



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 3181-3187

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Determinasi Ketimpangan Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia

Eka Puri Sabrina<sup>1</sup>, Yunia Nelly Zakiiyah<sup>2</sup>, Fajrina Syafinatul Islam<sup>3</sup>, Rafika Meilia Sari<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

[ekapurisabrina562@gmail.com](mailto:ekapurisabrina562@gmail.com)<sup>1</sup>, [debaynelyunia@gmail.com](mailto:debaynelyunia@gmail.com)<sup>2</sup>, [syafinanana.06@gmail.com](mailto:syafinanana.06@gmail.com)<sup>3</sup>, [rafikameilia@uinsatu.ac.id](mailto:rafikameilia@uinsatu.ac.id)<sup>4</sup>

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan ketimpangan partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia dengan menekankan keterkaitan antara faktor ekonomi, sosial, dan budaya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya bersifat deskriptif dan membahas faktor tertentu secara terpisah, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan kajian melalui pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan berbagai faktor penyebab dalam satu kerangka analisis. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis tematik berbasis studi literatur. Data penelitian diperoleh dari sumber sekunder seperti publikasi Badan Pusat Statistik (BPS), jurnal ilmiah, buku, serta berbagai sumber relevan lainnya yang berkaitan dengan isu ketenagakerjaan perempuan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi tenaga kerja perempuan tidak disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan. Budaya patriarki masih membentuk konstruksi peran gender yang menempatkan perempuan pada tanggung jawab domestik, sehingga memunculkan beban ganda antara pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan di sektor publik. Kondisi tersebut kemudian diperkuat oleh keterbatasan akses perempuan terhadap pendidikan, teknologi, dan peluang pengembangan keterampilan, serta adanya diskriminasi struktural di dunia kerja seperti ketimpangan upah dan terbatasnya kesempatan karier. Temuan ini menegaskan bahwa ketimpangan partisipasi tenaga kerja perempuan bersifat multidimensional, sehingga diperlukan kebijakan yang tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi, tetapi juga mendorong perubahan struktur sosial dan budaya guna meningkatkan partisipasi perempuan secara berkelanjutan.*

*Kata kunci: Ketimpangan Gender, Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan, Patriarki, Beban Ganda, Diskriminasi Gender, Analisis Tematik.*

### 1. Latar Belakang

Konsep gender merujuk pada sistem peran dan hubungan antara laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh konstruksi sosial, budaya, politik, dan ekonomi, bukan semata-mata ditentukan oleh perbedaan biologis. Dalam konteks pembangunan modern, kesetaraan gender menjadi isu strategis yang memiliki keterkaitan erat dengan prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia. Secara konseptual, kesetaraan gender mengandung makna bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan yang setara dalam memperoleh akses terhadap sumber daya, kesempatan berpartisipasi, serta manfaat pembangunan secara adil. Namun, realitas empiris menunjukkan bahwa ketimpangan gender masih menjadi fenomena yang persisten di berbagai sektor kehidupan masyarakat. Berbagai studi mengungkapkan bahwa ketidaksetaraan gender masih terjadi dalam bidang pendidikan, ketenagakerjaan, kesehatan, hingga politik akibat kuatnya pengaruh budaya patriarki dan konstruksi sosial yang bias gender (Judiasih & Padjadjaran, 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki berbagai regulasi yang mendukung kesetaraan gender, implementasinya belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan adanya hambatan struktural dan kultural yang masih mengakar dalam kehidupan masyarakat. Selain itu, dalam konteks generasi muda, kesadaran mengenai kesetaraan gender sebenarnya mulai berkembang, namun masih dihadapkan pada stereotip dan nilai-nilai budaya yang membatasi peran perempuan maupun laki-laki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara norma yang diharapkan dengan praktik nyata di lapangan (Mayasari et al., 2025).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia secara konsisten lebih rendah dibandingkan laki-laki, dengan kesenjangan yang cukup besar dari tahun ke tahun. Bahkan, dalam lebih dari satu dekade terakhir,

TPAK perempuan cenderung tidak mengalami perkembangan signifikan dan bertahan di sekitar angka 50% (Alifia Putri et al, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai hambatan struktural maupun kultural yang membatasi keterlibatan perempuan dalam pasar kerja. Faktor-faktor seperti tanggung jawab domestik, keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan, serta norma sosial yang melekat pada peran gender turut berkontribusi terhadap rendahnya partisipasi perempuan. Selain itu, peluang kerja yang belum sepenuhnya inklusif dan adanya kesenjangan upah juga menjadi tantangan yang memperkuat ketimpangan ini.

