

KESEMPATAN DAN DUKUNGAN TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN: UPAYA MEWUJUDKAN KESETARAAN GENDER DI INDUSTRI LOGISTIK

Happy Aimar Lispriyanti¹, Nur Fadila², Geulies Sayyidina Sari³

Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro

Email: happyaimar26@gmail.com¹, laladila540@gmail.com², geuliessayyidinasari@gmail.com³

Abstract

Female workers in the logistics industry experience anxiety due to negative stigma that they are treated unfairly, rampant sexual harassment, and inequality of opportunities and facilities that prevent them from developing. Female workers in the logistics industry are seen as workers who cannot work in the field and are only relied upon to deal with piles of paperwork and computers, and even have fewer opportunities to become leaders due to the dominance that hinders them. Therefore, this study was conducted with the following objectives. The method used was a descriptive qualitative method involving respondents filling out an online questionnaire distributed to female workers in the logistics industry in the Central Java region. Through a qualitative approach, this study identifies the actual practices in the field regarding how companies treat female workers, how perceptions of gender equality are applied in the logistics industry, and also analyzes the results to produce innovations in the form of several support measures and fair opportunities for female workers in the logistics industry to open up new opportunities in the realization of gender equality in various fields. Therefore, it can be concluded that there are still many challenges, violations, and obstacles faced by female workers in the logistics industry, especially those related to career opportunities, adequate facilities, and workload.

Kata kunci: Logistics industry, Gender equality, Women's empowerment, Gender inclusion

Abstrak

Keresahan dialami oleh pekerja perempuan di industri logistik karena stigma negatif yang menganggap mereka banyak diperlakukan secara tidak adil, maraknya pelecehan seksual, ketimpangan kesempatan dan fasilitas yang menutup akses mereka untuk berkembang. Pekerja perempuan di industri logistik dipandang sebagai pekerja yang tidak bisa terjun ke lapangan dan hanya diandalkan untuk berhadapan dengan setumpuk kertas dan komputer, bahkan kurang memperoleh kesempatan untuk menjadi pemimpin karena dominasi yang menghambat. Sehingga penelitian ini dilaksanakan, dengan tujuan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif yang melibatkan responden untuk mengisi kuesioner yang disebarakan secara daring dengan populasi pekerja perempuan di industri logistik di daerah Jawa Tengah. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini mengidentifikasi bagaimana praktik nyata yang ada di lapangan mengenai bagaimana perlakuan perusahaan terhadap pekerja perempuan, bagaimana persepsi terhadap kesetaraan gender ini diterapkan di industri logistik, dan juga menganalisis sehingga menghasilkan inovasi berupa beberapa tindakan dukungan dan kesempatan yang adil bagi pekerja perempuan di industri logistik untuk membuka peluang yang baru dalam perwujudan kesetaraan gender di berbagai bidang. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat banyak tantangan, kasus pelanggaran dan hambatan yang dihadapi pekerja perempuan di industri logistik, terutama yang terkait dengan kesempatan karir, fasilitas yang memadai, dan beban kerja.

Kata kunci: Industri logistik, Kesetaraan gender, Pemberdayaan perempuan, Inklusi gender

Pendahuluan

Industri logistik merupakan sektor strategis yang mengalami pertumbuhan pesat sebagai konsekuensi dari globalisasi rantai pasok dan perkembangan ekonomi digital. Namun, di balik kemajuan tersebut, ketimpangan gender masih menjadi isu yang melekat dalam struktur kerja industri ini. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan dalam memperoleh akses pekerjaan, peluang promosi, pengakuan profesional, maupun perlakuan yang setara dibandingkan laki-laki dalam pekerjaan logistik dan *supply chain*.

Pada level operasional, pekerjaan logistik sering dikonstruksikan sebagai pekerjaan "maskulin" yang menuntut kekuatan fisik, mobilitas tinggi, dan jam kerja panjang, sehingga perempuan dianggap kurang kompatibel untuk posisi-posisi tertentu. Akibatnya, perempuan lebih banyak ditempatkan pada posisi administratif atau supporting roles dengan peluang karir yang lebih terbatas. Selain itu, praktik bias gender juga tercermin dalam kesenjangan upah, beban kerja, stereotip kemampuan, sampai pada minimnya representasi perempuan pada posisi strategis dan kepemimpinan di sektor ini.

