemilihan sumber literatur meliputi: (1) artikel jurnal ilmiah terindeks nasional; (2) penelitian terdahulu yang secara eksplisit membahas isu perempuan karier, baik dalam konteks Indonesia maupun studi perbandingan internasional; (3) sumber didukung dengan data atau teori akademik. Jumlah literatur yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 10 artikel jurnal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran database Google Scholar, dengan kata kunci seperti kesetaraan gender dalam karier, kebijakan lingkup kerja perempuan, dan peluang kerja perempuan. Data yang terkumpul diklasifikasikan berdasarkan tema: representasi gender dalam karier, akses pasar kerja perempuan, kebijakan pekerja perempuan, serta pengaruh budaya dan struktur sosial dalam dunia karier.

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman, yang mencakup tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang sesuai dengan kerangka teori sosiologi kritis, yaitu menyoroti bagaimana jenjang

karier sebagai institusi sosial-ekonomi dapat mereproduksi dominasi, ideologi patriarkal, dan ketimpangan struktural. Data yang telah direduksi kemudian disajikan secara naratif, serta disusun dalam kategori tematik untuk memperjelas relasi antara teori dan temuan empiris. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif dengan mengaitkan pola-pola yang muncul dalam literatur terhadap kritik-kritik utama sosiologi kritis, seperti relasi kuasa, hegemoni budaya, dan struktur sosial yang diskriminatif terhadap gender tertentu.



**Gambar 1. Alur Model Analisis Data Kualitatif**  
 Sumber : Miles et al., 1992

## Hasil dan Pembahasan

Ketidaksetaraan gender dalam jenjang karier merupakan fenomena yang telah banyak ditelaah dari berbagai perspektif akademik. Sejumlah penelitian terdahulu memberikan kontribusi penting dalam menggambarkan bagaimana bias gender terselubung dalam berbagai aspek sistem sosial-ekonomi hingga perencanaan kebijakan akses kerja perempuan.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode / Analisis	Hasil	Relevansi Terhadap Ketidaksetaraan Gender
1	(Harmanda et al., 2024)	Peran Ganda Perempuan Karier dan Kesetaraan Gender Berdasarkan Perspektif Teori Pertukaran Sosial	Studi Pustaka	Perempuan seringkali memiliki hak akses yang lebih rentan dan tidak dominan terhadap sumber daya dalam cakupan pendidikan, pekerjaan, dan gaji.	Ketidaksetaraan gender disebabkan oleh pembagian sumber daya yang tidak jujur dan adil antara perempuan dan laki-laki.
2	(Nuraeni & Lilin Suryono, 2021)	Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia	Analisis Deskriptif	Ketiadaan kesepakatan antara pekerja perempuan dan pengusaha dalam pemenuhan hak-hak perempuan menjadi hambatan dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.	Kesenjangan gender di dunia kerja dapat dipengaruhi oleh institusi karena masih ada anggapan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh perempuan lebih rendah daripada pekerja laki-laki.

Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper  
 "Inovasi Inklusif Gender dalam Sociopreneurship 2025"  
 Vol. 12 No. 1: November 2025 ISSN. 2355-2611