Salah satu bentuk ketimpangan gender yang paling menonjol di pasar tenaga kerja adalah adanya perbedaan tingkat upah antara laki-laki dan perempuan. Laporan BPS (2025) menunjukkan bahwa rata-rata upah pekerja laki-laki mencapai Rp3,37 juta, sedangkan perempuan hanya sekitar Rp2,61 juta. Perbedaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat diskriminasi langsung maupun tidak langsung (F. Setiawan, A. Azahra, C. Edelseen, P. Anggita, 2026). Ketimpangan tersebut juga tidak terlepas dari adanya perbedaan karakteristik pekerjaan yang dijalani oleh laki-laki dan perempuan, di mana perempuan cenderung terkonsentrasi pada sektor informal atau pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih rendah. Faktor lain seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta keterbatasan akses terhadap posisi manajerial turut memperlebar kesenjangan ini. Norma sosial yang masih menempatkan perempuan pada peran domestik juga menjadi penghambat dalam meningkatkan partisipasi dan mobilitas karier mereka. Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan tersebut mencerminkan adanya ketidaksetaraan yang bersifat multidimensional dan memerlukan intervensi kebijakan yang komprehensif.

Sistem kerja yang tidak fleksibel seperti lembur dan dinas luar kota dapat menjadi bentuk diskriminasi terselubung bagi perempuan, terutama yang sudah berkeluarga, karena tidak mempertimbangkan beban domestik yang mereka tanggung. Akibatnya, perempuan menghadapi beban ganda antara pekerjaan dan urusan rumah tangga, yang sering kali berdampak pada berkurangnya waktu istirahat dan menurunnya kesehatan (N. R. Sari et al., n.d.). Kondisi tersebut juga dapat memengaruhi keputusan perempuan dalam mempertahankan pekerjaan atau menerima peluang karier yang lebih tinggi, karena tuntutan kerja yang tidak sejalan dengan tanggung jawab domestik sering kali menimbulkan tekanan yang besar. Dalam jangka panjang, situasi ini berkontribusi terhadap rendahnya mobilitas karier perempuan serta memperkuat ketimpangan partisipasi dalam pasar tenaga kerja. Diperlukan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan responsif gender agar perempuan dapat tetap produktif tanpa harus mengorbankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat diidentifikasi adanya gap penelitian, yaitu masih terbatasnya kajian yang mengintegrasikan analisis antara aspek normatif (kebijakan dan regulasi) dengan kondisi empiris dalam kehidupan sosial masyarakat secara kontekstual. Sebagian besar penelitian cenderung menyoroiti kesetaraan gender secara umum, namun belum secara spesifik mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi kesetaraan gender dalam konteks tertentu, baik dari aspek sosial, budaya, maupun ekonomi. Karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjembatani kesenjangan tersebut melalui pendekatan yang lebih komprehensif.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi kesetaraan gender dalam suatu konteks tertentu, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tercapainya keadilan gender. Analisis ini difokuskan pada pendekatan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait dinamika sosial yang melatarbelakangi terjadinya ketimpangan gender. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana konstruksi gender memengaruhi akses, partisipasi, dan distribusi manfaat pembangunan di masyarakat, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan yang lebih responsif gender. Dalam penelitian ini diharapkan mampu mengungkap keterkaitan antara nilai-nilai budaya, norma sosial, serta praktik kelembagaan dengan peluang yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan dalam berbagai sektor kehidupan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam merumuskan strategi intervensi yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dan kontekstual sesuai dengan kondisi masyarakat yang diteliti.

Adapun hipotesis atau argumen yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa kesetaraan gender belum sepenuhnya terwujud karena dipengaruhi oleh faktor struktural, kultural, dan institusional yang masih mengandung bias gender. Faktor struktural dapat berupa kebijakan atau sistem yang secara tidak langsung membatasi akses dan peluang bagi kelompok tertentu, sedangkan faktor kultural berkaitan dengan nilai, norma, dan stereotip yang berkembang dalam masyarakat yang cenderung mempertahankan peran gender tradisional. Sementara itu, faktor institusional mencakup praktik-praktik dalam lembaga formal maupun informal yang belum sepenuhnya mengakomodasi prinsip kesetaraan. Upaya untuk mewujudkan kesetaraan gender memerlukan pendekatan yang holistik, tidak hanya melalui kebijakan formal, tetapi juga melalui perubahan paradigma sosial dan budaya masyarakat secara berkelanjutan. Pendekatan tersebut perlu didukung oleh sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, sektor swasta, serta masyarakat luas agar tercipta lingkungan yang inklusif dan berkeadilan. Selain