Walaupun sejumlah perusahaan mulai menerapkan kebijakan *gender equality* dan *diversity and inclusion*, implementasinya seringkali belum konsisten. Realitas ini menunjukkan bahwa sektor logistik, sebagai bagian dari infrastruktur ekonomi nasional, masih membutuhkan evaluasi untuk memastikan bahwa praktik ketenagakerjaan yang diterapkan benar-benar adil, inklusif, dan berbasis kesetaraan.

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa ketimpangan gender ini bukan sekadar persoalan representasi dalam posisi kepemimpinan, tetapi sudah mengakar pada faktor budaya, struktural dan institusional. Nuryani dkk (2025) menjelaskan bahwa masih banyak perempuan dalam industri logistik Indonesia yang menghadapi hambatan dengan budaya kerja maskulin, kurangnya *role model*, bias dalam promosi, serta kesenjangan upah yang signifikan. Data menunjukkan bahwa perempuan hanya menempati sekitar 10% jabatan eksekutif dan 4% posisi CEO di sektor logistik, dimana artinya sebagian besar jabatan strategis masih didominasi oleh laki-laki. Selain dari keterbatasan kesempatan yang dimiliki, dukungan terhadap pekerja perempuan juga masih sangat minim. Pekerja perempuan di sektor logistik sering menghadapi beban kerja yang tidak fleksibel, yang mana pada umumnya para perempuan masih harus mengurus pekerjaan di rumah. Dampaknya, perempuan lebih sering diarahkan pada posisi administratif non-strategis dan sulit mendapatkan kesempatan pengembangan di bidang lain.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bentuk-bentuk ketimpangan peran dan praktik gender yang dialami pekerja perempuan dalam industri logistik, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya sebagai landasan untuk rekomendasi kebijakan perusahaan yang lebih setara dan berkeadilan. Maka pertanyaan dalam Penelitian ini adalah : 1) Bagaimana bentuk ketimpangan peran dan praktik gender yang dialami pekerja perempuan di industri logistik? 2) Bagaimana persepsi terhadap gender pada lingkup pekerjaan di sektor logistik? 3) Sejauh mana kesempatan dan dukungan dapat diberikan kepada perempuan di sektor logistik ?. Tujuan Penelitian 1) Mengidentifikasi dan menganalisis praktik ketimpangan gender yang dialami pekerja perempuan dalam perusahaan logistik. 2) Mengidentifikasi dan memahami persepsi gender dalam konteks pekerjaan logistik. 3) Mengevaluasi tingkat ketersediaan kesempatan serta dukungan yang diberikan kepada perempuan di sektor logistik, kebijakan perusahaan terkait kesetaraan gender serta memberikan rekomendasi strategi untuk mewujudkan lingkungan kerja logistik yang lebih inklusif dan berkeadilan.

Metode Penelitian

Rancangan atau desain penelitian didefinisikan sebagai rancangan terstruktur terkait penelitian yang disusun agar peneliti memperoleh jawaban terkait apa yang diteliti sebagai

permasalahan tertentu (Setyosari, 2013). Menurut Azwar (2015), rancangan penelitian juga diartikan sebagai pendeskripsian secara jelas terkait hubungan antara variabel, pengumpulan dan analisis data dengan desain yang baik sehingga pihak-pihak yang berkepentingan termasuk peneliti dan orang lain bisa memiliki gambaran mengenai keterkaitan antar variabel dan bagaimana cara mengukurnya. Sehingga dari pendapat dua ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa rancangan atau desain penelitian adalah rancangan bagaimana peneliti menggambarkan proses penelitiannya, seperti keterkaitan antar variabel yang diteliti, pengumpulan sampai dengan bagaimana teknik penganalisisan datanya. Adapun dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2015), metode deskriptif sendiri adalah metode yang memandu peneliti untuk menggambarkan serta mengungkapkan situasi sosial yang diteliti secara menyeluruh. Adapun dalam penelitian ini, penulis memotret terkait isu sosial ketimpangan gender di industri logistik terutama bagi pekerja perempuan, dengan membuat rumusan masalah yang akan dibahas ke dalam beberapa pertanyaan. Pertanyaan ini kemudian disusun dalam sebuah Google form untuk disebar ke responden, kemudian penulis menganalisis ketimpangan tersebut dalam kalimat deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian yang sebenarnya.

