KESENJANGAN UPAH BERBASIS GENDER DI INDONESIA: EVALUASI KEBIJAKAN, HAMBATAN SOSIAL, DAN PROSPEK KESETARAAN EKONOMI

Mella Silvia Oktaviani[1], Ekey Dwi Apriliyanti[2], Siti Himmatul Aliyah[3], Nayla Putri Gayanti[4], Nina Farliana[5]

[1,2,3,4,5]*Universitas Negeri Semarang*
E-mail : melasilvi410@students.unnes.ac.id[1], ekeyapriliayanti@students.unnes.ac.id[2], sitihimmatulaliyah285@students.unnes.ac.id[3], naylaputrig16@students.unnes.ac.i[4], ninafarliana@mail.unnes.ac.id[5]

ABSTRAK

Dalam pasar tenaga kerja Indonesia, ketidaksamaan upah gender masih merupakan masalah struktural. Disproporsi pendapatan antara laki-laki dan perempuan terus terjadi, dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, dan institusional. Ini terus terjadi meskipun berbagai kebijakan pemerintah telah diterapkan untuk meningkatkan kesetaraan pendapatan dan perlindungan tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kesenjangan upah berbasis gender muncul di Indonesia, mengevaluasi seberapa efektif kebijakan yang berkaitan dengan kesetaraan gender dalam hal ketenagakerjaan, dan menemukan hambatan sosial yang memengaruhi kesetaraan ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi perbedaan upah gender. Stereotip gender, beban kerja domestik, segregasi pekerjaan, dan keterbatasan akses ke posisi strategis juga merupakan faktor lain. Menurut evaluasi kebijakan, meskipun undang-undang formal mendukung prinsip kesetaraan, pelaksanaannya di lapangan menghadapi banyak tantangan struktural dan kultural. Akibatnya, untuk mendorong kesetaraan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, diperlukan penguatan pengawasan kebijakan, peningkatan pengetahuan tentang kesetaraan gender, dan kerja sama antara sektor publik dan swasta.

Kata Kunci : *Kesenjangan Upah Gender, Kebijakan Ketenagakerjaan, Hambatan Sosial, Kesetaraan Ekonomi*.

ABSTRACT

In the Indonesian labor market, gender wage inequality remains a structural problem. The income disparity between men and women continues to exist, influenced by social, cultural, and institutional factors. This continues despite various government policies that have been implemented to improve income equality and labor protection. The purpose of this study is to examine how gender-based wage gaps arise in Indonesia, evaluate the effectiveness of policies related to gender equality in employment, and identify social barriers that affect economic equality. The results of the study show differences in education levels and work experience are not the only factors that influence gender wage differences. Gender stereotypes, domestic workloads, job segregation, and limited access to strategic positions are also other factors. According to the policy evaluation, although formal laws support the principle of equality, their implementation in the field faces many structural and cultural challenges. As a result, to promote inclusive and sustainable economic equality, it is necessary to strengthen policy oversight, increase knowledge about gender equality, and foster cooperation between the public and private sectors.

Keywords : *Gender Wage Gap, Labor Policies, Social Barriers, Economic Equality*

PENDAHULUAN

Meskipun berbagai upaya pembangunan telah dilakukan, disparitas upah gender masih menjadi tantangan struktural yang signifikan dalam lanskap ketenagakerjaan Indonesia. Fenomena ini menunjukkan ketidakadilan ekonomi dan akar masalah yang lebih dalam, seperti kebijakan yang tidak efisien dan norma sosial yang membatasi kebebasan perempuan. Secara statistik, bahkan dengan tingkat pendidikan yang sama, perempuan di Indonesia masih menerima upah yang jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki (UN Women, 2020).

Kesenjangan ini menjadi ironis karena konstitusi Indonesia, terutama UUD 1945, telah menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak tanpa membedakan mereka (Yahya et al., 2025). Namun, dalam kenyataannya, perlindungan hukum ini sering terhenti di atas kertas, terutama dalam kasus sektor informal yang mendominasi pasar kerja nasional. Ketidakmampuan instrumen hukum formal untuk mengikuti perkembangan di lapangan menciptakan celah besar untuk eksploitasi dan perbedaan standar pengupahan yang bias berdasarkan gender (Nur Amelia et al., 2024).