itu, diperlukan pula peningkatan kesadaran kritis masyarakat terhadap pentingnya kesetaraan gender sebagai bagian integral dari pembangunan berkelanjutan, sehingga upaya yang dilakukan tidak bersifat parsial, melainkan menyeluruh dan berkesinambungan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif melalui studi literatur (library research). Data yang digunakan berupa data sekunder yang bersumber dari publikasi resmi Badan Pusat Statistik (BPS), khususnya data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) periode terbaru, serta laporan ketenagakerjaan lainnya. Selain itu, digunakan artikel jurnal ilmiah terindeks Google Scholar dan SINTA serta buku yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan cara mengidentifikasi, mengunduh, dan mengelompokkan dokumen berdasarkan kesesuaian dengan variabel penelitian, yaitu partisipasi angkatan kerja berdasarkan gender. Data yang terkumpul kemudian diseleksi berdasarkan kriteria relevansi, tahun publikasi, dan kelengkapan informasi.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tiga tahap, yaitu: (1) reduksi data dengan memilah data yang relevan dengan fokus penelitian; (2) penyajian data dalam bentuk uraian naratif dan tabel sederhana untuk membandingkan partisipasi kerja laki-laki dan perempuan; serta (3) penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan kecenderungan yang ditemukan dalam data.

Tabel 1. Data Tenaga kerja Menurut Jenis Kelamin

Tahun	Laki-laki	Perempuan
2021	43,39	36,20
2022	43,97	35,57
2023	44,19	35,75
2024	45,81	36,32
2025	45,88	36,66

## 3. Hasil dan Diskusi

Dari Tabel diatas menunjukkan adanya peningkatan pada pekerja Perempuan per tahunnya dari 2021-2025 akan tetapi kesenjangan tersebut masih ada. Berdasarkan data tabel tersebut, jumlah pekerja laki-laki menunjukkan tren peningkatan yang stabil setiap tahunnya. Kenaikan tertinggi terjadi pada periode 2023 ke 2024 sebesar 3,67%, disusul kenaikan moderat pada tahun-tahun sebelumnya, hingga mencapai angka 45,88 pada tahun 2025. Di sisi lain, jumlah pekerja perempuan sempat mengalami penurunan sebesar 1,74% pada tahun 2022, namun kemudian mulai pulih dan tumbuh konsisten dengan rata-rata kenaikan sekitar 1% per tahun hingga mencapai 36,66 pada tahun 2025. Meskipun kedua kelompok mengalami pertumbuhan positif dalam tiga tahun terakhir, laju pertumbuhan yang ada belum mampu menutup celah perbedaan jumlah pekerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan gender dalam pasar tenaga kerja masih cukup lebar, di mana jumlah pekerja laki-laki tetap mendominasi dengan selisih angka yang persisten dibandingkan pekerja perempuan di setiap periode pengamatan.

Diskriminasi tenaga kerja berdasarkan gender dipengaruhi oleh berbagai faktor utama, antara lain budaya patriarki, beban ganda pada perempuan, diskriminasi gender baik secara langsung maupun struktural, keterbatasan akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan, serta faktor ekonomi dan tingkat pembangunan. Budaya patriarki menjadi salah satu faktor utama rendahnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja karena menempatkan perempuan pada posisi subordinat dan membatasi peran mereka hanya di ranah domestik, sehingga akses perempuan terhadap aktivitas ekonomi dan publik menjadi terbatas (Putri et al., 2023). Norma sosial yang berkembang dalam budaya patriarki membentuk pembagian peran gender yang cenderung kaku dan tidak seimbang, di mana perempuan lebih sering diposisikan sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan domestik, seperti mengurus rumah tangga, merawat anak, serta memenuhi kebutuhan keluarga. Kondisi tersebut

menyebabkan perempuan memiliki keterbatasan waktu, kesempatan, dan akses untuk mengembangkan diri maupun berpartisipasi secara optimal dalam dunia kerja formal (Safriyanto et al., 2024).

Budaya patriarki menciptakan ketimpangan struktural dalam kehidupan sosial dan ekonomi yang membatasi akses perempuan terhadap pendidikan, pekerjaan, serta berbagai peluang ekonomi. Dalam sistem sosial yang masih dipengaruhi pandangan patriarki, perempuan sering kali dipandang memiliki peran utama di ranah domestik, sementara laki-laki dianggap lebih layak berperan di sektor publik dan ekonomi. Pandangan tersebut menyebabkan perempuan menghadapi keterbatasan dalam memperoleh pendidikan yang memadai, akses pelatihan keterampilan, serta kesempatan kerja yang setara. Selain itu, perempuan juga kerap mengalami diskriminasi di dunia kerja, seperti perbedaan upah, keterbatasan jenjang karier, dan rendahnya kesempatan untuk menduduki posisi strategis. Kondisi ini membuat perempuan berada pada posisi tawar yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam pengambilan keputusan ekonomi di keluarga dan masyarakat. Akibatnya, banyak perempuan mengalami marginalisasi ekonomi dan kesulitan untuk berpartisipasi secara optimal dalam pasar kerja, sehingga tingkat partisipasi kerja perempuan menjadi lebih rendah dan ketimpangan gender terus berlanjut (Prhita Shintiya, Mirna Nur Alia Abdullah, 2025).

