

Analisis Ketimpangan Gender terhadap Partisipasi Perempuan di Dunia Kerja

Nagita Rahma Sari¹, Ade Gunawan², Ferida Rahmawati³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Email: nagita.rahma.sari24121@mhs.uingusdur.ac.id¹, ade.gunawan@uingusdur.ac.id², ferida.rahmawati@uingusdur.ac.id³

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak ketimpangan gender terhadap partisipasi perempuan di dunia kerja, dengan fokus pada faktor budaya patriarki, kebijakan perusahaan, dan norma sosial. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari jurnal, buku, dan laporan terkait isu gender dan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketimpangan gender masih menjadi penghambat utama partisipasi perempuan di berbagai sektor pekerjaan, terutama dalam hal kesempatan promosi, upah tidak setara, dan beban ganda antara pekerjaan domestik dan profesional. Pembahasan menguraikan bagaimana stereotip gender dan struktur sosial yang patriarkal memperkuat ketidakadilan ini. Simpulan penelitian menekankan perlunya intervensi kebijakan yang inklusif, edukasi kesetaraan gender, serta peran generasi muda dalam mendorong perubahan. Saran yang diajukan termasuk penguatan regulasi anti diskriminasi dan kampanye kesadaran gender di tempat kerja.

Kata kunci: ketimpangan gender, partisipasi perempuan, budaya patriarki, dunia kerja.

ABSTRACT: This study aims to analyze the impact of gender inequality on women's participation in the workforce, focusing on patriarchal cultural factors, corporate policies, and social norms. The research method employed is a literature study, collecting and analyzing data from journals, books, and reports related to gender and employment issues. The results indicate that gender inequality remains a significant barrier to women's participation in various job sectors, particularly in terms of promotion opportunities, unequal pay, and the double burden of domestic and professional work. The discussion elaborates on how gender stereotypes and patriarchal social structures reinforce this injustice. The conclusion emphasizes the need for inclusive policy interventions, gender equality education, and the role of the younger generation in driving change. Proposed recommendations include strengthening anti-discrimination regulations and gender awareness campaigns in the workplace.

Keywords: gender inequality, women's participation, patriarchal culture, workforce.

1. PENDAHULUAN

Dunia kerja modern masih menyisakan tantangan besar bagi perempuan dalam mencapai kesetaraan yang nyata. Diskriminasi berbasis gender yang terjadi di berbagai sektor pembangunan mulai dari pendidikan, lapangan kerja, hingga partisipasi politik kini diakui sebagai tantangan fundamental yang menghambat kemajuan sumber daya manusia (Nurmatin et al., 2025). Meski kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender semakin meningkat, realitas di lapangan menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi berbagai bentuk ketidakadilan sistemik. Mulai dari keterbatasan akses terhadap posisi strategis hingga kesenjangan upah yang signifikan. Fenomena ini tidak

hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga menjadi perhatian global, sebagaimana tercermin dalam laporan-laporan internasional tentang ketenagakerjaan perempuan.

Budaya patriarki yang mengakar kuat dalam masyarakat turut memperparah ketimpangan ini. Dalam perjuangan mencapai kesetaraan, posisi perempuan kerap termarginalisasi, mengakibatkan terampasnya kesempatan untuk memperoleh hak-hak dasar sebagaimana dimiliki laki-laki (Kumala Dewi et al., 2025). Sistem nilai yang menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah utama dan perempuan sebagai pengurus domestik telah menciptakan hambatan struktural bagi kemajuan karir perempuan. Dalam banyak kasus, perempuan yang berhasil mencapai posisi tinggi seringkali harus bekerja dua kali lebih keras dibandingkan rekan laki-laki mereka. Tidak jarang, pencapaian mereka justru dianggap sebagai pengecualian daripada sesuatu yang seharusnya normal dalam iklim kerja yang setara.