Salah satu kendala utama yang mempertahankan kesenjangan ini adalah budaya patriarki yang kuat di masyarakat Indonesia. Laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama, atau breadwinner, di budaya ini, sementara perempuan dianggap sebagai pencari nafkah tambahan, yang tugas utamanya berada di rumah (Anjellika & Lestarika, 2024). Persepsi ini secara langsung memengaruhi cara pemberi kerja menghitung upah, di mana pekerjaan perempuan biasanya dihargai lebih rendah karena dianggap tidak memikul tanggung jawab keuangan keluarga yang paling penting (Yanti et al., 2025).

Evaluasi kebijakan ketenagakerjaan seperti UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja menunjukkan kelemahan dalam pengawasan dan sanksi, selain hambatan sosial. Prinsip gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama masih kurang diawasi di tingkat perusahaan. Seringkali, perusahaan menggunakan alasan seperti produktivitas atau jam kerja lembur untuk membenarkan perbedaan upah tanpa mempertimbangkan tanggung jawab ganda yang dipikul oleh perempuan yang membatasi fleksibilitas waktu mereka (Anjellika & Lestarika, 2024).

Stereotip tentang pekerjaan yang dianggap "feminin" dan "maskulin" juga merupakan manifestasi dari tantangan sosial. Pekerjaan yang didominasi perempuan, seperti di bidang jasa, pendidikan, dan kesehatan, cenderung menerima upah yang lebih tinggi daripada pekerjaan yang didominasi laki-laki di bidang teknik atau manufaktur. Pemisahan horisontal ini menghalangi mobilitas vertikal ke posisi manajemen yang menawarkan kompensasi lebih tinggi, yang menghasilkan apa yang disebut sebagai "atap kaca" atau dinding kaca (Lim & Silalahi, 2024).

Dari perspektif ekonomi, disparitas upah ini berdampak langsung pada kesehatan ekonomi nasional dan kesejahteraan rumah tangga. Ketika gaji perempuan turun, daya beli masyarakat secara keseluruhan menurun, karena perempuan lebih cenderung mengalokasikan pendapatannya untuk kebutuhan nutrisi, kesehatan, dan pendidikan anak mereka (Ismalia et al., 2025). Oleh karena itu, ketimpangan upah bukan hanya masalah perempuan; itu adalah masalah pembangunan manusia yang dapat mengganggu generasi mendatang (Sari et al., 2025).

Selain itu, daftar panjang hambatan struktural diperpanjang dengan kurangnya akses perempuan di daerah pedesaan terhadap pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan tinggi dan pelatihan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan industri modern (STEM) mulai melebar, meskipun

partisipasi pendidikan dasar sudah setara. Karena tidak ada dukungan yang cukup bagi perempuan untuk masuk ke bidang teknologi dan sains, mereka terjebak dalam pekerjaan yang tidak menguntungkan dan rentan ekonomi (Triadi & Maryanto, 2024).

Dalam konteks kesehatan ekonomi, kesetaraan upah gender dianggap sebagai katalisator pertumbuhan PDB. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa mengurangi disparitas gender dalam partisipasi angkatan kerja dan upah dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas nasional. Namun, kebijakan yang tidak netral secara gender tetapi sebenarnya bias gender sering menghalangi prospek ini. Ini karena kebijakan ini tidak memperhitungkan perbedaan awal antara laki-laki dan perempuan di pasar kerja (Maretha et al., 2025).

Seringkali, diskriminasi di tempat kerja bersifat implisit, seperti saat proses rekrutmen atau promosi. Perempuan yang memiliki tanggung jawab rumah tangga memiliki akses jaringan sosial yang lebih terbatas, sementara informasi tentang peluang kerja seringkali beredar lebih cepat di jaringan laki-laki. Hal ini menyebabkan ketidakadilan akses, yang menyebabkan banyak perempuan bekerja di sektor-sektor yang tidak terorganisir dan tidak memiliki perlindungan upah minimum (Sari et al., 2025).