Internalisasi nilai-nilai patriarki dalam kehidupan sosial membuat banyak perempuan menerima peran domestik sebagai sesuatu yang dianggap kodrat dan kewajiban utama mereka. Sejak usia dini, perempuan sering disosialisasikan untuk lebih berfokus pada pekerjaan rumah tangga, pengasuhan anak, dan pelayanan terhadap keluarga, sementara laki-laki didorong untuk berorientasi pada pendidikan, pekerjaan, dan pencapaian karier. Proses sosialisasi tersebut membentuk pola pikir bahwa keberhasilan perempuan lebih diukur dari kemampuannya menjalankan peran domestik dibandingkan pencapaian di bidang pendidikan atau pekerjaan. Akibatnya, banyak perempuan memiliki keterbatasan dalam mengembangkan aspirasi pendidikan dan karier karena adanya tekanan sosial maupun rasa bahwa peran publik bukan prioritas utama bagi mereka. Kondisi ini berdampak pada rendahnya partisipasi kerja perempuan, bukan karena kurangnya kemampuan, kompetensi, atau potensi yang dimiliki, melainkan karena kuatnya konstruksi sosial yang membatasi ruang gerak perempuan dalam mengakses peluang ekonomi dan dunia kerja. Selain itu, norma sosial yang terus direproduksi oleh keluarga, lingkungan, dan masyarakat juga memperkuat anggapan bahwa perempuan yang terlalu fokus pada karier dianggap menyimpang dari peran tradisionalnya. Oleh karena itu, rendahnya partisipasi kerja perempuan perlu dipahami sebagai hasil dari konstruksi sosial dan budaya yang telah mengakar, bukan semata-mata pilihan individu atau faktor kemampuan pribadi (Hatta et al., 2022).

Dengan adanya budaya patriarki dapat memunculkan fenomena beban ganda (*double burden*) yang dimana membuat perempuan harus menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja di ranah publik dan penanggung jawab utama pekerjaan domestik. Kondisi ini menyebabkan keterbatasan waktu, energi, dan fokus, sehingga perempuan sulit berpartisipasi secara optimal dalam pekerjaan formal. Adanya konflik peran antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan turut menghambat peluang perempuan untuk bekerja penuh waktu serta membatasi mobilitas dan perkembangan karier mereka (Hidayati, 2015). Beban ganda mendorong perempuan memilih pekerjaan di sektor informal yang lebih fleksibel, namun umumnya berpendapatan rendah dan minim perlindungan, sehingga perempuan terjebak dalam pekerjaan berkualitas rendah yang melemahkan posisi ekonomi mereka (Hidayati, 2015). Beban ganda yang dialami perempuan antara tanggung jawab domestik dan pekerjaan publik juga membatasi waktu serta kesempatan mereka untuk meningkatkan keterampilan, mengikuti pelatihan, maupun melanjutkan pendidikan. Kondisi ini menyebabkan perempuan memiliki peluang yang lebih kecil untuk mengembangkan karier dan meningkatkan daya saing di pasar kerja. Selain itu, keterbatasan tersebut juga berdampak pada rendahnya kesempatan perempuan untuk memperoleh promosi jabatan dan posisi strategis di tempat kerja. Akibatnya, partisipasi kerja perempuan menjadi kurang optimal dan ketimpangan gender di pasar tenaga kerja terus berlanjut (Rahmayati, n.d.). Beban ganda tidak hanya menurunkan partisipasi perempuan di sektor formal, tetapi juga berdampak pada kualitas pekerjaan dan kesejahteraan ekonomi yang mereka peroleh. Tanggung jawab domestik yang besar sering membuat perempuan memilih pekerjaan dengan waktu yang lebih fleksibel meskipun memiliki pendapatan rendah, perlindungan kerja minim, dan peluang karier yang terbatas. Kondisi ini menyebabkan perempuan lebih rentan mengalami ketidakstabilan ekonomi dan kesenjangan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang responsif gender, seperti pembagian kerja domestik yang lebih setara antara laki-laki dan perempuan, penyediaan fasilitas childcare, serta fleksibilitas kerja agar perempuan dapat berpartisipasi secara lebih optimal dalam pasar tenaga kerja.