Beberapa penelitian terdahulu telah mencoba mengurai kompleksitas masalah ini. Studi yang dilakukan oleh Suryakusuma mengungkap bagaimana konstruksi gender dalam budaya Indonesia mempengaruhi peluang kerja perempuan. Sementara itu, penelitian dari McKinsey Global Institute menunjukkan korelasi positif antara keragaman gender dan kinerja perusahaan. Namun, masih terdapat celah dalam kajian-kajian tersebut, khususnya dalam memahami bagaimana praktik-praktik ketidaksetaraan ini berlangsung sehari-hari di berbagai sektor industri Indonesia.

Melalui penelitian ini, penulis berupaya untuk menggali lebih dalam dampak konkret dari ketimpangan gender terhadap partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Fokus utama diarahkan pada identifikasi berbagai bentuk diskriminasi yang kerap bersifat implisit dan tersembunyi, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap peluang karier dan kualitas pengalaman kerja perempuan. Diskriminasi semacam ini sering muncul dalam bentuk praktik-praktik yang dianggap normal dalam budaya organisasi, seperti preferensi terhadap kandidat laki-laki dalam promosi jabatan, penilaian kinerja yang tidak adil, serta ekspektasi gender yang membatasi peran profesional perempuan (Akbar Qolby & Priyo Cahyono, 2022). Penulis juga menganalisis bagaimana norma dan struktur organisasi secara tidak langsung mempertahankan pola-pola ketidaksetaraan tersebut melalui kebijakan dan budaya kerja yang tidak sensitif gender. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai strategi yang telah diterapkan di sejumlah perusahaan sebagai upaya membangun lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif.

Signifikansi penelitian ini terletak pada upaya untuk memberikan gambaran komprehensif tentang isu ketimpangan gender di tempat kerja Indonesia. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan perusahaan yang lebih adil, serta memberikan masukan berharga bagi gerakan kesetaraan gender yang semakin gencar dilakukan oleh berbagai kalangan, termasuk generasi muda. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bernilai akademis tetapi juga memiliki relevansi praktis yang kuat dalam upaya menciptakan dunia kerja yang lebih setara.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Metode ini dipilih untuk menelusuri secara mendalam literatur-literatur yang membahas ketimpangan gender dalam dunia kerja, khususnya yang relevan dengan konteks sosial dan budaya di Indonesia. Kajian dilakukan terhadap berbagai sumber akademik seperti jurnal ilmiah, buku, laporan riset organisasi internasional, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan isu kesetaraan gender dan ketenagakerjaan.

Langkah-langkah penelitian dimulai dengan (1) menyeleksi literatur yang relevan dan mutakhir, baik dari perspektif teori gender, sosiologi kerja, maupun feminisme kritis; (2) mengelompokkan temuan berdasarkan tema utama seperti diskriminasi struktural, budaya organisasi, representasi perempuan, serta strategi kesetaraan gender di perusahaan; (3) membandingkan berbagai temuan untuk melihat pola umum maupun perbedaan konteks antar penelitian; dan (4) menyusun analisis tematik untuk menginterpretasikan dampak ketimpangan gender terhadap partisipasi perempuan di berbagai sektor kerja.

Metode ini tidak hanya memungkinkan penulis untuk memahami peta wacana yang telah ada, tetapi juga memberikan ruang untuk mengidentifikasi kekosongan atau celah dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, studi ini dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam upaya membangun lingkungan kerja yang lebih adil dan setara gender.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Isu ketimpangan gender di dunia kerja merupakan perhatian yang semakin meluas dalam kajian akademik maupun diskusi kebijakan publik. Melalui pendekatan studi pustaka, pembahasan dalam artikel ini dirancang untuk menelusuri berbagai bentuk hambatan yang dihadapi perempuan dalam mengembangkan karier, baik yang bersifat struktural maupun kultural. Temuan dari berbagai literatur menunjukkan bahwa ketimpangan tidak selalu muncul dalam bentuk yang kasat mata, tetapi sering berlangsung melalui norma organisasi dan praktik kerja yang bias gender. Meskipun demikian, sejumlah perusahaan telah mulai merespons persoalan ini dengan menerapkan langkah-langkah progresif yang bertujuan menciptakan ruang kerja yang lebih adil. Oleh sebab itu, pembahasan ini diarahkan pada dua fokus utama yaitu tantangan yang masih menghambat perempuan dalam dunia kerja serta berbagai strategi yang telah berhasil diterapkan untuk membangun lingkungan kerja yang lebih setara.