Meskipun pemerintah telah meratifikasi beberapa konvensi internasional, seperti CEDAW dan Konvensi ILO No. 100, masih ada masalah untuk menerapkannya di tingkat lokal. Seringkali, peraturan daerah atau praktik lapangan tidak sesuai dengan kebijakan pusat. Rekomendasi evaluasi kebijakan menunjukkan bahwa reformasi yang lebih progresif diperlukan, seperti penerapan sanksi tegas terhadap perusahaan yang tidak menunjukkan transparansi upah dan memberikan insentif kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran (Nur Amelia et al., 2024).

Selain itu, perempuan seringkali tidak menerima kompensasi dari kebijakan yang mendukung, seperti tempat penitipan anak yang murah atau cuti ayah yang memadai, untuk tanggung jawab ganda atau dua. Tanpa infrastruktur sosial yang mendukung, perempuan harus memilih antara karier dan keluarga, yang seringkali berakhir dengan pekerjaan paruh waktu dengan gaji yang jauh di bawah standar pasar (Yahya et al., 2025).

Bagaimana suatu negara memperlakukan separuh populasi produktifnya sangat memengaruhi kesehatan ekonominya. Siklus kemiskinan antar-generasi akan menjadi lebih sulit untuk diputuskan jika gaji perempuan terus dikurangi. Hal ini disebabkan fakta bahwa perempuan adalah yang paling baik dalam mengelola keuangan rumah tangga dan meningkatkan kualitas hidup keluarga. Oleh karena itu, keberhasilan pemerintah dalam mengatasi kesenjangan upah ini sangat penting untuk prospek ekonomi Indonesia ke depan (Lim & Silalahi, 2024).

Selain itu, peran organisasi masyarakat sipil dan serikat pekerja menjadi sangat penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja perempuan. Sayangnya, perempuan masih kurang terlibat dalam kepemimpinan serikat pekerja. Akibatnya, perundingan bersama seringkali mengabaikan masalah khusus seperti ketidaksamaan upah dan pelecehan di tempat kerja. Diperlukan penguatan kapasitas pekerja perempuan agar mereka dapat melindungi hak-hak ekonomi mereka sendiri (Ismalia et al., 2025).

Artikel ini bertujuan untuk memberikan evaluasi menyeluruh atas kebijakan yang berlaku saat ini dengan melakukan analisis menyeluruh terhadap berbagai hambatan dan peluang yang ada. Untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang kesenjangan upah di Indonesia, pendekatan ini melihat dari sudut pandang legalistik, ekonomi, dan sosiologi. Hasil evaluasi ini diharapkan membantu para pembuat kebijakan membuat strategi yang lebih inklusif (UN Women, 2020).

Untuk mengakhiri bagian pendahuluan, penting untuk mengatakan bahwa kesetaraan upah adalah keharusan ekonomi dan bukan sekadar tuntutan moral. Indonesia akan terus kehilangan potensi ekonomi yang signifikan dari kontribusi perempuan jika tidak ada tindakan kebijakan yang berani untuk memperbaiki struktur sosial yang tidak adil. Dalam artikel ini, kami akan memeriksa berbagai cara di mana perubahan sosial, penguatan ekonomi, dan regulasi dapat bekerja sama untuk menyelesaikan masalah yang telah lama ada.

METODE

Penelitian ini mengadopsi desain kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis untuk menggali fenomena kesenjangan upah gender di Indonesia secara mendalam dari perspektif sosial, kebijakan, dan ekonomi. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder kualitatif, meliputi dokumen hukum seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, laporan resmi dari Badan Pusat Statistik (BPS), artikel jurnal ilmiah terkini, serta data dari kementerian terkait dan organisasi internasional seperti ILO dan UN Women.

Sumber data diperoleh melalui studi pustaka sistematis dari database akademik, situs resmi pemerintah, dan repositori jurnal nasional, dengan fokus pada publikasi periode 2016-2026 untuk menangkap tren terbaru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pencarian kata kunci relevan seperti "kesenjangan upah gender", "kebijakan ketenagakerjaan", dan "hambatan sosial gender", diikuti seleksi dokumen berdasarkan relevansi dan kredibilitas, sementara teknik analisis data menerapkan reduksi data kualitatif serta triangulasi sumber untuk memvalidasi temuan.