Diskriminasi gender dalam dunia kerja, baik secara langsung maupun struktural, menyebabkan perempuan memiliki keterbatasan dalam akses pekerjaan, pengembangan karier, dan penghargaan yang setara dibandingkan laki-laki. Perempuan masih menghadapi hambatan seperti kesenjangan upah, keterbatasan promosi, dan segregasi

pekerjaan yang menempatkan mereka pada sektor dengan nilai ekonomi lebih rendah, sehingga akses ke posisi strategis dan kepemimpinan menjadi terbatas (A. Sari et al., 2025). Diskriminasi gender dalam proses rekrutmen dan penilaian kerja masih sering terjadi akibat adanya stereotip yang menganggap perempuan kurang produktif atau kurang berkomitmen terhadap pekerjaan karena memiliki tanggung jawab domestik. Pandangan tersebut membuat perempuan kerap menghadapi hambatan dalam memperoleh kesempatan kerja, meskipun memiliki kemampuan dan kompetensi yang setara dengan laki-laki. Selain itu, perempuan juga sering mengalami kesulitan dalam mendapatkan promosi jabatan dan posisi strategis karena dianggap lebih berisiko meninggalkan pekerjaan akibat peran keluarga. Kondisi ini tidak hanya membatasi peluang perempuan di dunia kerja, tetapi juga menghambat terciptanya kesetaraan dan lingkungan kerja yang adil bagi semua pekerja (Rika Dewi Sartika, Azka Alycia Yahya, Galang Putra Susilo, 2025).

Diskriminasi gender membatasi akses perempuan terhadap berbagai sumber daya produktif, seperti pendidikan, pelatihan keterampilan, dan jaringan profesional yang penting untuk pengembangan karier. Kondisi ini menyebabkan perempuan memiliki peluang kerja yang lebih sempit dan daya saing yang lebih rendah di pasar kerja. Selain itu, keterbatasan akses tersebut juga berdampak pada rendahnya kesempatan perempuan untuk memperoleh upah yang setara dan menduduki posisi kepemimpinan. Akibatnya, ketimpangan gender dalam dunia kerja terus berlanjut, baik dalam aspek pendapatan, pengembangan karier, maupun akses terhadap posisi strategis (Hatta et al., 2022). Diskriminasi dan keterbatasan akses kerja tidak hanya menurunkan partisipasi perempuan di sektor formal, tetapi juga memengaruhi kualitas pekerjaan, tingkat pendapatan, dan peluang mobilitas karier yang mereka peroleh. Perempuan sering menghadapi hambatan dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, kesempatan promosi, serta akses terhadap posisi strategis di dunia kerja. Kondisi ini menyebabkan banyak perempuan berada pada pekerjaan dengan upah rendah dan perlindungan kerja yang minim. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang komprehensif melalui kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif, perlindungan terhadap hak perempuan, serta perubahan budaya dan stereotip gender agar tercipta kesetaraan gender yang lebih adil dan berkelanjutan di dunia kerja.

Keterbatasan akses perempuan terhadap pendidikan berkualitas, pelatihan, dan teknologi menyebabkan kualitas sumber daya manusia mereka tertinggal, sehingga berdampak pada rendahnya peluang dan partisipasi perempuan dalam dunia kerja, terutama di sektor modern berbasis digital. Perempuan menghadapi hambatan dalam mengakses pelatihan dan pengembangan keterampilan akibat faktor ekonomi, norma sosial, dan tanggung jawab domestik, sehingga banyak yang tidak memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja modern, yang pada akhirnya memperkuat kesenjangan partisipasi kerja (Putri Rahmah Nurhakim, Ita Rodiah, 2023). Keterbatasan akses perempuan terhadap teknologi dan literasi digital membuat mereka sulit memanfaatkan peluang kerja di sektor ekonomi digital yang terus berkembang. Di negara berkembang, perempuan sering menghadapi hambatan dalam memperoleh akses internet, pelatihan digital, dan keterampilan teknologi. Kondisi ini menyebabkan perempuan tertinggal dalam persaingan kerja modern dan memperkuat kesenjangan partisipasi kerja antara laki-laki dan Perempuan (Fradana et al., 2025). Keterbatasan akses pendidikan dan pelatihan membuat perempuan memiliki daya saing yang lebih rendah di pasar kerja dibandingkan laki-laki. Kurangnya kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang memadai serta pelatihan keterampilan menyebabkan perempuan kesulitan memenuhi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Akibatnya, banyak perempuan lebih banyak bekerja di sektor informal dengan pendapatan rendah, minim perlindungan kerja, dan terbatasnya peluang pengembangan karier. Kondisi tersebut tidak hanya membatasi kemandirian ekonomi perempuan, tetapi juga memperkuat ketimpangan gender dalam jangka panjang, terutama dalam hal pendapatan, kesempatan kerja, dan posisi perempuan dalam kehidupan sosial maupun ekonomi (Sanita Deselia, 2024). Meskipun tingkat pendidikan perempuan terus meningkat, keterbatasan akses terhadap pelatihan keterampilan dan teknologi masih menjadi hambatan utama dalam meningkatkan partisipasi kerja perempuan. Banyak perempuan belum memperoleh kesempatan yang memadai untuk mengembangkan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja modern, terutama dalam bidang teknologi dan keterampilan digital. Kondisi ini menyebabkan daya saing perempuan di dunia kerja masih relatif rendah dibandingkan laki-laki. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis melalui penyediaan pendidikan yang inklusif, pelatihan berbasis kebutuhan industri, serta perluasan akses terhadap teknologi dan literasi digital agar perempuan memiliki kesempatan yang lebih setara dalam memasuki dan berkembang di pasar kerja.

