CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 7 No 4 Tahun 2024
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

ANALISIS PENGARUH KESENJANGAN GENDER DALAM DUNIA KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Martiadi Juanda[1], Dwi Putri Lestarika [2]
[1,2]Prodi Hukum, Universitas Bengkulu, Alamat, Jalan WR. Soeprtaman, Bengkulu 38371,Indonesia
martiadijuanda20@gmail.com, dwipfhunib22@unib.ac.id
e-mail *Corresponding* martiadijuanda20@gmail.com

Abstrak

Terjadinya ketimpangan gender khususnya di indonesia dalam dunia ketenagakerjaan dapat dibuktikan dengan rendahnya partisipasi perempuan terhadap pasar kerja. Untuk mendukung peningkatan ekonomi maka dibutuhkan adanya kesempatan yang dibuka sebesar- besarnya dalam dunia ketenagakerjaan bagi perempuan maupun laki-laki. Ada banyak faktor yang menjadi alasan mengapa perempuan selalu termarginalkan dan tersubordinasi. Teknik yang penelitian deskriptif di mana memiliki tujuan untuk mengungkapkan fenomena sosial yang terjadi di kalangan masyarakat perempuan Indonesia khususnya berkaitan dengan ketenagakerjaan TPAK Perempuan di Indonesia Kesetaraan gender dalam bidang pekerjaan kesetaraan gender akan terwujud apabila tidak ada diskriminasi gender. Penanaman sikap pekerja keras harus ditanamkan kepada laki-laki maupun perempuan. Sebab, perempuan tidak dapat bergantung selamanya kepada laki-laki. Perempuan juga harus belajar untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya.
Kata kunci: Kesetraan Gender Ketenagakerjaan, Perempuan, TPAK

Abstract

The occurrence of gender inequality, especially in Indonesia in the world of employment, can be proven by the low participation of women in the labor market. To support economic growth, opportunities are needed that are opened as much as possible in the world of employment for both women and men. There are many factors that are the reasons why women are always marginalized and subordinated. The technique of descriptive research which aims to reveal social phenomena that occur among Indonesian women, especially those related to the employment of TPAK Women in Indonesia Gender equality in the field of employment gender equality will be realized if there is no gender discrimination. The instillation of a hard-working attitude must be instilled in both men and women. Because, women cannot depend on men forever. Women must also learn to work to meet their needs
Keywords : *Employment, Gender equality, Women, TPAK*

Article History
Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024
Plagirism Checker No 234
Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

1. Pendahuluan

Konsep kesetaraan adalah kondisi dimana pria dan wanita memiliki kesamaan hak dan kewajiban yang terwujud dalam kesempatan, kedudukan, peranan yang dilandasi sikap dan perilaku saling bantu-membantu dan saling mengisi di semua bidang kehidupan. Perwujudan kemitra-sejajaran yang harmonis merupakan tanggung jawab bersama pria dan wanita. ”istilah pemberdayaan dalam bahasa Inggris *empowerment* ada pengertian Power, kekuasaan atau

kekuatan. Maka pemberdayaan sumber intelektual dan idiologi. Aset material berupa fisik, manusiawi atau finansial, seperti air, tanah, tubuh manusia, pekerjaan, uang. Sumber intelektual berupa pengetahuan, informasi dan gagasan atau ide. Penguasaan atau idiologi berarti kemampuan untuk mengembangkan, menyebarkan, mempertahankan perangkat tertentu dari kepercayaan, sikap, nilai dan perilaku, sehingga dapat menentukan bagaimana persepsi manusia, dan berfungsinya dalam lingkungan sosial, ekonomi dan politik tertentu (Kartika, 2017).

Terjadinya ketimpangan gender khususnya di indonesia dalam dunia ketenagakerjaan dapat dibuktikan dengan rendahnya partisipasi perempuan terhadap pasar kerja. Untuk mendukung peningkatan ekonomi maka dibutuhkan adanya kesempatan yang dibuka sebesar-besarnya dalam dunia ketenagakerjaan bagi perempuan maupun laki-laki. Ada banyak faktor yang menjadi alasan mengapa perempuan selalu termarginalkan dan tersubordinasi diantaranya karena perempuan selalu terkekang dalam dogma-dogma yang diciptakan oleh Masyarakat yang akhirnya ini juga berpengaruh pada aspek yang lain juga misalnya dalam ranah pendidikan.