Pengukuran variabel dilakukan secara konseptual melalui interpretasi tematik yang membandingkan teori ekonomi neoklasik tentang produktivitas marginal dengan perspektif sosiologi patriarki, mencakup kesenjangan upah (disparitas nominal dan unexplained gap), efektivitas kebijakan (tingkat implementasi dan pengawasan), serta hambatan sosial (segregasi pekerjaan dan stereotip budaya), yang dihasilkan melalui kategorisasi dan sintesis naratif yang logis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Potret Empiris Kesenjangan Upah Gender di Indonesia

Kesenjangan upah berbasis gender di Indonesia merupakan fenomena yang dapat diamati secara kuantitatif maupun kualitatif. Berbagai laporan menunjukkan bahwa rata-rata upah perempuan masih berada di bawah upah laki-laki, baik di sektor formal maupun informal. Perbedaan ini tidak hanya terjadi pada pekerjaan dengan tingkat pendidikan rendah, tetapi juga pada pekerjaan profesional yang mensyaratkan kualifikasi akademik tinggi.

Artinya, peningkatan akses pendidikan bagi perempuan belum secara otomatis menghapus disparitas pendapatan (Anjellika & Lestarika, 2024). Secara struktural, kesenjangan upah dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, seperti segregasi pekerjaan (occupational segregation), perbedaan jam kerja, status pekerjaan, serta akses terhadap posisi strategis. Segregasi horizontal terjadi ketika perempuan dan laki-laki terkonsentrasi pada jenis pekerjaan yang berbeda. Perempuan lebih banyak bekerja di sektor jasa, administrasi, pendidikan, dan kesehatan, sementara laki-laki lebih dominan di sektor teknik, konstruksi, pertambangan, dan industri berat. Sektor-

sektor yang didominasi laki-laki umumnya memiliki tingkat upah lebih tinggi karena dianggap memiliki risiko dan tanggung jawab lebih besar (Ismalia et al., 2025).

Selain segregasi horizontal, terdapat pula segregasi vertikal yang dikenal sebagai *glass ceiling*, yaitu hambatan tak terlihat yang membatasi perempuan untuk mencapai posisi manajerial atau kepemimpinan. Meskipun jumlah perempuan dalam angkatan kerja meningkat, proporsi mereka dalam posisi pengambil keputusan masih relatif rendah. Ketimpangan ini berdampak langsung pada rata-rata pendapatan perempuan secara keseluruhan (Salsabila et al., 2024). Di sektor informal, situasinya bahkan lebih kompleks. Banyak perempuan bekerja sebagai pekerja rumahan, pedagang kecil, atau pekerja keluarga tanpa upah tetap. Ketiadaan kontrak kerja, perlindungan sosial, dan standar pengupahan minimum menyebabkan perempuan lebih rentan terhadap praktik kerja yang tidak adil. Dalam konteks ini, kesenjangan upah tidak hanya berarti perbedaan nominal gaji, tetapi juga menyangkut akses terhadap jaminan sosial, cuti melahirkan, dan perlindungan kerja lainnya (Anjellika & Lestarika, 2024).

Faktor lain yang turut memengaruhi adalah perbedaan jam kerja dan tanggung jawab domestik. Perempuan sering menghadapi beban ganda sebagai pekerja sekaligus pengelola rumah tangga. Kondisi ini membatasi fleksibilitas mereka untuk bekerja lembur, mengambil proyek tambahan, atau menerima penugasan di luar kota. Dalam sistem pengupahan yang menilai produktivitas dari jam kerja dan mobilitas tinggi, perempuan cenderung dianggap kurang "kompetitif", meskipun produktivitas kerja mereka tidak lebih rendah secara kualitas (Salsabila et al., 2024). Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa kesenjangan upah tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh faktor pendidikan, pengalaman kerja, atau pilihan sektor. Sejumlah studi menunjukkan adanya *unexplained wage gap*, yaitu selisih upah yang tetap ada meskipun variabel-variabel objektif telah dikontrol (Yanti et al., 2025). Selisih inilah yang sering diasosiasikan dengan diskriminasi berbasis gender, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Evaluasi Kebijakan dan Kerangka Regulasi Ketenagakerjaan

Secara normatif, Indonesia telah memiliki berbagai perangkat hukum yang menjamin kesetaraan hak dalam pekerjaan. UUD 1945 menegaskan prinsip nondiskriminasi, sementara Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hak atas upah yang layak. Selain itu, Indonesia juga telah meratifikasi beberapa konvensi internasional terkait penghapusan diskriminasi terhadap perempuan dan prinsip upah yang setara untuk pekerjaan yang sama nilainya (Salsabila et al., 2024). Meskipun demikian, efektivitas regulasi tersebut masih menghadapi sejumlah tantangan.