3	(Rahmadhani et al., 2024)	Menjembatani Kesenjangan dalam Keluarga TKW: Menuju Harmoni yang Sejati	Studi Pustaka	Pembagian tanggung jawab rumah tangga yang adil dan dukungan pasangan yang kuat berkontribusi signifikan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga TKW.	Pemahaman peran gender dalam pembagian pekerjaan rumah tangga dan pemahaman perilaku yang mendukung kesetaraan gender dalam kehidupan sehari-hari sangat penting dalam mencegah kesenjangan gender.
4	(Salsabila et al., 2024)	Kesenjangan Gender di Dunia Kerja Berdasarkan Perspektif Hukum	Analisis Kualitatif	Bentuk umum dari disparitas gender adalah perbedaan upah, diskriminasi dalam promosi jabatan, dan ketidaksetaraan akses terhadap kesempatan kerja.	Norma sosial yang patriarki, diskriminasi yang sistemik, dan rendahnya kesadaran hukum menjadi kendala utama dalam mencapai kesetaraan gender.
5	(Anik Iftitah et al., 2023)	Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan	Metode Hukum Normatif (Kualitatif)	Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, penting untuk memastikan bahwa tidak ada diskriminasi gender dalam hal gaji, promosi, akses ke peluang kerja, dan perlakuan lainnya di tempat kerja.	Prinsip kesetaraan gender harus diterapkan sepenuhnya dan dihormati agar mencapai lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin
6	(Batubara, 2022)	<i>Gender Mainstreaming</i> Plan Internasional dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia	Deskriptif Kualitatif	Payung hukum yang mendasari dinamika kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan pada kenyataannya masih belum efisien dalam memberikan keadilan dan kesetaraan berbasis gender	Kesenjangan gender dipengaruhi oleh pendidikan sehingga memicu kesenjangan TPAK, proporsi upah, kepemimpinan, dan inklusifitas sektor pekerjaan.
7	(Nababan et al., 2024)	Efektivitas Penerapan Kesenjangan Gender dalam Mendapatkan Perlakuan yang Sama di Dunia Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2023	Metode Hukum Normatif (Kualitatif)	Perempuan masih menghadapi berbagai bentuk diskriminasi, baik dalam hal kesempatan kerja, upah, maupun perlakuan di tempat kerja.	Faktor-faktor seperti stereotip gender dan budaya patriarki masih menghambat kemajuan kesenjangan gender di dunia kerja.

8	(Muna et al., 2025)	Membangun Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Kerja: Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita terkait Cuti Melahirkan	Analitis Deskriptif (Yuridis Normatif)	Meskipun secara yuridis formal hak cuti melahirkan telah dijamin melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai regulasi pendukung lainnya, dalam praktiknya hak fundamental ini justru sering menjadi penghalang bagi pekerja perempuan dalam proses perekrutan dan pengembangan karier.	Kekhawatiran perusahaan terhadap "kerugian" finansial dan operasional akibat cuti melahirkan telah menciptakan praktik diskriminasi terselubung dalam rekrutmen.
9	(Siregar, 2023)	Pentingnya Pengembangan Karir Bagi Perempuan Di Masa Kini	Analisis Fenomenologi (Kualitatif)	Terjadi kesenjangan gaji dan kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi perempuan karier;	Karier perempuan bukan suatu larangan dalam pandangan agama Islam, dan dapat dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan antara peran sebagai profesional, istri, dan ibu rumah tangga.
10	(Maharani, 2024)	Tantangan dan Peluang Bagi Perempuan Menghadapi Revolusi Industri 4.0 : Implikasi Bagi Kehidupan Rumah Tangga dan Karier	Analisis Kualitatif	Perempuan menghadapi tantangan dalam mengakses dunia industri termasuk streatip manajerial, beban ganda dan rendahnya tingkat partisipasi pekerja perempuan di bidang industri.	Untuk mengatasi Kesenjangan gender, perempuan harus dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terjadi.

Pembahasan terhadap ketidaksetaraan gender dalam akses karier menunjukkan pola yang konsisten dengan sejumlah temuan studi pustaka yang telah dipublikasikan sebelumnya, yakni adanya disparitas akses terhadap sumber daya pendidikan, peluang kerja, serta remunerasi antara perempuan dan laki-laki. Menurut kajian Harmanda dkk. (2024), perspektif pertukaran sosial menyoroti bahwa perempuan sering mengalami kendala akses terhadap sumber daya karier akibat pembagian sumber daya yang tidak adil secara struktural, sehingga hambatan dalam mobilitas karier perempuan muncul dari kombinasi hambatan institusional dan norma-norma sosial yang mengarahkan pembagian peran gender secara tidak setara. Temuan ini sejalan dengan analisis Nuraeni dan Lilin Suryono (2021) yang mengidentifikasi ketidaksetaraan hak pekerja perempuan sebagai hambatan utama perlindungan hukum dan promosi bagi perempuan di tempat kerja; ketidaksetujuan antara pekerja perempuan dan pengusaha mengenai hak-hak perempuan dinilai berkontribusi pada rendahnya akses karier, terutama dalam konteks promosi, pelatihan, dan peluang pengembangan profesional.

