

Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia terhadap Ketimpangan Gender di Dunia Kerja

Zahrin Nasiah¹, Muhammad Lukman Hakim^{2*}

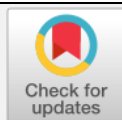
¹ Program Studi Hukum, Universitas muhammadiyah Yogyakarta, 55283, Yogyakarta-Indonesia

² Departemen Ilmu Pemerintahan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 42117, Banten-Indonesia

Coesspending Author: lukmanhakim9663@gmail.com

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:
Research Article



Dikirim: 23 September 2025;
Diterima: 28 September 2025;
Dipublikasi: 30 September 2025;



Copyright © 2025. Owned by Author(s), published by Polikrasi

This is an open-access article.
License:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike (CC BY-NC-SA)

How to cite:

Nasiah, Z. & Hakim, M. L. (2025). Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia terhadap Ketimpangan Gender di Dunia Kerja. *Journal of Politics and Democracy*, 5(1), 48-57

ABSTRAK

Ketimpangan gender di dunia kerja Indonesia merupakan isu krusial yang persisten meskipun berbagai kerangka kebijakan telah ada untuk mengatasinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis efektivitas kebijakan pemerintah Indonesia dalam mengurangi ketimpangan gender di dunia kerja dan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang menyebabkan kesenjangan antara regulasi di atas kertas dan implementasi di lapangan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, penelitian ini mensintesis dan menganalisis data sekunder dari dokumen kebijakan pemerintah, peraturan perundang-undangan, jurnal akademik, serta laporan dari lembaga nasional dan internasional yang kredibel. Hasil penelitian menunjukkan adanya paradoks signifikan: di satu sisi terdapat arsitektur kebijakan yang kuat dan normatif, namun di sisi lain data empiris menunjukkan stagnasi ketimpangan, seperti tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan yang rendah, kesenjangan upah gender (gender pay gap) yang signifikan, dan minimnya keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan. Analisis mendalam menyimpulkan bahwa kegagalan kebijakan ini disebabkan oleh kombinasi empat faktor utama: (1) lemahnya penegakan hukum dan pengawasan yang menjadikan kebijakan bersifat simbolis; (2) desain kebijakan yang ‘buta gender’ karena mengabaikan realitas beban ganda (double burden) yang ditanggung perempuan; (3) hegemoni norma sosial-budaya patriarki yang melemahkan efektivitas hukum formal; dan (4) fragmentasi kebijakan serta lemahnya sinergi antarlembaga pemerintah. Penelitian ini menegaskan bahwa masalahnya bukan terletak pada ketiadaan hukum, melainkan pada kegagalan implementasi yang sistemik.



Gender inequality in the Indonesian workplace is a critical and persistent issue despite the existence of various policy frameworks designed to address it. This study aims to critically analyze the effectiveness of Indonesian government policies in reducing gender inequality in the workplace and to identify the key factors contributing to the gap between regulation on paper and implementation on the ground. Using a qualitative approach with a literature study method, this research synthesizes and analyzes secondary data from government policy documents, laws and regulations, academic journals, and credible reports from national and international institutions. The findings reveal a significant paradox: on one hand, a robust and normative policy architecture is in place, yet on the other, empirical data indicates stagnant inequality, such as low female labor force participation rates (LFPR), a significant gender pay gap, and minimal representation of women in leadership positions. In-depth analysis concludes that this policy failure is caused by a combination of four main factors: (1) weak law enforcement and oversight, which renders policies symbolic; (2) 'gender-blind' policy design that ignores the reality of the double burden borne by women; (3) the hegemony of patriarchal socio-cultural norms that undermine the effectiveness of formal laws; and (4) policy fragmentation and weak synergy among government agencies. This research asserts that the problem lies not in the absence of laws, but in a systemic failure of implementation.