Populasi menurut Sekaran (2003), merupakan keseluruhan kelompok orang, benda, kejadian atau semua hal yang ingin diinvestigasi atau diteliti oleh peneliti. Populasi juga dideskripsikan sebagai setiap individu yang dijadikan tujuan atas siapa pernyataan yang diperoleh dari sampel itu akan digeneralisasikan (Hasan, 2002). Pada penelitian ini, fokus populasinya sendiri adalah pekerja perempuan di bidang logistik yang berada di provinsi Jawa Tengah. Kemudian, sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian (Arifin, 2014). Sampel adalah subkelompok atau sebagian yang dipilih dari populasi untuk membantu peneliti dalam menarik kesimpulan yang bisa digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Adapun sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah tiga orang perempuan dari populasi yang memberikan jawaban dengan menjawab pertanyaan di Google form yang telah disediakan.

Menurut ahli Sugiyono (2015), teknik pengumpulan data bisa dilakukan dalam berbagai pengaturan atau *setting*, dari berbagai sumber dan juga berbagai cara. Apabila dilihat dari pengaturannya, data bisa dikumpulkan secara alamiah, sedangkan jika dilihat caranya data sendiri bisa diambil dengan melakukan wawancara langsung atau tidak langsung, berbasis tes, kuesioner, observasi atau dengan gabungan beberapa atau semuanya. Pendapat lainnya dari Emzir (2008), menyatakan bahwa ada banyak cara untuk pengumpulan data, yakni dengan *interview*, kuesioner, observasi, atau juga gabungan dari ketiganya. Dalam penelitian ini, metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner di Google form. Teknik dengan kuesioner merupakan dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya sesuai dengan permasalahan yang diangkat untuk dijawab oleh responden. Pemilihan teknik ini dilakukan atas dasar efisiensi waktu, jarak, dan fleksibilitas pengisian oleh responden di tengah kesibukan mereka bekerja di industri logistik.

Teknik analisis data dikenal sebagai arahan untuk menjawab rumusan masalah yang akan diteliti dan menguji hipotesis yang dirumuskan dari proposal penelitian (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian kualitatif, tekniknya harus melibatkan informan agar dapat memberikan informasi yang sebaik-baiknya sesuai dengan penelitian dan data yang dihasilkan sendiri dapat berupa tulisan, gambar angka, rekaman ujaran secara lisan dan bentuk lain yang bisa disajikan ke dalam teks. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis domain (*domain analysis*), yakni teknik yang dipakai untuk mengidentifikasi objek penelitian secara umum dan bersifat eksplorasi kepada pihak-pihak yang terlibat langsung di objek penelitian. Dalam hal ini, peneliti melakukan analisis terkait kesetaraan gender terhadap pekerja perempuan di industri logistik yang menyoal pada informan khusus pekerja dengan kriteria tersebut di Jawa Tengah.

Hasil dan Pembahasan

Praktik dan Peran Gender di Industri Logistik

Praktik kerja di industri logistik masih ditemukan pola yang membedakan antara laki-laki dan perempuan. Ketimpangan ini terlihat dari jumlah partisipasi pekerja perempuan yang lebih rendah daripada pekerja laki-laki di industri logistik. Studi mengenai partisipasi tenaga kerja logistik di Jawa Tengah dan DIY menyebutkan bahwa hanya sebesar 23% jumlah perempuan yang berpartisipasi di industri logistik (Nuryani dkk, 2025). Data yang dikeluarkan BPS pada tahun 2024 juga menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berdasarkan jenis kelamin di Indonesia masih mengalami ketimpangan yang cukup besar. Proporsi penyerapan tenaga kerja perempuan hanya sebesar 56,41 persen dan laki-laki sebesar 84,02 persen di tahun 2024. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa industri logistik masih didominasi oleh pekerja laki-laki dibanding pekerja perempuan.