Lebih lanjut, penelitian Salsabila dkk. (2024) menekankan bahwa diskriminasi upah, diskriminasi promosi, serta akses terhadap kesempatan kerja tetap menjadi ciri umum ketidaksetaraan di dunia kerja, dengan faktor-faktor budaya patriarki dan rendahnya kepatuhan terhadap norma hukum menjadi kendala tambahan bagi realisasi akses karier yang setara. Secara

teoretis, kerangka hukum dan normatif yang dibahas Anik Iftitah dkk. (2023) menggarisbawahi pentingnya implementasi prinsip kesetaraan gender secara menyeluruh di lingkungan kerja agar lingkungan kerja inklusif dan adil dapat terwujud. Namun, studi Batubara (2022) menyoroti bahwa payung hukum dan praktik *gender mainstreaming* di Indonesia belum sepenuhnya efektif, mengindikasikan adanya jurang antara regulasi formal dan realitas lapangan terkait TPAK, upah, dan partisipasi perempuan di sektor pekerjaan; hal ini mengisyaratkan bahwa reformasi kebijakan perlu didorong dengan langkah-langkah implementatif yang lebih konkret.

Temuan Nababan dkk. (2024) menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah mengatur hak-hak dasar, diskriminasi masih muncul, menandakan bahwa faktor budaya dan stereotip gender tetap kuat dan menjadi penghambat utama bagi kemajuan akses karier perempuan. Studi Muna dkk. (2025) menambah dimensi perlindungan hukum terkait cuti melahirkan sebagai penghalang praktis dalam perekrutan dan pengembangan karier perempuan, menunjukkan bahwa meskipun hak hukum telah ada, praktik diskriminasi terselubung tetap relevan akibat kekhawatiran biaya operasional dan risiko bagi perusahaan.

Secara keseluruhan, temuan-temuan ini mengajak pembaca untuk melihat ketidaksetaraan akses karier tidak hanya sebagai isu individual, melainkan sebagai manifestasi dari struktur institusional, norma budaya, dan desain kebijakan yang masih menempatkan perempuan pada posisi yang kurang menguntungkan dalam kesempatan untuk berkembang secara karier. Perbandingan antara temuan-temuan tersebut dengan teori dan studi terdahulu menunjukkan adanya konsistensi bahwa kesenjangan terjadi di tingkat akses terhadap sumber daya, peluang promosi, dan perlindungan hukum, serta menunjukkan area-area temuan baru terkait bagaimana praktik perekrutan, budaya organisasi, dan implementasi kebijakan keluarga berpotensi memperburuk atau memperbaiki ketidaksetaraan ini. Dalam konteks praktis, hasil kajian pustaka ini merekomendasikan peningkatan implementasi kebijakan kesetaraan gender yang terintegrasi dengan program pelatihan kepemimpinan perempuan, evaluasi berkala terhadap gaji dan promosi, serta advokasi budaya kerja yang lebih inklusif untuk mempercepat akses karier perempuan secara adil dan berkelanjutan.

## Simpulan dan Saran

Ketidaksetaraan gender dalam akses karier di Indonesia muncul sebagai hasil interaksi kompleks antara struktur institusional, norma budaya, dan kerangka kebijakan yang belum sepenuhnya berhasil menutup jurang akses antara perempuan dan laki-laki. Berdasarkan kajian pustaka, temuan-temuan menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi kendala signifikan dalam memperoleh sumber daya karier seperti pendidikan, pelatihan, peluang promosi, dan remunerasi yang setara, serta terintegrasi dengan hambatan hukum maupun praktik yang tidak sepenuhnya sejalan dengan kerangka perundang-undangan yang ada.

Norma-norma patriarki dan pembagian peran domestik yang tidak seimbang memperkuat hambatan mobilitas karier perempuan, meskipun kerangka hukum telah mengakui hak-hak dasar yang seharusnya melindungi dan mendorong kesetaraan akses. Lebih lanjut, adanya perbedaan antara regulasi formal dengan praktik aktual di lapangan menandai perlunya penyesuaian antara kebijakan, implementasi program, dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa hak-hak perempuan dalam pekerjaan benar-benar direalisasikan dalam praktik keseharian organisasi.