3.1 Ketimpangan Gender sebagai Warisan Sosial

Struktur sosial yang timpang antara laki-laki dan perempuan telah berabad-abad membentuk relasi kuasa yang tidak setara, dan dunia kerja modern ternyata tidak luput dari warisan sejarah ini (Adhikari, Adhikari, & Acharya, 2024). Di Indonesia, nilai-nilai patriarki yang mengakar dalam budaya lokal seringkali mengkristal menjadi norma-norma tak tertulis yang secara sistematis menempatkan perempuan pada posisi kedua. Praktik-praktik seperti anggapan bahwa laki-laki lebih pantas memimpin, atau stereotip bahwa perempuan kurang cocok untuk pekerjaan teknis, terus direproduksi melalui pendidikan dan sosialisasi sejak dini. Bahkan di era digital ini, media massa masih sering memperkuat stereotip gender melalui iklan-iklan yang menampilkan perempuan hanya dalam peran domestik. Warisan ini melahirkan norma sosial yang mengasumsikan bahwa laki-laki lebih rasional, tegas, dan layak memimpin, sedangkan perempuan diasosiasikan dengan emosi, kepatuhan, dan kerja-kerja pendukung.

Dalam dunia kerja, warisan sosial patriarki tercermin dalam struktur organisasi yang cenderung maskulin, di mana standar profesionalisme dibentuk berdasarkan pengalaman laki-laki tanpa mempertimbangkan keberagaman pengalaman gender. Perempuan dipaksa menyesuaikan diri dengan sistem yang tidak inklusif, dan meski memiliki kualifikasi setara atau lebih, penilaian terhadap mereka kerap dibayangi oleh stereotip tradisional. Ketimpangan ini berlangsung secara halus melalui kebijakan institusional yang tampak netral. Dampaknya terlihat dalam proses rekrutmen yang bias hingga sistem promosi yang tidak adil, di mana perempuan kerap menghadapi fenomena glass ceiling. Glass ceiling adalah hambatan tak terlihat namun nyata yang menghalangi perempuan mencapai posisi puncak (Nurdiansyah, Ramdani, Rifa'i, & Setyaningrum, 2025).

Selain itu, kebijakan sumber daya manusia masih banyak mengasumsikan laki-laki sebagai pencari nafkah utama, tercermin dari minimnya fasilitas penitipan anak.

Yang lebih memprihatinkan lagi, ketidakadilan gender telah begitu membudaya sehingga dianggap sebagai hal yang normal dalam kehidupan sehari-hari. Tidak jarang, perempuan sendiri secara tidak sadar menerima kondisi ini sebagai sesuatu yang tidak bisa diubah, sementara banyak laki-laki tidak menyadari keuntungan yang mereka dapatkan dari sistem yang timpang ini. Perubahan mendasar hanya akan terwujud ketika muncul kesadaran bersama untuk mempertanyakan dan menantang norma-norma diskriminatif yang sudah mengakar kuat. Pendidikan kesetaraan gender yang menyeluruh harus dimulai sejak usia dini, diterapkan di lingkungan keluarga, diperkuat di institusi pendidikan, dan diimplementasikan dalam budaya kerja (Ichda Wahyuni, 2025).