Salah satu persoalan utama adalah lemahnya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum. Pengawasan ketenagakerjaan sering terkendala keterbatasan jumlah pengawas, luasnya wilayah kerja, serta kompleksitas hubungan industrial (Lim & Silalahi, 2024). Akibatnya, pelanggaran prinsip kesetaraan upah sulit terdeteksi dan jarang berujung pada sanksi tegas. Selain itu, regulasi yang ada belum mengatur mekanisme transparansi pengupahan. Banyak perusahaan tidak memiliki sistem audit upah berbasis gender yang dapat mengidentifikasi potensi diskriminasi internal. Tanpa transparansi, pekerja perempuan sulit membuktikan adanya ketidakadilan, terutama dalam sistem pengupahan yang berbasis negosiasi individu atau insentif kinerja.

Kebijakan seperti UU Cipta Kerja yang bertujuan meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja juga memunculkan perdebatan. Di satu sisi, fleksibilitas dianggap mampu mendorong investasi dan membuka lapangan kerja. Namun di sisi lain, fleksibilitas tanpa perlindungan yang memadai berpotensi memperlemah posisi tawar pekerja, terutama perempuan yang sudah berada

dalam posisi rentan. Kontrak kerja jangka pendek dan sistem alih daya (outsourcing) misalnya, dapat mengurangi kepastian pendapatan dan akses terhadap tunjangan tertentu.Evaluasi kebijakan juga perlu mempertimbangkan perspektif anggaran dan program afirmatif. Hingga kini, kebijakan afirmasi di bidang ketenagakerjaan masih relatif terbatas (Triadi & Maryanto, 2024). Belum banyak insentif yang mendorong perusahaan untuk menerapkan praktik pengupahan yang adil gender, seperti sertifikasi kesetaraan atau pelaporan kesenjangan upah secara berkala. Padahal, pengalaman di beberapa negara menunjukkan bahwa kewajiban pelaporan publik dapat menjadi alat efektif untuk menekan diskriminasi upah (Salsabila et al., 2024).

Hambatan Sosial dan Kultural dalam mewujudkan Kesetaraan Upah

Selain faktor struktural dan kelemahan regulasi, kesenjangan upah berbasis gender di Indonesia juga dipengaruhi oleh hambatan sosial dan kultural yang mengakar kuat dalam masyarakat. Norma dan nilai sosial yang berkembang selama bertahun-tahun membentuk persepsi kolektif mengenai peran laki-laki dan perempuan, termasuk dalam dunia kerja. Persepsi inilah yang secara tidak langsung memengaruhi kebijakan perusahaan, pola rekrutmen, hingga sistem pengupahan (Maretha et al., 2025). Salah satu hambatan utama adalah konstruksi sosial mengenai pembagian peran domestik dan publik. Perempuan sering kali diidentikkan dengan tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, dan pekerjaan reproduktif lainnya yang tidak dibayar. Sementara itu, laki-laki dipandang sebagai aktor utama di ruang publik dan pencari nafkah utama keluarga. Konstruksi ini menciptakan asumsi bahwa karier perempuan bersifat "sekunder" sehingga investasi terhadap pengembangan profesional perempuan dianggap kurang prioritas.

Hambatan berikutnya adalah stereotip terhadap kompetensi dan kepemimpinan perempuan. Dalam banyak organisasi, masih terdapat anggapan bahwa perempuan kurang tegas, kurang rasional, atau kurang mampu mengambil keputusan strategis dibandingkan laki-laki. Stereotip ini dapat memengaruhi proses promosi jabatan dan pemberian tanggung jawab besar yang biasanya berkorelasi dengan peningkatan upah. Akibatnya, perempuan lebih jarang menempati posisi strategis dengan penghasilan tinggi (Nur Amelia et al., 2024). Selain itu, budaya kerja yang tidak ramah keluarga turut memperlebar kesenjangan. Jam kerja panjang, tuntutan lembur, serta mobilitas tinggi sering kali menjadi standar keberhasilan profesional. Model ini cenderung tidak mempertimbangkan realitas beban ganda yang dihadapi banyak perempuan. Tanpa kebijakan kerja fleksibel, fasilitas penitipan anak, atau cuti orang tua yang setara, perempuan berada dalam posisi kurang menguntungkan untuk bersaing dalam sistem yang ada.