Tak berhenti di situ saja, ketimpangan gender juga berlaku ketika perempuan terjun ke ranah pekerjaan. Upah rendah yang diberikan juga minimnya perlindungan terhadap hak-hak perempuan membuat perempuan semakin termarginalkan dalam ranah ketenagakerjaan. Kesenjangan gender di Indonesia menciptakan tantangan serius yang membutuhkan perhatian dan tindakan segera. Berbagai upaya dilakuakan untuk meminimalisir kesenjangan gender di indonesia. Perlindungan yang diberikan meliputi keselamatan dan kesempatan kerja, kebebasan untuk berserikat dan berpendapat, perlindungan dari diskriminasi dan pemenuhan hak-hak dasar bagi pekerja itu sendiri (Ulfa, 2023).

Data menunjukkan perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara perempuan dan laki-laki di Indonesia pada tahun 2017 adalah 50.89 : 82,51, hal ini menunjukkan TPAK perempuan jauh lebih rendah dibandingkan TPAK laki-laki. Hal ini berbanding terbalik dengan perbandingan jumlah penduduk perempuan dan laki yang berusia 15 tahun ke atas yaitu sebesar 96,7 Juta : 95,88 Juta (Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023). Dari data-data tersebut dapat menunjukkan bahwa 47,24 juta perempuan usia produktif di Indonesia tidak aktif secara ekonomi Berdasarkan studi yang dilakukan di sebagian besar negara berkembang, ketimpangan TPAK antara laki-laki dan perempuan sudah umum terjadi.

Permasalahan mendasar lainnya yang masih terjadi sampai saat ini berkaitan dengan diskriminasi perlakuan yang diterima oleh kaum perempuan dalam dunia kerja. Kenyataan di masyarakat menunjukkan masih terjadinya perbedaan perlakuan antara kaum perempuan dan kaum laki-Iaki, terutama mereka yang bekerja di sektor formal. Kaum perempuan di sektor formal masih banyak yang mendapatkan perlakuan yang berbeda antara lain perbedaan gaji, perbedaan proses seleksi dan promosi yang dikaitkan dengan status perkawinan pekerja perempuan, (Widyadmono & Yuniarto, 2024). Di samping itu, kaum perempuan juga dililit oleh permasalahan yang berkaitan dengan kemiskinan dan masalah-masalah sosial yang lain. Jumlah penduduk yang besar, pertumbuhan yang tinggi, dan persebaran yang timpang dan tingginya angka kemiskinan yang semua ini merupakan beban pembangunan. Kemiskinan tidak memandang jenis kelamin dan kelompok umur. Bahkan ada kecenderungan bahwa kemiskinan lebih banyak dijumpai pada kelompok usia lanjut, (Parawansa, 2016).

Berdasarkan uraian dan asumsi di atas, diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut: Bagaimana persepsi dan implementasi konsep kesetaraan dan keadilan gender pada dalam dunia ketenaga kerjaan? Dengan tujuan untuk memahami dan mendeskripsikan persepsi dan pengimplementasian kesetaraan dan keadilan gender dalam ruang lingkup dunia kerja dan mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi persepsi perempuan di dunia kerja.

3. Metodologi

Kajian ini memakai metode *literatur review* untuk mengkaji lebih komprehensif mengenai pengaruh kesenjangan gender dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. data yang digunakan diperoleh dengan studi literatur. Studi literatur sendiri diberi makna sebagai riset yang dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa bahan yang relevan dengan topik penelitian dan tujuan penelitian, (Danial & Warsinah, 2024) Kemudian, data dan bahan yang terkumpul disajikan dan dianalisis secara deskriptif demi mengambarkan pengaruh

kesenjangan gender dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 September hingga 10 November 2024.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 TPAK Perempuan di Indonesia

Kesetaraan gender dalam bidang pekerjaan kesetaraan gender akan terwujud apabila tidak ada diskriminasi gender. Penanaman sikap pekerja keras harus ditanamkan kepada laki-laki maupun perempuan. Sebab, perempuan tidak dapat bergantung selamanya kepada laki-laki. Perempuan juga harus belajar untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, perempuan harus mempunyai keahlian, (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021).