Keywords: Dunia Kerja, Implementasi Kebijakan, Indonesia, Kebijakan Pemerintah, Ketimpangan, Studi Literatur

1. Pendahuluan

Kesetaraan gender di dunia kerja merupakan agenda sentral dalam diskursus pembangunan global, yang diakui bukan lagi sekadar isu hak asasi manusia, melainkan sebuah prasyarat fundamental untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif, dan berdaya saing. Komitmen internasional yang tertuang dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya Tujuan 5 tentang Kesetaraan Gender dan Tujuan 8 tentang Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, menggarisbawahi urgensi penghapusan segala bentuk diskriminasi dan hambatan yang dihadapi perempuan dalam mengakses, berpartisipasi, dan meraih kemajuan di pasar tenaga kerja (Cotter et al., 2004; Klugman et al., 2014; Piasna & Drahokoupil, 2017). Dalam konteks Indonesia, urgensi ini menjadi semakin krusial. Sebagai negara yang tengah berada dalam periode bonus demografi, kegagalan untuk mengoptimalkan potensi ekonomi dari separuh populasinya merupakan kerugian strategis yang signifikan (Lup et al., 2018; Ridgeway, 2011). Pemanfaatan jendela peluang demografis ini menuntut partisipasi angkatan kerja yang maksimal dari seluruh segmen populasi. Ketika perempuan terhambat oleh berbagai rintangan, Indonesia berisiko kehilangan momentum emas untuk transformasi ekonomi dan sosial, menjadikan analisis terhadap kebijakan yang ada sebagai sebuah keharusan, tidak hanya untuk keadilan sosial, tetapi juga untuk masa depan kemakmuran bangsa (Cotter et al., 2000; Jain-Chandra et al., 2017; Reciniello, 2011).

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah menyoroti ketimpangan gender dalam dunia kerja, sebagian besar kajian tersebut masih bersifat deskriptif dengan fokus pada statistik ketenagakerjaan, kesenjangan upah, atau representasi perempuan di posisi kepemimpinan (Anker, 1998; World Bank, 2012; Buvinic et al., 2020). Kajian kritis yang menelaah bagaimana implementasi kebijakan ketenagakerjaan justru mengalami hambatan struktural dan kultural relatif masih terbatas. Misalnya, beberapa studi menekankan pentingnya gender mainstreaming dalam kebijakan publik (True & Parisi, 2013; Kabeer, 2016), namun belum banyak yang secara spesifik menguji kesenjangan antara norma hukum yang sudah progresif dengan realitas penerapannya di Indonesia. Dengan demikian, masih terdapat celah penelitian (research gap) dalam mengkaji efektivitas implementasi kebijakan dan faktor-faktor yang melemahkannya.

Data empiris secara konsisten melukiskan gambaran ketimpangan gender yang masih mengakar kuat di dunia kerja Indonesia. Manifestasi paling nyata terlihat pada kesenjangan partisipasi angkatan kerja, di mana data Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2023 menunjukkan disparitas tajam antara Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki sebesar 83,98% dan perempuan yang hanya 54,41%. Kesenjangan yang dalam ini menandakan adanya hambatan sistemik, yang seringkali berakar pada ekspektasi peran gender tradisional yang membebankan perempuan dengan tanggung jawab domestik dan pengasuhan anak secara tidak proporsional. Ketimpangan ini diperparah oleh fenomena segregasi pekerjaan, baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal, perempuan cenderung terkonsentrasi pada sektor-sektor berupah rendah dan minim jenjang karier, sementara secara vertikal, mereka menghadapi "langit-langit kaca" (*glass ceiling*) yang menghalangi mereka mencapai posisi kepemimpinan puncak. Konsekuensi logis dari segregasi dan devaluasi pekerjaan ini adalah kesenjangan upah berbasis gender (*gender pay gap*) yang persisten, serta tingginya proporsi pekerja perempuan di sektor informal yang rentan, tanpa akses memadai terhadap jaminan sosial dan perlindungan hukum (Kalev & Deutsch, 2018).

Menanggapi permasalahan kompleks ini, Pemerintah Indonesia sesungguhnya telah membangun sebuah arsitektur kebijakan yang secara normatif sangat mendukung kesetaraan gender. Landasan utamanya tertanam dalam UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan yang layak. Komitmen ini diperkuat melalui ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (CEDAW) melalui UU No. 7 Tahun 1984. Di tingkat undang-undang domestik, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit melarang diskriminasi dalam setiap aspek pekerjaan dan mengatur hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, seperti cuti haid dan melahirkan. Kerangka hukum ini semakin diperkokoh dengan hadirnya UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) yang memberikan perlindungan lebih kuat terhadap kekerasan di tempat kerja. Lebih jauh lagi, melalui Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000, pemerintah telah mengamanatkan strategi Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam seluruh siklus pembangunan, menunjukkan adanya niat politik untuk mengintegrasikan perspektif gender secara sistematis.