Tidak hanya melalui jumlah pekerja, ketimpangan gender juga dapat dilihat melalui pembagian kerja antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Berdasarkan data yang kami peroleh melalui wawancara, pekerja perempuan lebih banyak ditempatkan di bagian administrasi, pengelolaan dokumen, dan tugas-tugas yang tidak menuntut aktivitas fisik yang berarti. Namun, pekerja laki-laki memiliki fleksibilitas dalam penempatan kerja di berbagai posisi. Meskipun begitu, karena posisi administrasi seringkali diberikan kepada perempuan, tidak jarang para pekerja perempuan memiliki tanggung jawab ganda dalam kegiatan administrasi sehingga para pekerja perempuan memiliki beban pada mental. Pekerja laki-laki memiliki akses lebih untuk dapat menempati posisi sebagai pekerja lapangan yang memerlukan aktivitas fisik tertentu, mobilitas tinggi, interaksi dan paparan langsung di luar ruangan. Pola pembagian kerja berbasis gender ini menunjukkan bahwa penempatan kerja di sektor logistik masih memegang stereotip kemampuan antara laki-laki dan perempuan.

Sektor industri logistik sering dianggap sebagai sektor yang maskulin sehingga lebih dibutuhkan tenaga kerja laki-laki untuk mengisi posisi yang memerlukan fisik, mobilitas, dan keterampilan teknis tertentu. Pandangan ini memengaruhi proses rekrutmen dalam penempatan kerja karyawan, di mana pada posisi yang memerlukan aktivitas fisik tertentu, mobilitas tinggi, interaksi dan paparan langsung di luar ruangan akan diprioritaskan untuk pekerja laki-laki. Kondisi tersebut sesuai dengan teori *Gendered Organization* dari John Acker, yang menjelaskan bahwa organisasi sering dibangun dengan struktur norma dan nilai maskulin. Struktur seperti ini menunjukkan bahwa perempuan dianggap kurang cocok untuk mengisi posisi inti industri logistik sehingga pekerja perempuan lebih sering ditempatkan di tempat yang feminin (Maretha, 2021). Hal ini menunjukkan alasan mengapa di industri logistik, posisi seperti sopir, operator alat berat, petugas bongkar dan muat didominasi oleh pekerja laki-laki dibanding pekerja perempuan.

Ketimpangan gender tidak hanya terjadi dalam jumlah pekerja perempuan dan pembagian posisi kerja, melainkan juga terjadi pada kesempatan promosi antara pekerja laki-laki dan perempuan. Berdasarkan data dari narasumber, industri logistik di tempat mereka bekerja sudah menerapkan sistem promosi yang "cukup baik" dan "terbuka" untuk gender laki-laki maupun perempuan. Mereka mengakui ada harapan untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik di tempat kerja mereka. Namun, temuan ini tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi struktural yang terjadi sebenarnya. Meskipun sistem promosi dinilai adil secara prosedural untuk kedua gender, peluang nyata masih besar dimiliki para pekerja laki-laki karena sebagian besar posisi strategis diisi oleh laki-laki. Tidak hanya itu, unit kerja yang merupakan jantung dari industri logistik—sopir, operator alat berat, petugas bongkar dan muat—adalah unit yang harus memiliki nilai kepemimpinan yang di mana posisi ini juga didominasi oleh pekerja laki-laki. Meskipun perempuan memiliki persepsi positif terhadap kesempatan kerja yang ada, struktur organisasi masih memiliki bias gender yang seringkali tidak disadari. Kondisi ini selaras dengan teori *Hidden Gendered Processes* dari John Acker, yaitu kondisi ketidaksetaraan terjadi secara halus dan tidak disadari oleh pekerja perempuan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Nuryani dkk (2025), bahwa laporan terkini mengungkapkan

perempuan menduduki hanya 14% posisi kepemimpinan di perusahaan logistik secara global. Sama halnya dengan data yang dikeluarkan oleh BPS (2022), pada tahun 2022 sebesar 2,82 juta penduduk Indonesia menduduki posisi manajerial, namun perempuan hanya mengisi 33,08% saja.

Pada aspek fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja, terdapat narasumber yang mengakui di lingkungan kerjanya sudah terdapat fasilitas khusus perempuan, seperti ruang laktasi dan kamar mandi yang terpisah antara laki-laki dan perempuan. Namun, mayoritas narasumber menyatakan bahwa fasilitas di lingkungan kerja belum baik untuk perempuan, seperti tidak adanya ruang laktasi dan kamar mandi yang terpisah. Minimnya fasilitas khusus pekerja perempuan menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya peduli mengenai kebutuhan biologis dan reproduktif di lingkungan kerja. Meskipun demikian, narasumber menyatakan pernyataan positif tentang kebijakan cuti melahirkan bagi perempuan, di tempat kerja mereka kebijakan cuti melahirkan sudah berjalan dengan sangat baik. Kebijakan cuti melahirkan memang seharusnya ditaati oleh setiap perusahaan karena sudah diatur dengan tegas melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 82. Namun, setelah masa cuti berakhir tidak ada kebijakan lanjutan yang memfasilitasi pekerja perempuan dalam proses transisi kembali ke tempat kerja, sehingga beban kerja individu harus ditanggung masing-masing.