3.2 Diskriminasi Terselubung dalam Kebijakan Perusahaan

Ketimpangan gender di tempat kerja sering terjadi secara halus melalui kebijakan yang seolah netral namun sebenarnya diskriminatif, seperti ketiadaan cuti hamil yang memadai bagi karyawan perempuan (Hardiansyah, 2024). Banyak perusahaan hanya memberikan cuti 1-2 bulan, bahkan ada yang menganggap permohonan cuti melahirkan sebagai bentuk ketidaksetiaan pada pekerjaan. Padahal, kebutuhan pemulihan fisik dan mental pasca melahirkan membutuhkan waktu lebih lama, sementara ketiadaan fasilitas pendukung seperti ruang laktasi atau daycare semakin menyulitkan ibu bekerja. Yang lebih memprihatinkan, perempuan yang mengambil hak cuti melahirkannya sering mendapat stigma negatif dan dianggap kurang dedikasi, sehingga karirnya mandek atau bahkan terpaksa resign. Contoh nyata terlihat dari banyaknya kasus perempuan yang kesulitan kembali ke posisi semula setelah cuti melahirkan, atau harus menerima pemotongan gaji selama masa cuti. Fakta ini menunjukkan bagaimana sistem kerja yang tidak ramah perempuan justru mempertahankan ketimpangan gender secara sistematis, meski tertutup oleh kebijakan yang terlihat "netral gender" di permukaan.

Selain itu, sistem kerja yang mewajibkan lembur hingga larut malam atau dinas luar kota tanpa fleksibilitas merupakan bentuk diskriminasi terselubung terhadap karyawan perempuan, terutama yang sudah berkeluarga. Kebijakan ini sama sekali tidak mempertimbangkan tanggung jawab domestik yang masih secara tidak adil dibebankan kepada perempuan dalam masyarakat kita. Ketika seorang ibu bekerja terpaksa pulang larut malam, masyarakat tetap mengharapkannya menyiapkan makan malam keluarga, mengurus anak-anak, sekaligus menyelesaikan berbagai pekerjaan rumah tangga. Situasi ini menciptakan beban ganda yang sangat berat dimana di kantor mereka dituntut bekerja layaknya karyawan tanpa tanggungan keluarga, sementara di rumah mereka masih harus menjalankan peran tradisional sebagai pengurus utama urusan domestik. Akibatnya, tidak jarang perempuan pekerja harus mengorbankan waktu istirahat dan kesehatannya demi memenuhi tuntutan ganda ini.

Diskriminasi terselubung juga terlihat dalam sistem penilaian kinerja terlihat dari parameter penilaian yang cenderung bias terhadap nilai-nilai maskulin seperti agresivitas dan kompetisi, sementara mengabaikan gaya kepemimpinan kolaboratif yang banyak dikuasai perempuan. Perempuan sering terjebak dalam dilema antara menunjukkan sifat tegas dicap "terlalu ambisius", tetapi jika mempertahankan gaya kolaboratif dianggap "kurang leadership". Hal ini terlihat nyata dalam rapat-rapat penting dimana ide perempuan kerap diabaikan sampai diulang oleh rekan laki-laki, Sistem yang mengklaim objektif ini justru menjadi penghalang bagi pengakuan potensi perempuan, karena tolak ukur penilaiannya sendiri dirancang berdasarkan standar maskulin tanpa mempertimbangkan alternatif gaya kepemimpinan lain yang sama efektifnya (Mayasari, Dama, & Situmorang, 2025). Akibatnya, banyak perempuan berbakat kesulitan mencapai

penilaian maksimal bukan karena kurang kompeten, melainkan karena diukur dengan parameter yang tidak sesuai dengan kekuatan alami mereka.