Namun, paradoks yang tajam muncul ketika kerangka kebijakan yang tampak komprehensif di atas kertas ini dihadapkan pada realitas data ketimpangan yang persisten. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan yang signifikan antara rumusan kebijakan dan efektivitas implementasinya (*policy-implementation gap* (Seguino, 2005)). Kegagalan implementasi ini disebabkan oleh faktor-faktor yang saling berkelindan, mulai dari defisit penegakan hukum dan pengawasan yang lemah dari otoritas ketenagakerjaan, hingga masih dominannya hambatan sosial-budaya (Kilgour, 2013). Norma dan stereotip gender yang mengakar di masyarakat dan dunia usaha seringkali lebih kuat daripada peraturan formal, melanggengkan

bias dalam proses rekrutmen, promosi, dan penilaian kinerja. Selain itu, terdapat pula kesenjangan struktural dalam ekosistem kebijakan itu sendiri, seperti kurangnya dukungan infrastruktur berupa fasilitas penitipan anak yang terjangkau dan berkualitas, serta kebijakan cuti ayah yang belum memadai untuk mendorong pembagian peran pengasuhan yang setara (Mills, 2003; Ridgeway, 2013). Kombinasi dari faktor-faktor inilah yang membuat kebijakan yang ada menjadi tumpul dan belum mampu membongkar akar masalah ketimpangan secara mendasar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian dengan tidak hanya memetakan regulasi yang ada, tetapi juga secara spesifik mengevaluasi efektivitas kebijakan pemerintah dalam mengurangi ketimpangan gender di dunia kerja. Analisis ini menekankan pentingnya melihat kesenjangan antara tujuan normatif kebijakan dengan realitas di lapangan, karena persoalan kesetaraan gender tidak hanya berhenti pada tingkat regulasi, tetapi juga ditentukan oleh bagaimana implementasi dijalankan dan sejauh mana hambatan struktural maupun kultural dapat diatasi. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan mendasar: bagaimana efektivitas kebijakan pemerintah Indonesia dalam merespons isu ketimpangan gender di dunia kerja, serta faktor-faktor apa yang menyebabkan masih terjadinya kesenjangan implementasi meskipun kerangka hukum telah tersedia secara formal.

Penelitian ini juga diarahkan untuk mengidentifikasi strategi kebijakan yang lebih kontekstual dan berbasis bukti guna mendorong tercapainya kesetaraan substantif. Hal ini mencakup upaya membongkar faktor-faktor penghambat yang bekerja di level implementasi, mulai dari lemahnya penegakan hukum hingga dominasi norma sosial-budaya yang patriarkal, sekaligus merumuskan alternatif intervensi yang dapat memperkuat ekosistem kebijakan. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan tidak hanya memberi kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan yang lebih tajam, tetapi juga menawarkan kontribusi akademik dalam pengayaan kajian implementasi kebijakan publik dengan perspektif gender. Pada akhirnya, penelitian ini bertujuan menjadi rujukan penting bagi pembuat kebijakan, sektor swasta, maupun organisasi masyarakat sipil dalam merancang intervensi yang lebih efektif demi percepatan terwujudnya dunia kerja yang adil, setara, dan inklusif di Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini sepenuhnya mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi literatur (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena kemampuannya untuk memahami secara mendalam dan interpretatif kompleksitas isu ketimpangan gender serta analisis kebijakan yang tidak dapat dijelaskan semata-mata melalui angka. Desain studi literatur menjadi metode utama yang relevan karena fokus penelitian adalah untuk melakukan analisis kritis, sintesis, dan evaluasi terhadap data serta informasi yang sudah ada dalam bentuk teks dan dokumen. Dengan demikian, penelitian ini tidak mengumpulkan data primer dari lapangan, melainkan memanfaatkan kekayaan data sekunder yang telah tersedia. Sumber data yang digunakan bersifat beragam, mencakup sumber primer hukum yang menjadi objek utama analisis seperti UUD 1945, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan berbagai peraturan pemerintah terkait. Selain itu, penelitian ini akan merujuk pada sumber data akademik berupa artikel dari jurnal ilmiah nasional dan internasional yang diakses melalui basis data daring seperti Google Scholar dan Scopus, buku-buku relevan, serta disertasi. Untuk melengkapi analisis, akan digunakan pula laporan dan publikasi resmi dari lembaga pemerintah seperti Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan

dan Perlindungan Anak (KemenPPPA), serta laporan dari lembaga internasional yang kredibel seperti International Labour Organization (ILO), Bank Dunia, dan UN Women.

