

## PERBEDAAN PENENTUAN UPAH/GAJI RATA-RATA DISEBABKAN PERBEDAAN GENDER ANTARA PRIA DAN WANITA

Mia Lasmi Wardiyah, S.P., M. Ag<sup>1)</sup>, Nuraini Laila Sari<sup>2)</sup>, Qurana Sab'ul Matsani<sup>3)</sup>,  
RM. Indra Jaya Saputra<sup>4)</sup>, Shellya Eka Putri<sup>5)</sup>, Thoriq Ahmad Tsaqif<sup>6)</sup>  
Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam  
Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Correspondence		
Email: <a href="mailto:mialasmiwardiyah@gmail.com">mialasmiwardiyah@gmail.com</a> <sup>1)</sup> , <a href="mailto:nurainilailasari@gmail.com">nurainilailasari@gmail.com</a> <sup>2)</sup> , <a href="mailto:qisansabulmatsani@gmail.com">qisansabulmatsani@gmail.com</a> <sup>3)</sup> , <a href="mailto:jayaputra5404@gmail.com">jayaputra5404@gmail.com</a> <sup>4)</sup> , <a href="mailto:shellya2206@gmail.com">shellya2206@gmail.com</a> <sup>5)</sup> , <a href="mailto:thoriqahmadtsaqif@gmail.com">thoriqahmadtsaqif@gmail.com</a> <sup>6)</sup>	No. Telp:	
Submitted: 16 Juni 2024	Accepted: 22 Juni 2024	Published: 23 Juni 2024

### ABSTRAK

Di Indonesia, sering terjadi perbedaan upah antara gender laki-laki dan perempuan. Perbedaan upah ini disebut ketidakseimbangan upah. Hal ini terjadi ketika dua orang dalam satu perusahaan memiliki kualifikasi, pengalaman dan kemampuan kerja yang sama, namun salah satu dari mereka tidak mendapatkan gaji yang sama. Situasi semacam ini dianggap diskriminatif. Namun kesenjangan upah di Indonesia masih besar. Tujuan jurnal ini adalah menyajikan data statistik perbandingan gaji/upah berdasarkan gender, faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan minimum perempuan dibandingkan laki-laki, peran perempuan dalam dunia kerja, dan posisi perempuan sebagai tulang punggung dari keluarga. Dibahas juga tanggapan pemerintah dan upaya mengatasi masalah ini. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, yaitu menggabungkan data dengan membaca dan menganalisis data dari sumber bersama dan mengolahnya menjadi jurnal. Perbedaan gender terdapat di sebagian besar negara di dunia, namun hal tersebut disertai dengan diskriminasi yang berbeda bentuknya. Bentuk diskriminasi yang paling umum adalah upah atau pendapatan dari suatu usaha. Meski bekerja di bidang yang sama, laki-laki dan perempuan memperoleh gaji yang berbeda. Terkait pengupahan, Indonesia masih belum bisa menetapkan pengupahan berdasarkan prinsip pengupahan yang adil dan berdasarkan hak asasi manusia.

**Kata Kunci:** Perbedaan, upah, gender.

### ABSTRACT

*In Indonesia, there is often a difference in wages between the male and female genders. This difference in wages is called wage imbalance. This happens when two people in one company have the same qualifications, experience and work ability, but one of them does not get the same salary. This kind of situation is considered discriminatory. However, the wage gap in Indonesia is still large. The purpose of this journal is to present statistical data on salary/wage comparison based on gender, factors that affect women's minimum income compared to men, the role of women in the world of work, and the position of women as the backbone of the family. The government's response and efforts to overcome this problem were also discussed. The research method used by the author in this study is literature research, which combines data by reading and analyzing data from shared sources and processing it into a journal. Gender differences exist in most countries in the world, but they are accompanied by different forms of discrimination. The most common form of discrimination is the wages or income of a business. Despite working in the same field, men and women earn different salaries. Regarding wages, Indonesia still cannot determine wages based on the principle of fair wages and based on human rights.*