Hambatan sosial juga tercermin dalam praktik negosiasi upah. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih berhati-hati atau kurang agresif dalam menegosiasikan gaji awal maupun kenaikan upah. Faktor ini tidak terlepas dari norma sosial yang menilai sikap asertif perempuan secara berbeda dibandingkan laki-laki. Dalam sistem pengupahan berbasis negosiasi individu, perbedaan gaya ini dapat berkontribusi pada selisih pendapatan jangka Panjang (Sari et al., 2025). Dengan demikian, hambatan sosial dan kultural bukan sekadar latar belakang pasif, melainkan faktor aktif yang membentuk struktur kesempatan dan distribusi sumber daya ekonomi. Tanpa perubahan paradigma sosial dan budaya organisasi, kebijakan hukum saja tidak cukup untuk menutup kesenjangan upah berbasis gender.

Salah satu contoh dapat dilihat pada kasus ketimpangan upah buruh garmen di Jawa Barat. Industri garmen merupakan sektor padat karya yang mayoritas pekerjanya adalah perempuan. Dalam beberapa laporan organisasi buruh dan advokasi ketenagakerjaan, ditemukan bahwa

pekerja perempuan sering menerima upah minimum tanpa tambahan tunjangan tertentu yang lebih mudah diakses oleh pekerja laki-laki, seperti tunjangan posisi teknis atau supervisor (Ismalia et al., 2025). Meskipun memiliki masa kerja dan pengalaman yang sama, perempuan lebih jarang dipromosikan ke posisi kepala lini produksi. Alasan yang sering dikemukakan manajemen adalah asumsi bahwa perempuan dianggap kurang siap bekerja lembur hingga larut malam atau memimpin tim besar. Kasus ini menunjukkan bagaimana stereotip mengenai komitmen kerja perempuan berkontribusi terhadap stagnasi upah mereka (Salsabila et al., 2024).

Strategi dan Prospek Menuju Kesetaraan Upah Gender

Untuk mewujudkan kesetaraan upah berbasis gender, diperlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Strategi yang dirancang harus mampu menjawab persoalan struktural sekaligus kultural secara simultan (Yahya et al., 2025).

A. Penguatan Regulasi dan Pengawasan

Pemerintah perlu memperkuat mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dengan meningkatkan kapasitas dan jumlah pengawas, serta memperjelas sanksi terhadap pelanggaran prinsip kesetaraan upah. Selain itu, penerapan kebijakan transparansi pengupahan, seperti kewajiban pelaporan kesenjangan upah berbasis gender di perusahaan tertentu, dapat menjadi instrumen kontrol yang efektif. Regulasi yang tegas dan transparan akan meningkatkan akuntabilitas dunia usaha dalam menerapkan prinsip keadilan.

B. Penerapan Kebijakan Ramah Gender di Perusahaan

Perusahaan memiliki peran strategis dalam mengurangi kesenjangan upah melalui kebijakan internal yang inklusif. Langkah-langkah seperti audit upah berkala, sistem promosi berbasis merit yang objektif, serta penyediaan fasilitas kerja fleksibel menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil. Kebijakan cuti orang tua yang setara antara laki-laki dan perempuan juga penting untuk mengurangi beban ganda yang selama ini lebih banyak ditanggung perempuan.

C. Pemberdayaan dan Peningkatan Kapasitas Perempuan

Upaya pemberdayaan melalui pelatihan keterampilan, penguatan literasi keuangan, dan pengembangan kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan posisi tawar mereka di pasar kerja. Edukasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan dan strategi negosiasi upah juga penting agar perempuan percaya diri dalam memperjuangkan hak ekonomi mereka (Ramadhan & Rif'ah, 2025).