Situasi semacam ini tidak hanya menghambat perkembangan karier perempuan tetapi juga membuat mereka dihadapkan pada pilihan-pilihan yang tidak mudah. Sebagian memilih mengundurkan diri karena merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari lingkungan kerja, sementara yang lain bertahan dalam posisi yang tidak memberikan ruang untuk berkembang. Ketika perusahaan gagal menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mampu menjawab kebutuhan semua pekerja khususnya perempuan maka potensi dan kontribusi mereka akan terus terhambat. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk tidak hanya menjalankan kebijakan yang bersifat umum melainkan juga mempertimbangkan kembali nilai-nilai serta praktik internal yang mungkin memberikan dampak berbeda bagi kelompok pekerja yang memiliki latar belakang dan kebutuhan yang beragam.

3.3 Tantangan dan Dampak Ketimpangan Gender pada Pengembangan Karir

Salah satu tantangan utama yang dihadapi perempuan dalam pengembangan karier adalah kurangnya akses terhadap jaringan profesional dan mentor yang berpengaruh. Dalam banyak organisasi, proses promosi atau pembukaan peluang strategis tidak hanya didasarkan pada kinerja formal, tetapi juga pada jejaring informal dan kedekatan relasional. Laki-laki sering kali lebih mudah membangun hubungan semacam ini karena posisi mereka yang lebih dominan dalam struktur organisasi. Sebaliknya, perempuan kerap terpinggirkan dari ruang-ruang informal di mana keputusan penting sering kali dibahas, seperti pertemuan di luar jam kerja atau forum internal yang bersifat eksklusif (Soesantari & Isvandiari, 2017). Kurangnya dukungan dari mentor dan akses terbatas terhadap informasi strategis membuat perempuan tertinggal dalam kompetisi yang sebenarnya tidak setara sejak awal.

Perempuan juga menghadapi hambatan dalam hal pengembangan kapasitas diri karena sebagian besar program pelatihan di tempat kerja belum dirancang secara inklusif. Banyak materi pelatihan karier dan kepemimpinan yang masih berorientasi pada nilai-nilai maskulin seperti persaingan individu, pencapaian cepat, dan ketersediaan waktu penuh yang tidak selalu sejalan dengan kondisi riil yang dihadapi perempuan (Silalahi, Dermawan, & Devi, 2025). Selain itu, pendekatan pelatihan sering kali tidak mengakomodasi kebutuhan untuk membekali perempuan dengan keterampilan menghadapi bias gender atau membangun kepemimpinan berbasis empati dan kolaborasi. Ketika desain pelatihan tidak memberi ruang bagi keragaman pengalaman, perempuan menjadi kurang mendapatkan dukungan yang sesuai untuk menapaki jenjang karier yang lebih tinggi. Akibatnya, perkembangan karier mereka berjalan lebih lambat dibandingkan rekan laki-laki yang lebih terfasilitasi dalam sistem yang ada.

Ketimpangan akses dan representasi tersebut berdampak langsung pada laju perkembangan karier perempuan. Banyak dari mereka mengalami stagnasi, bukan karena kurangnya kapasitas atau prestasi, tetapi karena sistem yang tidak memberi peluang tumbuh secara seimbang. Ketika peluang pelatihan, promosi, atau penugasan strategis lebih banyak diberikan kepada laki-laki, perempuan menjadi kehilangan kesempatan untuk memperluas pengalaman, memperkuat keterampilan manajerial, atau membangun reputasi kepemimpinan (Uswatun, Luthfi, Dahriyanto, Psikologi, & Artikel, 2022). Akibatnya, meskipun telah lama berada dalam organisasi, perempuan sering kali tetap berada di posisi menengah tanpa kemajuan berarti. Kondisi ini menciptakan jurang antara potensi dan aktualisasi yang sulit dijembatani.