Proses pengumpulan data akan dilaksanakan melalui teknik studi dokumentasi yang sistematis, dimulai dari identifikasi kata kunci pencarian yang relevan, seperti "ketimpangan gender Indonesia", "kebijakan ketenagakerjaan perempuan", dan "*gender pay gap Indonesia*". Seluruh literatur yang terkumpul kemudian akan diseleksi berdasarkan kriteria relevansi, kredibilitas sumber, dan kemutakhiran informasi sebelum diarsipkan untuk tahap analisis. Teknik analisis data akan mengombinasikan metode analisis konten kualitatif (*qualitative content analysis*) dengan analisis kebijakan kritis (*critical policy analysis*). Proses ini diawali dengan reduksi data, di mana peneliti akan melakukan kodifikasi untuk mengidentifikasi tema-tema dan argumen kunci dari seluruh literatur. Data yang telah dikodifikasi selanjutnya akan disajikan dan diorganisir untuk memetakan pola-pola yang muncul terkait implementasi kebijakan dan tantangannya. Pada tahap interpretasi, analisis kebijakan kritis akan digunakan untuk membongkar asumsi dan ideologi yang mendasari kebijakan yang ada, serta mengevaluasi secara mendalam kesenjangan antara tujuan kebijakan di atas kertas dengan realitas dampaknya di lapangan. Melalui serangkaian proses metodologis ini, penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang disintesis secara argumentatif dari berbagai literatur untuk menjawab pertanyaan penelitian dan merumuskan rekomendasi yang berbasis bukti (Miles & Huberman, 1994).

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan kerangka analisis yang menggabungkan teori implementasi kebijakan dengan perspektif kesetaraan gender. Pertama, teori policy implementation gap (Mazmanian & Sabatier, 1983; Grindle, 1980) menekankan bahwa kegagalan kebijakan sering terjadi bukan pada tahap perumusan, tetapi pada proses pelaksanaan yang dipengaruhi oleh kapasitas institusional, komitmen aktor pelaksana, serta konteks sosial-politik yang melingkupinya. Literatur implementasi kebijakan menunjukkan bahwa regulasi yang kuat di atas kertas dapat kehilangan efektivitas ketika mekanisme pengawasan, sumber daya birokrasi, serta kepatuhan aktor pelaksana tidak memadai (Pressman & Wildavsky, 1984; Hill & Hupe, 2014). Dengan perspektif ini, peneliti dapat memetakan faktor-faktor struktural yang melemahkan daya kerja regulasi kesetaraan gender, seperti lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan, terbatasnya jumlah dan kapasitas pengawas, serta fragmentasi antar lembaga yang menjadikan kebijakan lebih bersifat simbolis daripada transformatif.

Kedua, untuk melihat secara lebih spesifik dimensi gender, penelitian ini menggunakan perspektif gender mainstreaming (True & Parisi, 2013; Kabeer, 2016) yang menekankan pentingnya integrasi perspektif gender ke dalam seluruh siklus kebijakan, mulai dari perumusan hingga evaluasi. Pendekatan ini memandang bahwa kebijakan yang "netral gender" sesungguhnya dapat bersifat bias karena mengabaikan kondisi struktural dan pengalaman hidup perempuan yang berbeda dengan laki-laki (Rao & Kelleher, 2005; Walby, 2005). Kerangka gender mainstreaming memungkinkan peneliti mengidentifikasi kelemahan kebijakan yang bersifat gender-blind, misalnya cuti melahirkan tanpa dukungan fasilitas penitipan anak, atau cuti ayah yang minimal sehingga meneguhkan peran domestik sebagai domain eksklusif perempuan. Dengan kata lain, gender mainstreaming berfungsi sebagai lensa kritis untuk menilai sejauh mana kebijakan yang ada sekadar menawarkan kesetaraan formal, atau justru mampu mendorong kesetaraan substantif yang nyata dalam praktik.