Faktor struktural seperti kebijakan perusahaan dan dinamika pasar kerja yang tidak inklusif juga dapat menciptakan ketimpangan gender, sehingga memperkuat segmentasi tenaga kerja dan membatasi peluang perempuan dalam dunia kerja. Bias gender dalam rekrutmen dan promosi menyebabkan perempuan menghadapi hambatan sejak seleksi kerja hingga kenaikan jabatan, termasuk adanya fenomena *glass ceiling* yang membatasi mereka mencapai posisi kepemimpinan, meskipun bias tersebut sering bersifat tidak langsung dan tertanam dalam budaya organisasi (Fradana et al., 2025). Kurangnya kebijakan kerja yang ramah perempuan, seperti cuti

melahirkan yang memadai, fasilitas childcare, serta fleksibilitas waktu kerja, membuat perempuan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab domestik. Beban ganda yang harus dijalani sering kali menyebabkan perempuan mengalami tekanan dalam menjalankan peran di rumah maupun di tempat kerja. Akibatnya, banyak perempuan memilih keluar dari sektor formal atau beralih ke pekerjaan informal yang dianggap lebih fleksibel meskipun memiliki pendapatan dan perlindungan kerja yang lebih rendah. Kondisi ini kemudian turut memperkuat ketimpangan partisipasi kerja perempuan di dunia kerja (Alfina & Najwa, 2024).

Struktur pasar kerja yang kompetitif dan kurang fleksibel, dengan tuntutan jam kerja panjang serta mobilitas kerja yang tinggi, sering kali menyulitkan perempuan yang juga memiliki tanggung jawab domestik dalam keluarga. Perempuan harus menghadapi beban ganda antara pekerjaan dan tugas rumah tangga, sehingga mereka lebih rentan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko terputusnya karier, terutama setelah menikah atau memiliki anak, serta membatasi kesempatan perempuan untuk memperoleh promosi dan posisi strategis di pasar kerja formal. Akibatnya, perempuan cenderung memiliki peluang karier yang lebih rendah dibandingkan laki-laki meskipun memiliki kemampuan dan kompetensi yang setara (Yuliasri & Qurochman, 2024). Faktor struktural dalam kebijakan perusahaan dan sistem pasar kerja turut memperkuat kesenjangan gender dengan membatasi akses perempuan terhadap pekerjaan yang layak, peluang pengembangan karier, serta stabilitas kerja jangka panjang. Perempuan sering menghadapi hambatan seperti diskriminasi dalam rekrutmen, perbedaan upah, keterbatasan promosi jabatan, dan kurangnya kebijakan kerja yang mendukung kebutuhan perempuan. Kondisi ini menyebabkan kualitas pekerjaan dan keamanan karier perempuan menjadi lebih rendah dibandingkan laki-laki. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif, adil, dan bebas diskriminasi agar perempuan memiliki kesempatan yang setara dalam memperoleh pekerjaan, mengembangkan karier, dan mencapai kesejahteraan ekonomi.

Faktor ekonomi dan pembangunan, yang tercermin dalam Indeks Pembangunan Gender (IPG), memengaruhi partisipasi kerja perempuan karena peningkatan kesetaraan dalam kesehatan, pendidikan, dan standar hidup dapat membuka peluang ekonomi yang lebih besar bagi perempuan. Tingkat IPG yang tinggi berkorelasi dengan meningkatnya partisipasi kerja perempuan karena akses terhadap pendidikan, kesehatan, dan peluang ekonomi lebih baik, sedangkan IPG rendah mencerminkan ketimpangan yang membatasi perempuan masuk ke pasar tenaga kerja (D. P. Sari et al., 2024). Pertumbuhan ekonomi yang tidak inklusif dapat memperlemah partisipasi kerja perempuan karena menciptakan ketimpangan dalam akses dan kesempatan kerja. Dalam kondisi tersebut, perempuan sering kali menghadapi hambatan untuk memperoleh pendidikan, pekerjaan layak, serta peluang pengembangan karier yang setara dengan laki-laki. Akibatnya, manfaat dari pertumbuhan ekonomi lebih banyak dinikmati oleh kelompok tertentu, sementara perempuan tetap berada pada posisi yang kurang menguntungkan. Oleh karena itu, diperlukan integrasi perspektif gender dalam kebijakan pembangunan agar perempuan memperoleh akses, kesempatan, dan manfaat ekonomi yang setara sehingga partisipasi kerja perempuan dapat meningkat secara lebih adil dan berkelanjutan (Adika et al., n.d.).