Dampak jangka panjang dari ketimpangan ini tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan. Ketika talenta perempuan tidak dikembangkan secara optimal, perusahaan kehilangan keberagaman perspektif yang

sangat berharga dalam pengambilan keputusan. Inovasi dan efektivitas tim kerja pun dapat terganggu karena minimnya representasi gender yang seimbang di tingkat strategis (Cindy Olanda Sari, Neneng Widya, Eka Septika, Fitria, & Asfa Fikria, 2025). Lebih jauh lagi, ketimpangan ini menurunkan moral dan motivasi kerja, tidak hanya bagi perempuan yang terdampak langsung, tetapi juga bagi rekan kerja lainnya yang menyadari ketidakadilan tersebut. Jika tidak diatasi, ketimpangan gender dalam pengembangan karier dapat memperkuat budaya organisasi yang tertutup dan menurunkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

3.4 Strategi Menuju Lingkungan Kerja yang Lebih Inklusif

Di tengah berbagai tantangan ketimpangan gender, sejumlah perusahaan mulai menerapkan pendekatan yang lebih progresif dan terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Khaidzar, Eka Prasetya, & Langit, 2024). Salah satu langkah penting adalah penerapan program mentorship khusus bagi karyawan perempuan. Melalui pendampingan ini, perempuan mendapat bimbingan langsung dari pemimpin senior, baik perempuan maupun laki-laki, yang memahami dinamika karier dan hambatan struktural yang sering mereka hadapi. Program seperti ini tidak hanya membantu dalam hal pengembangan keterampilan, tetapi juga memperluas jejaring profesional yang selama ini lebih mudah diakses oleh laki-laki.

Strategi lain yang patut dicontoh adalah penerapan sistem kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan menyesuaikan waktu dan tempat kerja tanpa mengorbankan produktivitas. Kebijakan ini memberi ruang bagi perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab keluarga, untuk tetap berkontribusi secara maksimal dalam dunia kerja. Fleksibilitas yang ditawarkan tidak hanya meringankan beban individu, tetapi juga menjadi indikator bahwa perusahaan menghargai keberagaman kebutuhan karyawan. Dalam praktiknya, sistem kerja fleksibel justru meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kinerja organisasi secara menyeluruh (Samsudin, Baptista Brian, Amanda, & Putri, 2024).

Selain fleksibilitas, beberapa perusahaan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan dan berbasis indikator objektif. Mereka meninggalkan pendekatan penilaian yang terlalu subjektif dan membuka peluang bias, serta menggantinya dengan checklist pencapaian yang jelas dan terukur (Djunaedi et al., 2025). Dengan cara ini, keputusan promosi atau kenaikan gaji menjadi lebih adil dan dapat dipertanggungjawabkan. Sistem ini penting untuk memastikan bahwa perempuan tidak lagi dirugikan oleh penilaian yang bersifat personal atau berdasarkan stereotip gender yang keliru.

Langkah lain yang signifikan adalah pelaksanaan pelatihan kesadaran gender secara berkala untuk seluruh karyawan, termasuk pimpinan perusahaan. Menghapus pandangan stereotip terhadap gender menjadi salah satu langkah penting dalam mengurangi hambatan menuju kesetaraan, dan pelatihan ini berperan besar dalam proses tersebut (Audina, 2022). Tujuan utamanya adalah membongkar bias tidak sadar (unconscious bias) yang sering memengaruhi keputusan dalam rekrutmen, penugasan, hingga promosi. Melalui diskusi dan simulasi kasus nyata, karyawan diajak merefleksikan posisi serta pengaruh mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang setara. Perusahaan yang rutin mengadakan pelatihan semacam ini cenderung memiliki budaya kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan responsif terhadap isu-isu ketimpangan.

Terakhir, beberapa organisasi mulai membentuk unit khusus atau tim kerja yang bertugas merancang dan mengawasi kebijakan kesetaraan gender. Unit ini biasanya terdiri dari perwakilan berbagai divisi dan memiliki kewenangan untuk mengusulkan perubahan kebijakan, memantau pelaksanaannya, serta memberikan rekomendasi berbasis data. Pendekatan ini memastikan bahwa isu gender tidak hanya menjadi

wacana, tetapi benar-benar diintegrasikan dalam praktik dan strategi bisnis perusahaan. Ketika kesetaraan gender menjadi bagian dari sistem, bukan sekadar inisiatif temporer, maka perubahan yang terjadi cenderung lebih berkelanjutan dan berdampak luas (Mario Zakaria Ngelo et al., 2025).