Secara keseluruhan, prospek menuju kesetaraan upah di Indonesia sangat bergantung pada sinergi antara reformasi kebijakan, komitmen dunia usaha, serta perubahan sosial yang berkelanjutan. Jika langkah-langkah strategis tersebut diimplementasikan secara konsisten, kesenjangan upah berbasis gender bukanlah kondisi permanen, melainkan tantangan yang dapat diatasi melalui upaya kolektif dan berkesinambungan (Maretha et al., 2025).

KESIMPULAN

Untuk menghilangkan diskriminasi berbasis gender dan mendorong perlindungan dan pemberdayaan perempuan, terutama di lingkungan kerja, politik hukum sangat penting. Ketimpangan gender dapat dikurangi dengan penerapan undang-undang yang inklusif, seperti kebijakan afirmatif dan prinsip kesetaraan upah, dan pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaannya. Namun, masalah seperti dominasi budaya patriarki, pengawasan yang lemah atas penerapan kebijakan, dan kurangnya dukungan struktural seperti kebijakan cuti orang tua yang

fleksibel masih menjadi masalah besar yang harus diatasi, langkah ini tidak hanya berfokus pada keadilan sosial, tetapi juga pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Untuk mempercepat pencapaian kesetaraan gender, pemerintah indonesia, khususnya Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA), harus memperkuat kebijakan terkait melalui revisi kebijakan cuti orang tua dan penerapan sistem audit berkala untuk memastikan kesetaraan upah. Kementerian Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa prinsip anti-diskriminasi yang digariskan dalam UU Ketenagakerjaan diterapkan secara konsisten di semua tempat kerja. Selain itu, diharapkan bahwa partai politik dan lembaga legislatif akan lebih efektif dalam menerapkan kuota representasi perempuan dengan memberikan ruang bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis.

Secara keseluruhan, menghapus diskriminasi berbasis gender memerlukan pendekatan yang terintegrasi melibatkan kebijakan progresif, komitmen politik yang kuat, dan partisipasi masyarakat yang inklusif. Dengan melakukan langkah ini, indonesia akan menjadi negara yang lebih adil secara sosial dan mampu bersaing secara global.

DAFTAR PUSTAKA

Anjellika, E., & Lestarika, D. P. (2024). Analisis mendalam tentang kesenjangan gender di Indonesia: Perspektif teori dan kebijakan. *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik*, 2(1), 542–546. https://doi.org/10.62379/m0zpx588

Ismalia, D., Ariwidodo, B. D., & Yuniningsih, T. (2025). Dinamika ketidaksetaraan gender dalam karier: Perspektif hukum, budaya, dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper "Inovasi Inklusif Gender dalam Sociopreneurship" PSGESI LPPM UWP*, 12(1), 80–88. https://doi.org/10.38156/gesi.v12i1.446

Lim, H. C., & Silalahi, A. M. (2024). Analisis Kebijakan Publik terhadap Kesetaraan Gender: Studi Kasus di Negara-Negara Berkembang. Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora, 4(2), 25–31. https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/humaniora/article/view/742

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

Nur Amelia, R., Delyana Mafikah, A., & Rif'ah, S. (2024). Kesetaraan Gender dalam Manajemen Sumber Daya Insani: Tantangan dan Peluang. *EQUALITY: Journal of Gender, Child, and Humanity Studies*, *2*(1), 30-40. https://doi.org/10.58518/equality.v2i1.3308

Ramadhan, N. T. A., & Rif'ah, S. (2025). Gender pay gap dalam perspektif ekonomi syariah: Analisis normatif prinsip keadilan dan kesetaraan upah. *Equality: Journal of Gender, Child, and Humanity Studies*, 3(2), 62–71. https://doi.org/10.58518/equality.v3i2.4522

Salsabila, Z., Perawita, A., Sitepu, S., & Lestarika, D. P. (2024). Kesenjangan gender di dunia kerja berdasarkan perspektif hukum. *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik*, 2(1), 487–492. https://doi.org/10.62379/2ka7dr85

Sari, N. R., Gunawan, A., & Rahmawati, F. (2025). Analisis dampak ketimpangan gender terhadap partisipasi perempuan di dunia kerja. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 313–321. https://e-journal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/view/11397

Triadi, I., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Politik Hukum Terhadap Kesetaraan Gender di Dunia Kerja. *Begawan Abioso*, *15*(1), 29–40. https://doi.org/10.37893/abioso.v15i1.987