Data menunjukkan perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara perempuan dan laki-laki di Indonesia pada tahun 2017 adalah 50.89 : 82,51, hal ini menunjukkan TPAK perempuan jauh lebih rendah dibandingkan TPAK laki-laki. Hal ini berbanding terbalik dengan perbandingan jumlah penduduk perempuan dan laki yang berusia 15 tahun ke atas yaitu sebesar 96,7 Juta : 95,88 Juta (Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023).

Data diatas menunjukkan bahwa rendahnya TPAK perempuan jauh lebih rendah dibandingkan dengan laki laki, dalam hal persepsi Perempuan di dalam dunia kerja banyak factor-faktor yang mempengaruhi minat perempuan dalam mencari pekerjaan diantaranya factor Pendidikan, kesenjangan dari upah antara laki-laki dan perempuan dan lain sebagainya.

3.2 Faktor-Faktor rendahnya TPAK Perempuan di Indonesia.

1. **Kesenjangan upah yang diterima perempuan dan laki-laki**

   Kesenjangan upah yang diterima laki-laki dan perempuan masih terjadi di Indonesia. Walaupun upah yang diterima oleh laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun karena didorong oleh regulasi kewajiban penerapan upah minimum, tetapi upah pekerja laki-laki lebih besar dibandingkan upah yang diterima pekerja perempuan, (Syahrur Romi, 2019). Dilihat dari rasio upah perempuan terhadap laki-laki terjadi peningkatan menuju kesetaraan gender. Dengan adanya regulasi berkaitan dengan kewajiban perusahaan membayar upah minimum, mengakibatkan upah yang diterima oleh pekerja laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan terus meningkat dari tahun ke tahun. Walaupun secara umum upah yang diterima oleh perempuan terus meningkat dari tahun ke tahun tetapi tetap masih lebih rendah dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki, hal ini menunjukkan kesenjangan upah berdasarkan gender masih terjadi, (Dwiyanti, 2015).

   Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada tahun 2022, persentase kesenjangan upah berdasarkan jenis kelamin di Indonesia mencapai 22,09%. Angka ini menunjukkanpeningkatan sebesar 1,7% poin dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 20,39%. Kesenjangan upah sebenarnya antara pekerja laki-laki dan perempuan tersebut dapat dijelaskan oleh perbedaan dalam karakteristik seperti umur, tingkat pendidikan, pelatihan, masa kerja, jenis pekerjaan, dan lapangan pekerjaan (Statistik, 2023).

2. **Stereorype gender**

   Permasalahan terkait *stereotype gender* tampak pada pencapaian tujuan karir di Indonesia. Data yang dihimpun oleh kemenetrian pemberdayaan perempuan republik Indonesia (2007) menunjukkan Menunjukkan adanya diskrimnasi gender karea adanya stereotype gender dimasyarakat. Sebagai contoh dibidang pendidikan angka buta huruf perempuan 14.5 % lebih bear dari laki yaitu 6.9 %. Di bidang ekonomi, tingkat partiipasi angkata kerja laki-laki jauh lebih tinggi (86.5%) dibandingkan perempuan (50.2%). Permasalahan lainnya adalah arah pilihan karir yang stereotype gender. Misalnya, (1) siswa perempuan lebih memilih lapangan kerja yang tidak menuntut penguasaan teknologi tinggi; (2) siswa lakilaki lebih tertarik pada lapangan kerja ilmiah dan berada di kawasan publik; (3) siswa perempuan menghindari lapangan kerja yang didominasi laki-laki, sebaliknya siswa laki-laki cenderung menghindari pekerjaan yang didominasi perempuan(Anak & PPPA), 2021), Selanjutnya, arah pilihan studi siswa dipengaruhi anggapan dalam masyarakat bahwa sekolah kejuruan adalah sekolah untuk laki-laki. Sebaliknya, *home economics* adalah sekolah khusus perempuan. Fakultas sains dan matematik, komputer, teknik dan industri adalah fakultas laki-laki. Sedangkan fakultas

ilmu pendidikan dan keguruan, dan fakultas ilmu sosial dianggap fakultas perempuan, (Indarti, 2019).