Persepsi Gender dalam Sektor Logistik

Dalam sektor industri logistik, persepsi mengenai gender masih menunjukkan bias yang cukup kuat, terutama terkait anggapan bahwa perempuan memiliki keterbatasan fisik dan emosional dibandingkan dengan laki-laki. Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan ke beberapa pekerja perempuan di sektor logistik, mereka mengungkapkan bahwa di divisi tertentu cenderung masih memandang logistik sebagai ruang kerja yang "maskulin". Persepsi seperti ini membentuk keyakinan bahwasanya laki-laki lebih tepat dan pantas untuk mengambil posisi strategis, sementara perempuan dianggap kurang sesuai baik secara kemampuan maupun karakteristik kerja. Beberapa responden menyampaikan bahwa di tempat kerjanya, perempuan dinilai "kurang kuat" sehingga kurang mendapatkan kesempatan yang sama dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Dengan adanya persepsi ini dapat menghambat ruang pengembangan karier perempuan, karena terdapat beberapa posisi yang masih mengedepankan maskulinitas. Persepsi terhadap kesetaraan kesempatan menunjukkan adanya ambivalensi. Responden menilai bahwa perempuan sebenarnya mampu menjalankan tugas-tugas logistik, tetapi masih terdapat anggapan umum bahwa pekerjaan ini lebih cocok bagi laki-laki karena tingginya tuntutan fisik dan ritme kerja yang cepat.

Selain dari stereotip kemampuan fisik, perempuan juga dihadapi dengan kondisi kurangnya dukungan terhadap fasilitas yang ada di sektor logistik, hal ini tercermin dalam minimnya penyediaan fasilitas yang mempertimbangkan kebutuhan biologis maupun sosial perempuan. Dua responden mengungkapkan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja tidak memiliki ruang laktasi. Ketiadaan fasilitas tersebut bertentangan dengan ketentuan Pemerintah yang tercantum dalam pasal 10 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah ASI secara jelas mengatur bahwa: "Setiap tempat kerja wajib menyediakan fasilitas khusus menyusui dan/atau memerah ASI yang memenuhi persyaratan kenyamanan, keamanan, kebersihan, serta privasi bagi pekerja perempuan." Dengan ketidaksesuaian ini, menunjukkan bahwa perusahaan tidak sepenuhnya peka dengan keterbutuhan pekerja perempuan. Kondisi seperti ini semakin memperkuat persepsi bahwasanya keberadaan perempuan bukanlah prioritas dalam perencanaan lingkungan kerja. Hal ini memperkuat argumen bahwa sektor logistik masih kurang inklusif untuk semua gender.

Kesempatan dan Dukungan Bagi Pekerja Perempuan Melalui Pendidikan dan Kebijakan di Sektor Logistik

Dalam bidang ekonomi, termasuk sektor logistik yang mendukung peran maksimal dalam pertumbuhan pendapatan saat ini, ketimpangan gender dapat dilihat dari partisipasi angkatan kerja,

kesetaraan upah, dan juga kesempatan untuk menduduki posisi kepemimpinan. Pada tahun 2022, tingkat partisipasi angkatan kerja dari perempuan secara global menurut Laporan Organisasi Buruh Internasional (ILO) hanya mencapai angka 47,4% sehingga berbanding terbalik dengan kesempatan laki-laki untuk bekerja dengan nilai mencapai 72,2%. Padahal dengan kondisi yang terus berkembang saat ini, kesetaraan gender menjadi topik dan isu yang penting untuk menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan harmonis terutama menghadapi kenyataan perempuan yang dianggap tidak layak bekerja di industri dan hanya fokus dalam mengurus rumah tangga. Di industri logistik sendiri, ini dapat dilihat dari hasil kuesioner dengan responden yang merasa kesulitan untuk mencapai posisi kepemimpinan dan akses terhadap fasilitas tertentu yang sangat penting untuk menjaga marwah dan nilai tinggi dalam diri semua perempuan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang bersifat multidimensional untuk mengatasi ketimpangan gender terutama terhadap pekerja perempuan di industri logistik, yakni memberikan inovasi berupa kesempatan dan dukungan yang tersusun dari segi pendidikan dan kebijakan pemerintahan atau perusahaan yang diterapkan secara maksimal.