Peningkatan IPG (Indeks Pembangunan Gender) tidak hanya mendorong meningkatnya jumlah partisipasi kerja perempuan, tetapi juga meningkatkan kualitas pekerjaan yang mereka peroleh. Perempuan dengan akses yang lebih baik terhadap pendidikan, kesehatan, dan peluang ekonomi cenderung memiliki kesempatan bekerja di sektor formal dengan pendapatan, perlindungan kerja, dan jenjang karier yang lebih baik. Sebaliknya, IPG yang rendah menyebabkan perempuan lebih banyak bekerja di sektor informal dengan kondisi kerja yang kurang layak, pendapatan rendah, serta minim jaminan dan perlindungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembangunan gender memiliki peran penting dalam menciptakan kesempatan kerja yang lebih setara bagi Perempuan (D. P. Sari et al., 2024). Indeks Pembangunan Gender (IPG) menunjukkan bahwa pembangunan yang inklusif dan responsif terhadap gender dapat meningkatkan partisipasi kerja perempuan. Semakin tinggi kualitas pendidikan, kesehatan, dan akses ekonomi yang dimiliki perempuan, maka semakin besar pula peluang mereka untuk terlibat dalam pasar kerja secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi kerja perempuan tidak hanya dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, tetapi juga oleh terciptanya kesetaraan gender dalam berbagai aspek pembangunan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi semata, tetapi juga mendukung akses, kesempatan, dan perlindungan yang setara bagi perempuan agar tercipta pasar kerja yang lebih adil dan inklusif.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan selama periode 2021–2025, kesenjangan gender dalam pasar tenaga kerja masih tergolong

tinggi. Dominasi pekerja laki-laki yang menunjukkan pertumbuhan lebih stabil mengindikasikan bahwa peningkatan partisipasi kerja perempuan secara kuantitatif belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas pekerjaan, kesempatan karier, maupun akses yang setara dalam dunia kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan sosial yang membatasi keterlibatan mereka secara optimal dalam sektor ekonomi. Rendahnya partisipasi kerja perempuan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti budaya patriarki yang masih kuat dalam masyarakat, beban ganda antara tanggung jawab domestik dan pekerjaan publik, diskriminasi gender dalam proses rekrutmen maupun promosi kerja, keterbatasan akses terhadap pendidikan, pelatihan, dan teknologi, serta kebijakan ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan perempuan. Selain itu, ketimpangan pembangunan gender yang tercermin dalam Indeks Pembangunan Gender (IPG) juga memperkuat hambatan perempuan dalam memperoleh kesempatan kerja yang layak dan berkelanjutan. Temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa peningkatan partisipasi kerja perempuan tidak dapat dicapai hanya melalui pertumbuhan ekonomi semata, tetapi memerlukan kebijakan yang komprehensif, inklusif, dan responsif gender. Upaya yang dilakukan perlu mencakup peningkatan akses pendidikan dan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi, penyediaan fasilitas kerja yang ramah perempuan seperti cuti melahirkan, tempat penitipan anak, dan fleksibilitas jam kerja, serta penguatan regulasi ketenagakerjaan yang bebas diskriminasi. Di samping itu, diperlukan perubahan paradigma sosial melalui edukasi masyarakat untuk mengurangi stereotip gender dan mendorong pembagian peran yang lebih setara antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan domestik maupun publik. Dengan demikian, pembangunan yang berorientasi pada kesetaraan gender tidak hanya mampu meningkatkan kesejahteraan perempuan, tetapi juga dapat menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih produktif, inklusif, dan berkeadilan secara berkelanjutan.