Kombinasi kedua kerangka ini membentuk alat analisis yang memungkinkan penelitian melihat fenomena ketimpangan gender secara lebih komprehensif: di satu sisi menilai dimensi struktural dan kelembagaan yang menjelaskan lemahnya implementasi kebijakan, dan di sisi lain membongkar faktor kultural dan sosial yang memperkuat reproduksi ketidaksetaraan. Pendekatan integratif ini sejalan dengan pandangan Lipsky (1980) tentang peran street-level bureaucrats yang dapat memperkuat atau melemahkan kebijakan di tingkat implementasi, serta kajian feminist institutionalism yang menekankan bagaimana norma dan nilai patriarki seringkali mengintervensi efektivitas regulasi formal (Mackay et al., 2010). Dengan kerangka analisis ini, hasil dan pembahasan penelitian tidak hanya menggambarkan realitas empiris mengenai TPAK, kesenjangan upah, dan glass ceiling, tetapi juga menguraikan akar masalah yang bersifat sistemik dan multidimensi. Pada akhirnya, kerangka ini membuka ruang bagi rekomendasi kebijakan yang lebih kontekstual, berbasis bukti, dan berorientasi pada pencapaian kesetaraan substantif di dunia kerja Indonesia.

Analisis mendalam terhadap data ketenagakerjaan terkini menunjukkan bahwa di tengah narasi kemajuan ekonomi dan modernisasi Indonesia, ketimpangan gender di dunia kerja tetap menjadi sebuah realitas yang mengakar dan persisten. Hasil utama dari studi literatur ini mengonfirmasi adanya diskoneksi tajam antara narasi kemajuan dan data empiris di lapangan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menjadi indikator pertama yang paling gamblang. Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh BPS per Agustus 2024 dan tren yang berlanjut hingga kini menunjukkan stagnasi pada TPAK perempuan yang berada di kisaran 55%, sementara laki-laki secara konsisten berada di atas 83%. Kesenjangan hampir 30 poin persentase ini bukanlah angka statistik semata, melainkan representasi dari jutaan perempuan yang berada di luar pasar kerja formal, terhambat oleh berbagai faktor struktural dan kultural. Angka ini menegaskan bahwa gerbang untuk masuk ke dunia kerja bagi perempuan masih jauh lebih sempit dibandingkan bagi laki-laki.

Lebih jauh ke dalam pasar kerja, ketimpangan termanifestasi dalam bentuk segregasi dan kesenjangan upah yang sistemik. Analisis dari berbagai laporan, termasuk dari International Labour Organization (ILO) dan Bank Dunia, secara konsisten menempatkan *gender pay gap* di Indonesia pada rentang 15% hingga 25%, di mana perempuan menerima upah rata-rata lebih rendah dibandingkan laki-laki bahkan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Kesenjangan ini bukan sekadar akibat dari diskriminasi upah secara langsung, melainkan produk dari segregasi pekerjaan yang mengakar; perempuan terkonsentrasi di sektor-sektor "feminin" seperti garmen, jasa kerumahtanggaan, dan administrasi yang secara historis dinilai lebih rendah (*undervalued*). Fenomena "langit-langit kaca" (*glass ceiling*) juga sangat nyata. Data dari lembaga riset pasar modal dan konsultan manajemen menunjukkan bahwa representasi perempuan di tingkat manajerial senior dan dewan direksi di perusahaan-perusahaan publik Indonesia masih di bawah 30%, dan angka ini menurun drastis di posisi puncak seperti CEO. Ini menunjukkan adanya penghalang tak terlihat yang sistematis menghambat progresi karier perempuan, terlepas dari kualifikasi dan kompetensi mereka.

Realitas data yang timpang ini menghadirkan sebuah paradoks ketika dihadapkan pada arsitektur kebijakan Indonesia yang secara formal sangat mendukung kesetaraan. Di satu sisi, negara telah meratifikasi CEDAW, memiliki Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang secara eksplisit melarang diskriminasi, hingga strategi Pengarusutamaan Gender (PUG). Namun, di sisi lain, data empiris menunjukkan realitas yang kontradiktif. Analisis ini menemukan bahwa megahnya bangunan hukum ini berdiri di atas fondasi implementasi dan penegakan yang sangat rapuh. Kebijakan yang ada lebih sering berfungsi sebagai simbol

normatif daripada instrumen perubahan yang efektif. Pembahasan mendalam terhadap literatur mengidentifikasi beberapa titik kritis yang menyebabkan kegagalan ini, yang menjadi inti dari analisis penelitian ini.