Pendidikan menjadi satu alat terbaik yang bisa mengurangi stereotip terkait pemisahan kendali atau kekuasaan terhadap gender karena manusia yang telah dibekali pendidikan bisa mempunyai pola pikir lebih luas dan menilai berbagai aspek dari kemoralan dan apakah hal tersebut merugikan atau tidaknya. Karena menurut Sudirman dan Susilawaty (2022), semua potensi manusia dan pembangunan dunia yang berkelanjutan tidak dapat dicapai dengan utuh apabila antara laki-laki dengan perempuan hak-haknya masih terabaikan atau dibeda-bedakan. Dengan membekali pendidikan yang adil sejak dini hingga pendidikan tinggi kepada perempuan, ini berarti memberi satu langkah lebih maju untuk menggapai kesetaraan hidup karena selama ini hanya laki-laki yang dinilai harus berpendidikan tinggi dan bekerja lebih layak. Terutama di bidang logistik yang selama ini masih sangat tabu karena dinilai hanya membutuhkan pekerja yang fisiknya kuat dan kurang cocok untuk perempuan. Termasuk pada program pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pekerja perempuan ialah hanya terkait dengan administratif saja dibandingkan operasional. Stigma ini juga diperkuat dengan banyaknya perempuan yang tidak memilih melanjutkan pendidikan tinggi karena tidak disetujui orang tua mereka dan kesempatan kerja yang hanya terbatas untuk bidang-bidang di perkantoran tertentu yang pada akhirnya bisa diisi oleh calon pekerja dari jurusan lainnya. Oleh karena itu, harus dilakukan upaya struktural untuk mengubah stigma pada pendidikan di bidang logistik agar bisa diakses oleh semua perempuan dengan dukungan dan juga pola pikir yang lebih luas. Dukungan ini bisa berupa *support* untuk calon sumber daya logistik yang ingin melanjutkan pendidikan mereka lebih tinggi dan lebih luas dan kesempatan untuk perempuan yang mempunyai sertifikasi di bidang logistik untuk menjabat posisi yang mereka inginkan, memperoleh promosi jabatan ke yang lebih tinggi, terlibat dalam operasional logistik secara langsung dan juga menjadi pemimpin perusahaan dengan keputusan terbaik mereka. Perempuan di bidang logistik tidak berarti mereka awam terhadap bagaimana aktivitas berat yang terlibat di dalamnya, mereka juga bisa mengatur dan mengubah sistem kerja yang selama ini berlebihan dan bahaya untuk pekerja agar lebih disesuaikan dengan kemampuan produktivitas manusia. Perempuan bisa memanusiasikan manusia sebagaimana yang dilakukan oleh pekerja laki-laki, serta sebagaimana didapatkan dari responden kedua, bahwa perempuan bisa tetap bekerja berdampingan dengan laki-laki secara profesional selama laki-laki di lapangan bisa memberikan rasa dan ruang yang nyaman dan aman bagi mereka. Sehingga dukungan pendidikan ini juga harus didapatkan dari pekerja laki-laki yang bisa menghormati pekerja perempuan, karena mereka percaya terdapat nilai yang harus dijaga bukan karena mereka adalah perempuan, tetapi karena mereka semua adalah manusia yang bermartabat sama.