Yahya, A. A., Mulyady, S., Pratiwi, A., & Apasha, R. (2025). Analisis kesenjangan upah antar gender dalam pandangan Wollstonecraft. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12).https://doi.org/10.62281/14h9er16

Yanti, F., Ramadhani, M., Haq, F. N., & Pratiwi, D. T. (2025). Kesetaraan gender sebagai pilar pembangunan masyarakat: Tantangan, strategi, dan rekomendasi kebijakan. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, 19(2), 119–133. https://doi.org/10.38075/tp.v19i2.582

Sriharini, S., Al Fajar, A. H., Syamraeni, S., Mudfainna, M., & Sari, N. (2024). Peran kesetaraan gender dalam meningkatkan produktivitas SDM dan pertumbuhan ekonomi. Journal Tafkirul Iqtishodiyyah, 4(2), 18-29. https://doi.org/10.63761/10.63761/.2024.v4.i2.a112

Aktaria, Erma., dan Handoko, Budiono Sri. 2012. "Ketimpangan Gender Dalam Pertumbuhan Ekonomi". Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 13 No. 2 hlm.194-I206. https://doi.org/10.23917/jep.v13i2.168

Martesa Husna Laili, &. A. (2019). Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia: Bukti Empiris di Sektor Manufaktur. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia, 1–21. https://doi.org/10.21002/jepi.2018.12

Fernanda, B. F. (2025). Analisis Kesetaraan Gender dan Upah dalam UMKM Kota Magelang: Peran, Akses, dan Upah. Jurnal Studi Gender dan Anak, 12(02), 15-24. https://doi.org/10.32678/jsga.v12i02.12547

Marlini, M., & Jusmiwarti, B. J. (2026). PROBLEMATIKA KESETARAAN GENDER DAN PERLINDUNGAN HAM DALAM PENERAPAN HUKUM. Jurnal Manajemen Pendidikan, 11(1), 1266-1279. https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1831

Sulistyo, L. B., Agri, T. A., Riyawan, D. P., Ramadanti, T., Nabilla, D. Q., Lamminar, A., & Mulyadi, M. (2023). Kesenjangan Upah Dan Perbedaan Pembayaran Pajak Antar Gender. *Education: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, *3*(2), 01-18. https://doi.org/10.51903/education.v3i2.330

Kisti, K. N., Rudianto, A. H., Palupi, R. D., Ramadhani, A. M. P., Kembaren, A. V., & Nabilah, N. (2025). Menembus Batas Gender Di Era Teknologi Menuju Perempuan Sebagai Pilar Perekonomian Modern. Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara, 1(4), 59-64. https://doi.org/10.59435/menulis.v1i4.216

Yahya, A. A., Sartika, R. D., & Susilo, G. P. (2025). KESENJANGAN GENDER DALAM DUNIA KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PEMBANGUNAN. Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial, 9(3), 61-70. https://doi.org/10.9963/5mw6jz39

Nurmaliah, E. S., Dwiyanti, S. F., Septiana, A. D., Santosa, D. T., & Farliana, N. (2026). ANALISIS KESETARAAN GENDER DALAM AKSES KETENAGAKERJAAN TINJAUAN PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DI KOTA SEMARANG. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 11(01), 144-158. https://doi.org/10.23969/jp.v11i01.43697

Amelia, R. N., Mafikah, A. D., & Rif'ah, S. (2024). Kesetaraan Gender dalam Manajemen Sumber Daya Insani: Tantangan dan Peluang. EQUALITY: Journal of Gender, Child, and Humanity Studies, 2(1), 30–40. https://doi.org/10.58518/equality.v2i1.3308

Azahwa, Syahdina, Haryanto, T. J., & Rahmania, H. (2025). Dampak Keterwakilan Perempuan di DPR RI terhadap Kebijakan Cuti Melahirkan dan Kesetaraan Gender: Studi Kasus Revisi UU Ketenagakerjaan. Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora, 5(1), 5. https://doi.org/10.53697/iso.v5i1.2681

Cahyowirawan, A. M. D., Maulana, I., Denisnawa, F., & Ummah, A. (2025). Dampak Kuota Gender Dalam Keterwakilan Politik: Analisis Kasus Kuota 30% Untuk Perempuan Di Parlemen Indonesia. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11(1.D), 28-38. https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9727