Kegagalan ini bukanlah insiden acak, melainkan hasil dari interaksi kompleks antara kelemahan institusional, kecacatan desain kebijakan, dan hegemoni norma sosial-budaya. Pertama, terdapat defisit penegakan hukum dan pengawasan yang kronis. UU Ketenagakerjaan memang melarang diskriminasi, tetapi mekanisme pengaduan dan sanksi bagi perusahaan yang melanggar sangatlah lemah. Studi literatur dari para akademisi hukum perburuhan dan laporan dari serikat pekerja secara konsisten menyoroti peran pengawas ketenagakerjaan (pengawas ketenagakerjaan) yang tidak berdaya karena kekurangan sumber daya, kapasitas, dan independensi. Akibatnya, banyak perusahaan dapat dengan mudah mengabaikan peraturan tanpa konsekuensi yang berarti, menjadikan pasal-pasal anti-diskriminasi hanya sebagai "macan kertas". Praktik rekrutmen yang menanyakan status perkawinan atau rencana memiliki anak kepada kandidat perempuan – sebuah pelanggaran nyata – masih terjadi secara luas dan dinormalisasi.

Kedua, banyak kebijakan yang ada bersifat "buta gender" (*gender-blind*) dalam desainnya. Kebijakan ini dirancang dengan asumsi "netral", padahal realitas sosial tidaklah netral dan gagal memperhitungkan serta mengakomodasi beban ganda (*double burden*) yang secara tidak proporsional dipikul oleh perempuan. Contoh paling jelas adalah minimnya dukungan ekosistem terhadap perempuan pekerja. Cuti melahirkan selama tiga bulan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan tidak diimbangi dengan penyediaan fasilitas penitipan anak (*daycare*) yang terjangkau dan berkualitas, baik oleh negara maupun oleh perusahaan. Selain itu, kebijakan cuti ayah (*paternity leave*) yang hanya dua hari secara implisit melanggengkan pandangan bahwa pengasuhan anak adalah domain eksklusif ibu. Kegagalan kebijakan untuk secara proaktif mengatasi beban domestik ini secara efektif "menghukum" perempuan yang memilih untuk berkarier, memaksa mereka untuk memilih antara keluarga dan pekerjaan, atau menanggung beban ganda yang menghambat produktivitas dan kemajuan karier mereka.

Ketiga, efektivitas hukum formal ini ditembus oleh hegemoni norma sosial-budaya patriarki yang menembus efektivitas hukum formal. Kebijakan pemerintah beroperasi dalam sebuah konteks sosial di mana stereotip gender masih sangat kuat. Ideologi "pencari nafkah utama" bagi laki-laki dan "pengurus rumah tangga" bagi perempuan masih mendominasi cara pandang masyarakat, bahkan di kalangan pengambil keputusan di perusahaan. Bias-bias bawah sadar ini memengaruhi keputusan-keputusan krusial seperti siapa yang direkrut, siapa yang dipromosikan, dan siapa yang diinvestasikan untuk pelatihan. Akibatnya, meskipun seorang perempuan memiliki kualifikasi yang sama atau lebih baik, ia mungkin akan dilewatkan untuk sebuah promosi karena asumsi bahwa ia tidak akan sefleksibel atau berkomitmen seperti kolega laki-lakinya. Kebijakan formal terbukti tidak cukup kuat untuk membongkar bias kultural yang telah mengakar selama berabad-abad ini, yang terus mereproduksi ketimpangan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Terakhir, pembahasan ini juga menemukan adanya fragmentasi kebijakan dan lemahnya sinergi antarlembaga. Meskipun ada strategi Pengarusutamaan Gender (PUG), dalam praktiknya terjadi ego sektoral. Kebijakan yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan seringkali tidak sinkron dengan program dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA) atau Kementerian Koperasi dan UKM. PUG seringkali hanya menjadi jargon administratif atau sebatas pemenuhan dokumen perencanaan tanpa alokasi anggaran yang memadai dan mekanisme koordinasi yang kuat. Akibatnya, upaya yang