Secara teoretis, pembahasan menegaskan bahwa kesenjangan akses karier tidak bisa dipahami sebagai masalah individual semata, melainkan sebagai manifestasi dari desain institusional, budaya organisasi, dan dinamika keluarga yang secara sistemik membatasi peluang perempuan untuk berkembang secara karier, termasuk dalam hal promosi, akses pelatihan, dan perlindungan hukum yang memadai. Temuan terkait perlindungan hak cuti melahirkan dan kebijakan keluarga memberikan sinyal positif bahwa kebijakan tersebut berpotensi menjadi pendorong keseimbangan kerja-keluarga, asalkan implementasinya tidak menimbulkan bias diskriminatif terselubung yang dapat menghambat perekrutan maupun promosi.

Secara umum, simpulan yang dapat diambil adalah meskipun kemajuan regulasi telah dicapai, realitas lapangan masih memperlihatkan adanya ketimpangan nyata yang perlu diatasi melalui kombinasi kebijakan yang lebih terintegrasi, program-program pengembangan kepemimpinan perempuan, evaluasi berkelanjutan terhadap gaji dan promosi, serta upaya perubahan budaya organisasi yang menumbuhkan inklusivitas dan kepatuhan hukum secara konsisten. Implikasi kebijakan yang muncul dari pembahasan ini menunjukkan perlunya desain kebijakan kesetaraan gender yang terukur dan berorientasi pada hasil, dengan mekanisme akuntabilitas yang jelas, serta dorongan kuat bagi organisasi untuk mengadopsi praktik perekrutan dan promosi yang adil tanpa memperhatikan jenis kelamin.

Rekomendasi praktis yang dapat segera diimplementasikan mencakup peningkatan transparansi data kesenjangan gaji dan promosi, penyusunan program pengembangan kepemimpinan perempuan yang terstruktur, serta pembentukan kanal pengaduan dan evaluasi bias yang efektif. Di samping itu, penelitian lanjutan sebaiknya menguji dampak kebijakan kerja fleksibel dan cuti melahirkan terhadap perekrutan, retensi, dan kemajuan karier perempuan, sambil mempertimbangkan variasi lintas sektor dan konteks budaya lokal. Secara keseluruhan, upaya sinergis antara regulasi, praktik organisasi, dan perubahan norma sosial diperlukan untuk mewujudkan akses karier yang benar-benar setara bagi perempuan, sehingga potensi kontribusi mereka terhadap kemajuan ekonomi dan pembangunan sosial dapat terwujud secara optimal.

## Daftar Pustaka

- Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, & Kunarso Kunarso. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 1(2), 31–46. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471>
- Batubara, E. P. N. (2022). Gender Mainstreaming Plan International dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 8.
- Chika, P. N., Natalia Siregar, G. D., Sinaga, K. M., & Ummah, A. (2025). Ketidaksetaraan Gender dalam Pembangunan Perdesaan dan Partisipasi Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Nusa Tenggara Timur pada Periode Kepemimpinan Victor Laiskodat 2018. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 6(2), 12. <https://doi.org/10.47134/villages.v6i2.258>
- Dappingga, S. P., & Romli, R. (2024). Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 21(1), 1–17. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v21i1.449>
- Hafidz Al Fajar, A., & Sari, N. (2023). *TAFKIRUL IQTISHODIYYAH STIS DARUL ULUM LAMPUNG TIMUR Peran Kesetaraan Gender dalam Meningkatkan Produktivitas SDM dan Pertumbuhan Ekonomi*. 4, 18–29. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI>
- Harmanda, Y. L., Sari, R. M., Islam, U., & Sunan, N. (2024). *Peran Ganda Perempuan Karier Dan Kesetaraan Gender*. 4307(August), 939–946.
- Irwanto, I. (2024). *Social Sciences Journal (SSJ) Kajian Literatur Filosofi Pendidikan Vokasional Social Sciences Journal (SSJ)*, 2(4), 10–23.
- Kasim, S. S., Jabar, A. S., Azizah, L. N., Tawulo, M. A., Supiah, R., & Roslan, S. (2025). Strategi Navigasi Perempuan Tani Tunakisma Di Kecamatan Konda dalam Menghadapi Dinamika Sosial Ekonomi Lokal. *Jurnal Neo* ..., 6(2), 19–31. <https://neosocietal.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/83%0Ahttps://neosocietal.uho.ac.id/index.php/journal/article/download/83/46>
- Kurniasari, R. I., Dariyo, A., & Idulfilastri, R. M. (2018). Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Pengambilan Keputusan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.33367/psi.v3i1.497>
- Maharani, T. P. M. T. P. (2024). Tantangan dan Peluang Bagi Perempuan Menghadapi Revolusi