**Keywords:** Differences, wages, gender.

### PENDAHULUAN

Berbedanya pendapatan dapat terjadi pada suatu pekerjaan yang di bayar lebih atau berbeda-beda. Perbedaan pendapatan gaji/upah dapat terjadi karena perbedaan gender antara

Wanita dan pria, perbedaan agama, perbedaan suku, dan perbedaan warna kulit. Perbedaan gaji/upah ini juga dapat terjadi kepada orang yang memiliki pengalaman dalam pekerjaan lebih lama mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang tidak/sedikit berpengalaman. Kesenjangan gaji dapat terjadi Ketika terdapat perbedaan antara dua orang atau lebih dengan perbedaan yang besar.

Kesenjangan gaji/upah ini ternyata telah menjadi masalah global. di Indonesia bahkan dunia gaji perempuan digaji kurang dari laki-laki sekitar 20%. Pendapatan dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), bahwasanya kesetaraan gender dapat terhambat karena hubungan kekuasaan tidak setara secara historis serta menghambat untuk mengakses sumber negara, mendorong Wanita kepada ekonomi yang sangat kurang atau kemiskinan. Berdasarkan data yang pada statistika menunjukkan bahwa Indonesia berada pada bawah indeks pembayaran ekuitas dunia. Di ASEAN, Indonesia hanya unggul dari negara tetangga sebagai contoh Malaysia dan Myanmar. Terdapat peraturan yaitu Equal Pay Act, mensyaratkan gaji/upah yang sama antara Wanita dan pria untuk jenis pekerjaan yang sama. Perusahaan-perusahaan yang memberi komitmen untuk menetapkan rekrut dan target pembayaran yang transparan untuk memberikan keseimbangan. Meski diskriminasi pada perempuan masih ada, hal itu tidak banyak pengaruhnya kepada kesenjangan.

Kesenjangan gaji pada perbedaan gender yang tidak sesuai biasanya merupakan median atau rata-rata perbedaan antara kompensasi kepada seluruh pekerja laki-laki maupun perempuan dalam contoh yang dipilih. Biasanya dijelaskan sebagai persentase atau perhitungan “perbedaan pendapatan kotor antara laki-laki dengan perempuan”. Dari beberapa negara yang menggunakan populasi pekerja waktu penuh untuk menghitung kesenjangan gender. Pada sample dari seluruh pekerja di suatu negara termasuk pekerja full time dan part time digunakan untuk memperoleh kompensasi dalam jumlah yang sama pada jam kerja yang dibayar. Organisasi swasta menerapkan perhitungan pada berbagai contoh. Kesenjangan pendapatan berdasarkan gender dapat berdasarkan pekerjaan dalam satu organisasi.

Perubahan rata-rata gaji pada jenis kelamin di Indonesia memperjelas hal-hal kesenjangan gaji/upah gender. Telah jelas adanya perbedaan gender yang sangat berbeda pada gaji/upah di Indonesia. Berdasarkan data dari Sakernas pada tahun 1996, 1999, 2002 dan 2004 dengan metode disagregasi Oaxaca Blinders, analisis ini menghasilkan situasi penyebab kesenjangan pendapatan antara gender sebanyak 41,6% karena perbedaan karakteristik dan 58,4% karena situasi lain yang belum jelas. Pada tahun 1987 Goldin dan Polachek memberi pendapat bahwa diskriminasi pendapatan dalam konteks kesenjangan dapat didefinisikan dengan karakteristik setiap individu. Oleh karena itu, perbedaan pendapatan antara pria dan wanita merupakan suatu kesenjangan pembayaran gaji antar gende yakni antara Wanita dan pria dikaitkan pada situasi, misalnya tingkat pendidikan dan pengalaman.