Berbagai strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan-perusahaan inovatif membuktikan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang setara bukanlah hal yang utopis, melainkan sangat mungkin dicapai melalui komitmen dan perubahan struktural yang konsisten. Mulai dari pendampingan karier, fleksibilitas kerja, sistem evaluasi yang adil, pelatihan kesadaran gender, hingga pembentukan unit khusus, semuanya memperlihatkan bahwa kesetaraan gender bisa dibangun secara bertahap namun berdampak besar. Yang terpenting adalah memastikan bahwa strategi-strategi ini tidak berhenti pada tahap simbolik atau sekadar respons terhadap tekanan eksternal, melainkan benar-benar diinternalisasi sebagai bagian dari budaya organisasi. Dengan begitu, perubahan yang diciptakan dapat bertahan dalam jangka panjang dan memberi manfaat nyata bagi semua pihak di dunia kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam dunia kerja merupakan persoalan struktural yang berakar pada warisan sosial dan budaya patriarki yang telah lama terlembaga dalam sistem organisasi. Hambatan terhadap perempuan dalam pengembangan karier tidak hanya muncul dalam bentuk diskriminasi langsung, tetapi juga melalui praktik-praktik tersembunyi yang seringkali luput dari perhatian, seperti akses yang terbatas terhadap jaringan profesional, bias dalam pelatihan, serta absennya dukungan institusional yang responsif terhadap kebutuhan spesifik gender. Dampaknya, perempuan cenderung mengalami stagnasi dalam karier, kehilangan kesempatan untuk berkembang, dan menghadapi tantangan ganda yang tidak dialami rekan laki-laki. Meskipun demikian, praktik-praktik positif dari perusahaan inovatif membuktikan bahwa transformasi menuju kesetaraan gender sangat mungkin dilakukan. Strategi seperti mentorship khusus perempuan, fleksibilitas kerja, evaluasi berbasis indikator objektif, pelatihan kesadaran gender, serta pembentukan unit khusus kesetaraan terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif. Namun, upaya ini perlu dijalankan secara berkelanjutan dan bukan hanya sebatas formalitas administratif. Kesadaran atas persoalan ini perlu ditindaklanjuti dengan komitmen kuat dari seluruh pemangku kepentingan, baik di tingkat perusahaan maupun kebijakan publik. Ke depan, perlu dilakukan kajian lebih lanjut yang menyoroti pengalaman perempuan di berbagai sektor industri secara lebih spesifik serta merancang indikator keberhasilan berbasis gender yang kontekstual. Hanya dengan perubahan sistemik dan kultural yang berjalan beriringan, dunia kerja yang adil dan setara dapat benar-benar terwujud.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adhikari, S. R., Adhikari, B. S., & Acharya, G. (2024). Gender Inequality in Historical Context of The Mahabharata Period: Analysis Through the Sociological Vantage Point. *Paramita*, 34(2), 333–343. doi:10.15294/paramita.v34i2.50309
- Akbar Qolby, A., & Priyo Cahyono, B. (2022). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak (EJAK) PERLINDUNGAN ANTI DISKRIMINASI PEKERJA WANITA DI INDONESIA ANTI-DISCRIMINATION PROTECTION FOR WOMEN WORKERS IN INDONESIA. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak (EJAK)* (Vol. 2). Retrieved from <https://ojs-ejak.id/index.php/>
- Audina, D. J. (2022). Kesetaraan Gender dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Nomos : Jurnal*