dilakukan bersifat parsial, tumpang tindih, dan gagal menciptakan dampak sistemik yang dibutuhkan untuk mendorong perubahan struktural. Intervensi yang ada cenderung bersifat programatik dan menyasar pada pemberdayaan individu perempuan (misalnya pelatihan wirausaha), tanpa cukup menyentuh dan mengubah struktur pasar kerja yang diskriminatif itu sendiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketimpangan gender di dunia kerja Indonesia bukanlah disebabkan oleh ketiadaan kebijakan, melainkan oleh kegagalan sistemik dalam ekosistem kebijakan tersebut. Solusi tidak terletak pada penambahan jumlah peraturan, tetapi pada pergeseran paradigma dari kesetaraan formal (perlakuan yang sama) menuju kesetaraan substantif (upaya proaktif untuk menciptakan hasil yang setara), yang menuntut penegakan hukum yang tegas, desain kebijakan yang sensitif gender, dan intervensi yang berani untuk menantang norma sosial yang menghambat.

4. Simpulan

Pertama, ketimpangan gender di dunia kerja Indonesia merupakan sebuah fenomena yang persisten dan multifaset, yang tidak kunjung teratasi meskipun negara telah memiliki arsitektur kebijakan yang secara formal pro-kesetaraan. Data empiris mengenai kesenjangan partisipasi angkatan kerja, disparitas upah, dan minimnya representasi perempuan di posisi kepemimpinan secara jelas menunjukkan adanya jurang yang dalam antara tujuan normatif kebijakan dengan realitas di lapangan. Kedua, kegagalan kebijakan ini bukanlah disebabkan oleh ketiadaan peraturan, melainkan berakar pada kegagalan sistemik dalam implementasi dan desainnya. Analisis menemukan bahwa efektivitas kebijakan yang ada dilumpuhkan oleh empat faktor utama yang saling terkait: (1) lemahnya penegakan hukum dan mekanisme pengawasan yang membuat peraturan menjadi tidak bergigi; (2) sifat kebijakan yang "buta gender" karena gagal mengakomodasi dan menyediakan solusi bagi beban ganda yang dipikul perempuan; (3) kuatnya hegemoni norma sosial-budaya patriarki yang menetralkan dampak hukum formal; serta (4) fragmentasi dan kurangnya sinergi antarlembaga pemerintah dalam menjalankan strategi pengarusutamaan gender. Dengan demikian, disimpulkan bahwa masalah utamanya terletak pada ekosistem kebijakan yang tidak mendukung terwujudnya kesetaraan substantif.

Bertolak dari kesimpulan tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa saran yang ditujukan kepada pemerintah dan peneliti selanjutnya. Kepada pemerintah, direkomendasikan untuk beralih dari sekadar memproduksi regulasi baru menuju penguatan implementasi kebijakan yang sudah ada. Langkah konkret yang perlu diambil adalah merevitalisasi fungsi pengawas ketenagakerjaan dengan menambah sumber daya, wewenang, dan membangun mekanisme pengaduan yang mudah diakses, aman, serta berpihak pada korban diskriminasi. Selain itu, pemerintah perlu mengadopsi pendekatan kesetaraan substantif dengan merancang kebijakan afirmatif yang secara aktif mengatasi hambatan struktural. Hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan insentif bagi perusahaan yang menyediakan fasilitas penitipan anak yang layak dan terjangkau, serta mereformasi kebijakan cuti pengasuhan dengan memperpanjang durasi cuti ayah secara signifikan untuk mendorong pembagian peran domestik yang lebih adil. Diperlukan pula pembentukan gugus tugas lintas kementerian yang memiliki mandat dan anggaran yang jelas untuk memastikan strategi Pengarusutamaan Gender (PUG) dapat terkoordinasi secara efektif dan tidak hanya berhenti sebagai formalitas administratif.