Mencermati potret permasalahan gender dalam pencapaian tujuan karir tersebut dapat disimpulkan bahwa pilihan karir siswa ditentukan oleh familiar tidaknya siswa dengan suatu bidang karir. Sementara familiar tidaknya siswa terhadap bidang karir tersebut dipengaruhi dari hasil sosialisasi identitas dan pemahaman tentang peran gender serta stereotype gender di lingkungan sosalnya. Isu kesetaraan gender sebenarnya sudah lama menjadi pembahasan yang serius oleh para pemangku kepentingan, (Saguni, 2014). Hal ini dibuktikan dengan adanya instrument hukum untuk mewujudkan keadilan gender yaitu UU No. 7 Tahun 1984 tentang pengesahan konvensi
mengenai panghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita, pada pasal 1 ayat 1 menegaskan bahwa : Menghapuskan diskriminasi terhadap wanita dilapangan kerja guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita khususnya hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk kenaikan pangkat jaminan kerja dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh latihan kejuruan(*Www.Hukumonline.Com*, 1984).

3. Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual terhadap perempuan juga terkait dengan representasi mereka yang lebih rendah terutama mempertimbangkan pelecehan di tempat kerja. Karena sebagian besar perempuan dilecehkan dan laki-laki adalah pelaku utama, tetapi juga tidak mengherankan bahwa perempuan lebih cenderung lebih sensitif terhadap kekhawatiran tentang pelecehan seksual. Wanita menemukan diri mereka lebih mungkin dilecehkan ketika pindah ke posisi manajemen yang lebih tinggi atau area non-tradisional dalam organisasi, (Marshall., 2013). Perilaku ramah perempuan kadang-kadang bahkan secara keliru dianggap sebagai masalah seksual. Meskipun pria menilai tingkat keparahan perilaku ini lebih banyak daripada wanita, wanita cenderung percaya bahwa pria meremehkan tingkat keparahan jenis pelecehan yang khas. Telah ditunjukkan oleh para peneliti bahwa wanita menjadi lebih menguntungkan, (Salamor & Salamor, 2022).

Ketika organisasi memposting posisi yang kosong, secara khusus tanyakan dan berikan preferensi kepada kandidat wanita (dan kelompok non-tradisional lainnya) dan mungkin berdebat dengan cara bahwa perusahaan telah menjanjikan kesetaraan pekerjaan Laki-laki sekarang merasakan perubahan dalam pola demografi tenaga kerja, meskipun belum langsung ditolak tetapi mungkin segera menjadi minoritas(Paradiaz & Soponyono, 2022). Lebih jauh lagi, jika mereka melihat statistik dengan cermat, perempuan perlahan tapi pasti lewat, dan bahkan mereka bisa mendapatkan alasan. Kami menemukan bahwa di sebagian besar situs survei dan konsultasi, pria yang mendapatkan promosi sekarang lebih banyak daripada wanita, tetapi persentase wanita yang telah menerima promosi dalam beberapa tahun terakhir telah meningkat lebih cepat daripada tingkat pria. Beberapa pria sekarang sadar bahwa dunia sekitarnya menjadi lebih kompetitif. Pria sebelumnya hanya berkompetisi dengan pria lain; sekarang, laki-laki juga menghadapi persaingan dari perempuan.