Penelitian Ilmu Hukum, 2(4), 148–154. doi:10.56393/nomos.v1i6.602

- Cindy Olanda Sari, Neneng Widya, Eka Septika, Fitria, F., & Asfa Fikria. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Perempuan Usia Produktif di Kota Tangerang. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 24–38. doi:10.54259/mukasi.v4i1.3908
- Djunaedi, D., Mustafa, F., Kholil, M., Kristanti, D., Wisnu, B., & Arifin, A. (2025). Analisis Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Secara Digital, Pelatihan Digital Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Performa Karyawan Pada Industri Manufaktur. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1437–1445. doi:10.34127/jrlab.v14i2.1489
- Hardiansyah, R. (2024). *"Gerakan Perempuan Mahardhika Dalam Advokasi Sosial"*.
- Ichda Wahyuni, H. (2025). PEDAGOGI: Jurnal Anak Usia Dini dan Pendidikan Anak Usia Dini Volume 11 Nomor 1 Febuari 2025 Implementasi Pendidikan Lingkungan Dan Adil Gender Pada Anak Usia Dini: Sebuah Studi Kasus.
- Khaidzar, A., Eka Prasetya, A., & Langit, N. M. (2024). *Kesetaraan Gender Dalam Dunia Kerja Di Kota Surabaya. Seminar Nasional Universitas Negeri Surabaya*.
- Kumala Dewi, A., Eka Septiani, R., Rahmah, S., Shinta Qurrota Aini, S., Furqan Dewantara, G., Studi Ekonomi Pembangunan, P., ... Studi Akuntansi, P. (2025). Pengaruh Pendidikan Perempuan terhadap Kemiskinan di Indonesia. *Economics & Education Journal*, 7(1).
Retrieved from <http://ejournal.uibu.ac.id/index.php/ecoducation>
- Mario Zakaria Ngelo, F., Albertha, W., Azka Azkia, T., Najwa, Y., Neiva Wicialyn Lutter, A., Teknologi Yogyakarta Jl Sliwangi, U., Sleman, K. (2025). *Analisis Efektivitas Rezim Internasional Cedaw Dalam Implementasinya Di Indonesia. Humaniorasains Jurnal Humaniora dan Sosial Sains (Vol. 2)*.
- Mayasari, A. D., Dama, M., & Situmorang, L. (2025). Menuju Birokrasi Inklusif: Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender di Sektor Publik. *DISCOURSE: Indonesian Journal of Social Studies and Education*, 2(2), 157–169. doi:10.69875/djosse.v2i2.197
- Nurdiansyah, N., Ramdani, A., Rifa'i, R. A., & Setyaningrum, R. P. (2025). Pengaruh Glass Ceiling Dan Budaya Organisasi Terhadap Business Sustainability Dimediasi Kreativitas Pada Business Fashion Di Kab. Bekasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12–26. doi:10.23960/jbm.v21i1.3546
- Nurmatin, D., Viratama, S., Tiatri, S., Afendi, J., Hannandira, R., Putriadi, H. W., ... Putri, A. (2025). Tinjauan Literatur Tentang Dampak SDGs Terhadap Karier Manajerial Perempuan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1). Retrieved from <https://jayapangusprens.penerbit.org/index.php/ganaya127>
- Samsudin, A., Baptista Brian, J., Amanda, R., & Putri, V. E. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39. doi:10.5281/zenodo.13848195
- Silalahi, R. A., Dermawan, W., & Devi, M. L. (2025). Inovasi dan Kesetaraan : Pos sebagai Media Pemberdayaan Perempuan dalam Era Digital. *Padjadjaran Journal of International Relations*, 7(1), 21–39. doi:10.24198/padjar.v7i1.55667

Soesantari, T., & Isvandiari, F. (2017). Bisnis Alternatif Perempuan di Era Informasi. *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, 5(2), 169–182. doi:10.21070/jkmp.v5i2.1311

Uswatun, S., Luthfi, H. □, Dahriyanto, F., Psikologi, J., & Artikel, I. (2022). Pengaruh Persepsi Kesetaraan Gender Terhadap Krisis Sebagai Mediator. *JSIP*, 11(1), 50229. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>