Untuk penelitian selanjutnya, terdapat beberapa area yang perlu dieksplorasi lebih dalam guna melengkapi temuan dari studi literatur ini. Disarankan untuk melakukan penelitian kualitatif berbasis lapangan yang mendalam untuk menangkap pengalaman hidup (lived

experiences) pekerja perempuan di berbagai sektor industri. Studi semacam ini dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya mengenai bagaimana mereka menegosiasikan tantangan antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik, serta bagaimana mereka menghadapi praktik diskriminatif di tempat kerja. Selain itu, penelitian kuantitatif dengan desain eksperimental atau quasi-eksperimental diperlukan untuk mengukur secara spesifik dampak dari intervensi kebijakan tertentu, misalnya dampak program penyediaan daycare di perusahaan terhadap tingkat retensi dan promosi pekerja perempuan. Terakhir, penelitian masa depan juga perlu mengalihkan fokusnya untuk menganalisis peran sektor swasta dan budaya korporat sebagai agen kunci yang dapat secara proaktif mempercepat atau justru menghambat terwujudnya kesetaraan gender di dunia kerja Indonesia

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah berkenan bekerjasama selama penelitian ini.

6. Pernyataan *Conflicting Interests*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini

References

- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Office.
- Buvinic, M., O'Donnell, M., Bourgault, S., & Gauvey, J. (2020). Promoting women's economic empowerment in the COVID-19 context. *Center for Global Development*.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2000). Gender inequality at work. In *The American People: Census* (pp. 107–138).
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2004). *Gender inequality at work*. Russell Sage Foundation.
- Grindle, M. S. (1980). *Politics and policy implementation in the Third World*. Princeton University Press.
- Hill, M., & Hupe, P. (2014). *Implementing public policy*. Sage Publications.
- Jain-Chandra, S., Kochhar, K., Newiak, M., Zeinullayev, T., & Zhuang, L. (2017). Gender inequality around the world. In *Women, work, and economic growth* (pp. 13–32). International Monetary Fund.
- Kabeer, N. (2016). Gender equality, economic growth, and women's agency: The "endless variety" and "monotonous similarity" of patriarchal constraints. *Feminist Economics*, 22(1), 295–321. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1090009>
- Kabeer, N., & Natali, L. (2013). Gender equality and economic growth: Is there a win-win? *IDS Working Paper*, 417, 1–58. <https://doi.org/10.1111/j.2040-0209.2013.00417.x>
- Kalev, A., & Deutsch, G. (2018). Gender inequality and workplace organizations: Understanding reproduction and change. In B. J. Risan, C. M. Froyum, & W. J. Scarborough (Eds.), *Handbook of the sociology of gender* (pp. 257–269). Springer.
- Kilgour, M. A. (2013). The global compact and gender inequality: A work in progress. *Business & Society*, 52(1), 105–134. <https://doi.org/10.1177/0007650312459919>

- Klugman, J., Kolb, H., & Morton, M. (2014). Persistent gender inequality in the world of work. *The Fletcher Forum of World Affairs*, 38(2), 133–152.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.
- Lup, D., Beauregard, T. A., & Adamson, M. (2018). The many faces of gender inequality at work. *Work, Employment and Society*, 32(4), 623–628. <https://doi.org/10.1177/0950017018760133>
- Mackay, F., Kenny, M., & Chappell, L. (2010). New institutionalism through a gender lens: Towards a feminist institutionalism? *International Political Science Review*, 31(5), 573–588. <https://doi.org/10.1177/0192512110388788>
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and public policy*. Scott, Foresman.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage Publications.
- Mills, M. B. (2003). Gender and inequality in the global labor force. *Annual Review of Anthropology*, 32(1), 41–62. <https://doi.org/10.1146/annurev.anthro.32.061002.093107>
- Piasna, A., & Drahokoupil, J. (2017). Gender inequalities in the new world of work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 313–332. <https://doi.org/10.1177/1024258917713839>
- Rao, A., & Kelleher, D. (2005). Is there life after gender mainstreaming? *Gender & Development*, 13(2), 57–69. <https://doi.org/10.1080/13552070512331332287>
- Reciniello, S. (2011). Is woman the future of man? An exploration of the potential of women in the knowledge economy and of the problem of gender inequality in the workplace. *Organisational and Social Dynamics*, 11(2), 151–174.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199755776.001.0001>
- Seguino, S. (2005). Gender inequality in a globalizing world. *Working Paper*. University of Vermont, Department of Economics.
- True, J., & Parisi, L. (2013). Gender mainstreaming strategies in international governance. In G. Waylen, K. Celis, J. Kantola, & L. Weldon (Eds.), *The Oxford handbook of gender and politics* (pp. 344–367). Oxford University Press.
- Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 321–343. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi018>
- World Bank. (2012). *World development report 2012: Gender equality and development*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8810-5>