## Referensi

1. Adika, N. D., Rahmawati, F., Study, D., Economics, F. O., Malang, U. N., & City, M. (n.d.). *Analisis Indikator Ketimpangan Gender dan Relevansinya terhadap Pertumbuhan Ekonomi Inklusif di Indonesia*. 151–162.
2. Alfina, I., & Najwa, S. S. (2024). *Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengaturan Kerja Fleksibel Pada Ibu Bekerja di Perusahaan X memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas*. 2(2020), 1–11.
3. F. Setiawan, A. Azahra, C. Edelseen, P. Anggita, N. F. et al. (2026). *KETIMPANGAN GENDER DALAM PASAR TENAGA KERJA : ANALISIS EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKSES*. 8(2), 104–116.
4. Fradana, A. F., Kumala, C., Alfira, N., & Samudra, U. (2025). *Pendidikan Inklusif untuk Kesetaraan Gender : Strategi Pemberdayaan Perempuan Melalui Kurikulum dan Literasi Digital*.
5. Hatta, I. H., Baharuddin, G., & Hilmiyah, N. (2022). *Empirical Analysis of Branding Perception on Islamic Banks in Indonesia Access to Success*. 23(189), 95–106. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.12>
6. Hidayati, N. (2015). *Beban Ganda Perempuan Bekerja ( Antara Domestik dan Publik )*. 7.
7. Judiasih, S. D., & Padjadjaran, U. (2022). *IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM BEBERAPA ASPEK KEHIDUPAN BERMASYARAKAT DI INDONESIA Pasal 28 I ayat ( 2 ) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ( UUD Tahun biasa disebut jenis kelamin . Padahal , gender dan jenis kelamin adalah hal yang berbeda . Gender bukan laki-laki dan perempuan . Diskriminasi gender ini tentunya menyebabkan munculnya tuntutan dan pembangunan . 4 Perserikatan Bangsa-Bangsa ( PBB ) juga telah mengadakan konvensi sebagai suatu bentuk perjuangan dari kesetaraan gender , yakni dalam Convention on Commitee on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women ( CEDAW ) pada tahun 1979 yang kemudian telah diratifikasi oleh 189 negara 5 , termasuk salah satunya Indonesia . Indonesia meratifikasi konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita . Pada tahun 2015 , PBB juga telah membentuk suatu program yakni Sustainable Deveopment Goals ( SDGs ) yang mana tujuan kelima dari progra m tersebut mengenai “ Tercapainya Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan serta . 5, 284–302.*
8. Mayasari, A. D., Dama, M., & Situmorang, L. (2025). *MENUJU BIROKRASI INKLUSIF : Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender di Sektor Publik*. 2, 157–169.
9. Prhita Shintiya, Mirna Nur Alia Abdullah, M. R. R. M. (2025). *Warisan patriarki: hambatan struktural bagi perempuan di dunia kerja 1,2,3. 4(2), 171–179*. <https://doi.org/10.55123/sabana.v4i2.5011>
10. Putri, A., Fardani, M., Ignasha, N., Farliana, N., & Chairunnisa, N. A. (2023). *PENGARUH GENDER TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA ( TPAK ) PADA PROVINSI DI INDONESIA TAHUN 2023*. 25–33.
11. Putri Rahmah Nurhakim, Ita Rodiah, H. F. (2023). *DISKRIMINASI UPAH TERHADAP PEREMPUAN YANG*. 7(1), 16–31.
12. Rahmayati, T. E. (n.d.). *Konflik peran ganda pada wanita karier*. 3, 152–165.
13. Rika Dewi Sartika, Azka Alycia Yahya, Galang Putra Susilo, N. (2025). *KESENJANGAN GENDER DALAM DUNIA KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PEMBANGUNAN NASIONAL*. 9(3).
14. Safriyanto, R., Ningsih, F., & Frederick, J. R. (2024). *Analisis Budaya Patriarki Terhadap Kesetaraan Gender Perempuan dalam Rumah Tangga*. 12(2), 166–174.
15. Sanita Deselia, H. S. (2024). *GENDER DISPARITIES IN TECHNOLOGICAL PROFICIENCY AMONG WOMEN ONLINE WORKERS IN THE DIGITAL ECONOMY ERA*. 8(2), 106–121.
16. Sari, A., Siregar, R. V., Ariza, D., & Purba, B. (2025). *Ketidaksetaraan Gender dan Diskriminasi Terhadap Wanita Pada Dunia Kerja dalam Mazhab Ekonomi Feminis dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 4(6), 196–211.
17. Sari, D. P., Nailufar, F., Anwar, K., & Rahmah, M. (2024). *FENOMENA INDEKS PEMBANGUNAN GENDER ( IPG ) DAN INDEKS PEMBERDAYAAN GENDER ( IDG ) DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI ANGKATAN KERJA*. 7(2015).
18. Sari, N. R., Gunawan, A., Rahmawati, F., Islam, U., Abdurrahman, N. K. H., & Pekalongan, W. (n.d.). *Analisis Ketimpangan Gender terhadap Partisipasi Perempuan di Dunia Kerja*. 4(2), 313–321.
19. Yuliastri, R. M., & Qurochman, A. N. (2024). *Tekanan Waktu, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Pada Work Life Balance Wanita Karir*. 8(2), 619–628.