- Industri 4.0: Implikasi Bagi Kehidupan Rumah Tangga dan Karier. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.11111/dassollen.xxxxxxx>
- Marhamah, F. S., Dewi, I. M., Nurhaliza, T. A., Putri, M. M., & Selfiana, S. (2025). Peran Kepemimpinan Wanita pada Organisasi Perangkat Daerah dalam Mendukung Kesetaraan Gender. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 11(1), 11–24. <https://doi.org/10.23887/jiis.v11i1.85422>
- Mayasari, F., Cendani, K. R., & Anggraeni, R. D. (2023). Jaringan Pemimpin Perempuan pada Perusahaan Formal: Perspektif Lingkungan Akademisi. *Journal of Business Management*, 1(2), 53–59. <https://doi.org/10.47134/jobm.v1i2.9>
- Maziyyah, F., & Arif, M. (2024). Dampak Pembangunan Gender terhadap Kemiskinan di Kota-Kota Besar di Indonesia Tahun 2017-2022. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1480. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1850>
- Muna, I. N., Reyhanif, A. A., Zaki, A., & ... (2025). Membangun Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Kerja: Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita terkait Cuti Melahirkan. ... *Inovatif: Jurnal Ilmu* ....  
<https://journal.lpkd.or.id/index.php/Humif/article/view/2154%0Ahttps://journal.lpkd.or.id/index.php/Humif/article/download/2154/2428>
- Nababan, G. O., Nababan, T. O., & Lestari, D. P. (2024). Efektivitas Penerapan Kesenjangan Gender dalam Mendapatkan Perlakuan yang Sama di Dunia Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 547–556. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jkhkp/article/view/430>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Nurul Hidayati. (2015). Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik). *Muwazah*, 7(2), 108–119. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=957005&val=14715&title=BEBAN GANDA PEREMPUAN BEKERJA Antara Domestik dan Publik](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=957005&val=14715&title=BEBAN%20GANDA%20PEREMPUAN%20BEKERJA%20Antara%20Domestik%20dan%20Publik)
- Nurviriana, S., Hindrawan, D., & Heikal, J. (2024). PT. Media Akademik Publisher ANALISIS KESETARAAN GENDER DI DALAM DUNIA KERJA NORMA BUDAYA PARIWISATA PADA ETNIS BETAWI DI INDONESIA DENGAN PENDEKATAN ETNOGRAFI. *Jma*, 2(10), 3031–5220.
- Rahmadhani, A., Achdiani, Y., & Arlianty, L. S. (2024). Menjembatani Kesenjangan Gender dalam Keluarga TKW: Menuju Harmoni yang Sejati. *Global: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.37985/4sda1w29>
- Rosyidi, L., Rofiq, A., & Khusnudin. (2025). Peran Perempuan dalam Pembangunan Ekonomi dan Penguatan Kesetaraan Gender. *Jurnal Istiqro*, 11(1), 20–34. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3160>
- Salsabila, Z., Perawita, A., Sitepu, S., & Lestari, D. P. (2024). Kesenjangan Gender di Dunia Kerja Berdasarkan Perspektif Hukum. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, 02(1), 487–492. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jkhkp%0Ahttps://jurnal.kopusindo.com/index.php/jkhkp/article/view/417>
- Sara, S., Widiarti, F., Musa, D. T., & Junida, D. S. (2024). Kearifan Lokal dan Kesetaraan Gender dalam Keluarga Etnis Dayak. *Jurnal Wanita Dan Keluarga*, 5(1), 63–78. <https://doi.org/10.22146/jwk.13471>
- Siregar, M. F. Z. (2023). Pentingnya Pengembangan Karir Bagi Perempuan di Masa Kini. *Saree: Research in Gender Studies*, 5(1), 89–102. <https://doi.org/10.47766/saree.v5i1.1807>