4. Simpulan

Kesenjangan gender khususnya di bidang ketenagakerjaan masih sering terjadi di Indoneisa. Rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Perempuan di Indonesia antara lain kesenjangan terhadap upah yang di berikan antara laki-laki dan Perempuan, *stereotype gender*, pelecehan seksual dan lain sebagainya. Dalam hal kesenjangan upah, banyak factor-faktor yang mempengaruhi seperti budaya dan Pendidikan sehingga terjadi kesenjangan antara upah laki-laki dan Perempuan di Indonesia. Kedua factor *stereotype gender* di Indonesia yang dimana masyarakatnya lebih memberika Pendidikan lebih kepada anak laki-laki sehingga membuat kesenjangan gender ini terjadi. Dan yang ketiga ialah factor pelecehan seksual, dalam hal ini banyak terjadinya kasus pelecehan seksual dalam dunia kerja sebagai contoh *catcalling* dan bentuk pelecehan seksual terhadap Perempuan di Indonesia. Pemerintah Indonesia sudah cukup memberikan upaya perlindungan tenaga kerja perempuan dan mengurangi kesenjangan gender melalui dengan melakukan ratifikasi hukum internasional dan membuat produk hukum nasional. Perlindungan yang diberikan pemerintah melingkupi keselamatan dan kesehatan kerja, kebebasan untuk berserikat dan berdemokrasi di tempat

kerja, perlindungan terhadap diskriminasi dan perlindungan pemenuhan hak-hak dasar pekerja.

Daftar Referensi

Anak, K. P. P. dan P., & PPPA), (Kemen. (2021). *Perempuan Indonesia*. *8*(1), 1–296.

Dwiyanti, K. A. (2015). Kesenjangan Upah Gender (Gender Wage Gap) pada Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tidak Terdidik di Pasar Kerja Indonesia Tahun 2009-2012. *Skripsi*, 1–96.

Indarti, N., Rostiani, R., Megaw, T., & Willetts, J. (2019). Women's involvement in economic opportunities in water, sanitation and hygiene (WASH) in Indonesia: Examining personal experiences and potential for empowerment. *Development Studies Research*, *6*(1), 76–91. https://doi.org/10.1080/21665095.2019.1604149

Kartika Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Azhar Diniyyah Jambi, Q., & Kanada, R. (2017). Peran Ganda Perempuan pada Keluarga Masyarakat Petani: Kasus Istri Petani di kecamatan Merapi Selatan Kabupaten Lahat. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, *12*, 151–162.

Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Review Rencana Tenaga Kerja Nasional 2020-2024*. 1–23.

Marshall, D., Worthing, D., Heath, R., & Dann, N. (2013). Understanding housing defects. *Understanding Housing Defects*, *2*, 1–550. https://doi.org/10.4324/9780080971131

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

Paradiaz, R., & Soponyono, E. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Pelecehan Seksual. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, *4*(1), 61–72. https://doi.org/10.14710/jphi.v4i1.61-72

Parawansa, K. I. (2016). DALAM PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN Oleh : Hj . Khofifah Indar Parawansa. *Pemberdayaan Perempuan Dalam Pembangunan Berkelanjutan*, 15. https://adoc.tips/download/pemberdayaan-perempuan-dalam-pembangunan-berkelanjutan-oleh-.html

Saguni, F. (2014). PEMBERIAN STEREOTYPE GENDER Fatimah Saguni. *Musawa*, *6*(2), 195–224.

Salamor, Y. B., & Salamor, A. M. (2022). Kekerasan Seksual Terhadap Perempuan (Kajian Perbandingan Indonesia-India). *Balobe Law Journal*, *2*(1), 7. https://doi.org/10.47268/balobe.v2i1.791

Statistik, B. P. (2023). Katalog: 2104029. *Indeks Ketimpangan Gender 2022*.

Syahrur Romi, E. U. (2019). *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi*. *7*(April), 1–23.

Ulfa, I. T. (2023). Kesenjangan Gender Dalam Ketenagakerjaan. *Artikel Ilmiah*, *October*.

Widyadmono, M., & Yuniarto, Y. (2024). Autopia Dunia Kerja : Studi Eksploratory Praktik Diskriminasi di Tempat Kerja. *Ekonomi Bisnis & Kewirausahaan*, *13*(1), 1–12.

www.hukumonline.com. (1984).