Berdasarkan data yang didapatkan dari responden, mayoritas tantangan yang dihadapi oleh pekerja perempuan di bidang logistik terutama di daerah penelitian Jawa Tengah sendiri, ialah jam kerja yang berlebih dan *overwork* sehingga sangat berbahaya untuk mereka bisa pulang dari lokasi kerja yang jauh dari pemukiman dan biasanya berada di daerah pelabuhan. Padahal, hal ini

bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 2, yang menyatakan bahwa waktu kerja normal maksimal adalah 7 jam perhari untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam perhari untuk 5 hari kerja dalam seminggu, dengan total maksimal 40 jam perminggu. Apabila pekerja bekerja melebihi jam kerja normal tersebut, maka kelebihan waktu kerja itu dianggap sebagai lembur dan wajib dibayar dengan upah lembur sesuai ketentuan sedangkan pada kasus tersebut mereka tidak diberikan imbalan tambahan yang sepadan. Sehingga perusahaan harus membuat kebijakan maksimal jam kerja yang ketat serta jam operasional yang adil bagi seluruh pekerja, termasuk pekerja perempuan yang lebih rentan menghadapi bahaya di perjalanan. Tantangan ini masih menjadi momok yang menakutkan, pelaku kejahatan dan kekerasan kepada perempuan masih merajalela, sehingga sebagai pihak yang menjaga, perusahaan harus menunjukkan sikap kepedulian mereka kepada pekerja perempuan. Tidak hanya itu, ini juga berlaku untuk pekerja lainnya dalam hal kesetaraan karena kemampuan fisik manusia yang telah dibatasi dan akan berdampak buruk jika dipaksakan bekerja dengan jam yang berlebihan. Selain itu, terkait dengan kesempatan perempuan untuk memperoleh fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan logistik juga diperlukan, seperti ruangan laktasi dan pemisahan toilet antara laki-laki dan perempuan untuk menjaga privasi juga tidak diperhatikan dan tersedia.

Padahal hal ini sudah diamanatkan secara jelas melalui Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak untuk kepada seluruh bagian termasuk instansi dan perusahaan untuk fasilitas khusus perempuan di tempat kerja, seperti ruang laktasi, ruang istirahat yang aman dan nyaman serta fasilitas kesehatan khusus. Selain dukungan fasilitas yang memadai dari perusahaan serta kesempatan kerja yang adil dan aman bagi perempuan, pemerintah juga harus berpartisipasi untuk menggalakkan upaya dukungan dan kesempatan ini, bukan hanya melalui kebijakan kesetaraan yang mereka berikan, tetapi juga melakukan inspeksi langsung mengenai apakah semua perusahaan telah menerapkan kebijakan itu dengan baik serta memberikan tindakan lanjutan maupun sanksi setara, dalam bentuk nyata bahwa kesetaraan gender bukan hanya sebatas kebijakan tertulis saja, tetapi simbol yang bergerak nyata dan tertanam di dalam diri semua orang agar tercipta harmonisasi dunia yang tidak membeda-bedakan harkat dan martabat manusia hanya dari jenis kelaminnya saja.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai ketimpangan gender di industri logistik di Jawa Tengah, dapat disimpulkan bahwa pekerja perempuan masih menghadapi berbagai bentuk ketidaksetaraan dalam lingkungan kerja. Ketimpangan tersebut dapat dilihat dari rendahnya partisipasi perempuan dalam sektor logistik, terbatasnya akses pada posisi strategis atau operasional di dalam perusahaan, serta stereotip bahwasanya sektor pekerjaan logistik bersifat maskulin sehingga lebih condong ke laki-laki. Selain itu, pembagian kerja berdasarkan gender masih terjadi di mana perempuan lebih sering ditugaskan untuk pekerjaan administratif dengan beban mental yang lebih besar, sementara laki-laki mendominasi posisi teknis dan kepemimpinan. Bukti juga menunjukkan bahwa meskipun beberapa perusahaan telah mulai menerapkan kebijakan seputar kesetaraan gender dan cuti melahirkan sesuai dengan peraturan, fasilitas pendukung seperti ruang laktasi, sistem promosi berbasis kompetensi, jam kerja yang wajar, dan lingkungan kerja yang aman untuk wanita masih kurang. Ketidakhadiran fasilitas ini menyoroti bahwa kesetaraan gender masih belum menjadi perhatian yang sepenuhnya terlihat dalam manajemen struktural sumber daya manusia di sektor logistik. Hal ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan gender di dalam industri logistik masih terbatas dan bergantung pada pendekatan desentralisasi untuk pendidikan, perubahan sistem untuk memperbaiki kerangka kebijakan yang beradab dan melindungi serta fasilitas, dan pengawasan regulasi yang lebih mendalam untuk

menciptakan tempat kerja modern yang lebih adil dan lebih mendukung kemajuan karir wanita di industri logistik.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian mengenai keterbatasan kesempatan kerja bagi pekerja perempuan, beban kerja ganda, dan kurangnya fasilitas pendukung bagi perempuan di lingkungan kerja industri logistik, diperlukan langkah strategis dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang setara dan inklusif bagi pekerja perempuan. Perusahaan perlu memperluas kesempatan perekrutan bagi perempuan terutama bagi posisi yang sering diidentikkan dengan laki-laki. Transparansi dalam promosi juga sangat penting untuk diperhatikan perusahaan, sehingga kenaikan posisi tidak hanya dirasakan oleh laki-laki akibat dominasi di lingkungan kerja, melainkan dapat dirasakan secara adil untuk kedua gender dan berdasarkan kompetensi pekerja. Kondisi ini dapat diciptakan melalui pengikutsertaan pekerja perempuan dalam pelatihan kerja (sertifikasi) atau pendampingan karir khusus sehingga pekerja perempuan memiliki kesiapan dan keberanian yang lebih besar untuk menempati posisi yang strategis.

Selain itu, perlu diadakan evaluasi mengenai distribusi beban kerja pada pekerja agar tidak ada beban kerja tertentu secara tidak proporsional yang terkonsentrasi pada pekerja perempuan. Beban administratif yang memerlukan ketelitian tinggi seringkali terkonsentrasi pada perempuan dan dapat menimbulkan tekanan tambahan bagi pekerja perempuan yang tidak disadari oleh perusahaan. Penyesuaian beban kerja, penerapan sistem kerja yang fleksibel, dan pengawasan terhadap jam lembur akan mendorong terciptanya kondisi kerja yang lebih produktif dan menjaga kesejahteraan pekerja perempuan.

Keberadaan fasilitas juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Adanya ruang laktasi dan kamar mandi terpisah, ruang istirahat yang aman dan layak, dan kebijakan yang ramah keluarga termasuk ke dalam elemen penting yang perlu diperkuat. Meskipun cuti melahirkan telah dijalankan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 82, masih perlu dukungan dalam proses kerja pasca cuti sehingga proses transisi akan dapat dilalui pekerja perempuan secara lebih mudah. Penyediaan fasilitas pendukung yang komprehensif tidak hanya menunjukkan kepedulian dan komitmen perusahaan terhadap gender perempuan saja, tetapi juga dapat meningkatkan kenyamanan, retensi, dan kinerja pekerja perempuan dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Astin, N., Alim, A., & Zainuddin, Z. (2020). Studi Kualitatif Perilaku Masyarakat dalam Pencegahan Malaria di Manokwari Barat, Papua Barat, Indonesia. *Jurnal PROMKES*, 8(2), 132. <https://doi.org/10.20473/jpk.v8.i2.2020.132-145>
- Nuryani, A. M., Utami, K. D., Pasha, A. R., & Aliya, N. (2025). *INKLUSI GENDER UNTUK KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI SEKTOR LOGISTIK INDONESIA*. 9(6), 61-72.
- Pradiri, A. P., Hendriani, W., & Surjaningrum, E. R. (2021). Studi Kualitatif dalam Kajian Stres Akademik. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 6(2), 79. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v6i22021.79-89>
- Sayidah, N. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian* (1st ed.). Sidoarjo: Zifatama Juara.
- Tue, F., Hartini Melo, R., Samatowa, L. Magister Pendidikan Geografi Universitas Negeri Gorontalo, P., & Ilmu Lingkungan FMIPA Universitas Negeri Gorontalo, J. (n.d.). *PERAN PENDIDIKAN DALAM MENDORONG KESETARAAN GENDER DI MASYARAKAT*.
- Maretha, C. H., Muklis, D. S., Tabina, A., Najwa, Sarita, M. A. (2025). Perspektif dan Narasi Perempuan Mengenai Peran dalam Peningkatan Kesetaraan Gender di Dunia Kerja : Studi Kasus dalam Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 269-278. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1574>

- Fatima, S. C., & Gunawan, A. (2024). Kesetaraan Gender di Tempat Kerja serta Langkah-Langkah untuk Memastikan Keadilan dalam MSDM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 396–400. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/550>
- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). Ketidaksetaraan Gender Di Tempat Kerja : Tinjauan Mengenai Proses Dan Praktek Dalam Organisasi. *Analisis*, 13(2), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- 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>