## METODE PENELITIAN

Penulis menerapkan metode studi pustaka atau library research yaitu menggabungkan data dari berbagai sumber dengan cara membaca lalu menganalisis, kemudian diolah menjadi sebuah jurnal. Adapun materi yang didapatkan bersumber dari buku, jurnal, artikel, dan media lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.1 Data Statistik Atas Perbandingan Gaji/Upah Berdasarkan Gender

Jumlah total penduduk Indonesia adalah 275.773.774 jiwa dengan jumlah perempuan sebanyak 136.384.845 jiwa dan laki-laki sebanyak 139.388.929 jiwa. Angka tersebut disajikan dari laporan Badan Pusat Statistik periode tahun 2022. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa populasi laki-laki mendominasi dari pada populasi perempuan. Namun perbandingan

angka tersebut tidak terlalu signifikan, artinya kesempatan kerja dengan upah/gaji yang setara antar gender seharusnya terjadi. Namun yang tampak pada kenyataan sosial hari ini masih terjadi kesenjangan penghasilan antar gender. Hal ini didukung dengan data statistik yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik mengenai rata-rata upah perjam pekerja menurut gender periode tahun 2021,2022 dan 2023 dengan jumlah rata-rata upah per jam laki-laki pada tahun 2023 senilai Rp. 20.125,00 sedangkan Perempuan senilai Rp. 16.779,00.

Tabel 1. Rata-Rata Upah Perjam Pekerja Menurut Gender Periode Tahun 2021,2022 Dan 2023.

Jenis Kelamin	Upah Rata-rata Per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin		
	2021	2022	2023
Laki-laki	Rp 18.210	Rp 18.261	Rp 20.215
Perempuan	Rp17.848	Rp 16.056	Rp 16.779

Sumber: Badan Pusat Statistik

Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan memperoleh upah lebih rendah, hal ini tidak terlepas dari kultur patriarki yang kerap memberikan kerugian bagi perempuan. Contoh sederhananya, perempuan dipandang hanya boleh menjadi ibu rumah tangga jika sudah menikah kelak, perempuan tidak diberikan kesempatan atau kepercayaan untuk ikut berpartisipasi di pasar kerja.<sup>1</sup>

Adapun berdasarkan pernyataan McKinsey & Company, angka perbandingan yang bekerja terutama dalam sektor korporasi masih terbilang sedikit dibanding laki-laki. Kondisi ini berlaku pada setiap lapisan tingkatan, mulai dari tingkatan yang pertama sampai ke tingkatan lebih besar seperti manajer eksekutif. Semakin tinggi posisi jabatan, maka rasio perempuan yang meraih jabatan tersebut pun makin kecil. Sampai pada tahun 2020, hanya 47% perempuan menduduki jabatan tingkat awal, disamping itu, 38% perempuan menduduki posisi manajer dan sebanyak 22% meraih posisi manajer eksekutif. Rasio tersebut merupakan yang terendah jika dibandingkan dengan posisi jabatan lainnya.

Namun apabila dilihat dalam sektor jasa di bidang penjualan dan tenaga profesional justru perempuan banyak berpartisipasi dibandingkan laki-laki dengan persentase lebih dari 50%. Data tersebut diperoleh dari Badan Pusat Statistik yang diunggah ulang di website *goodstat* pada tanggal 27 februari 2024. Pada sektor usaha jasa persentase partisipasi perempuan mencapai angka 56,93% pada tahun 2022. Kemudian pada sektor tenaga profesional, teknisi, dan tenaga lain (yang sejenis) mencapai 56,04% pada tahun 2022. Rasio ini menurun sebesar 0,61% jika dilihat dan dibandingkan dengan tahun 2021. Disamping itu, BPS menyatakan bahwa jumlah pekerja perempuan lebih sedikit dibanding laki-laki untuk pekerjaan lainnya. Kemudian salah satu jumlah profesi paling sedikit bagi perempuan adalah profesi sebagai pemimpin dan tatalaksana, yaitu hanya sebanyak 24,40%

Meskipun dengan persentase yang lebih tinggi pada sektor pekerjaan tertentu, tetap tidak berpengaruh pada kesenjangan penghasilan. Perempuan secara penghasilan masih jauh kecil dibandingkan dengan laki-laki

<sup>1</sup> Mardina. (2015). Kesenjangan Penghasilan Antar Gender Di Indonesia Tahun 2013 Dengan Metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca. *Jurnal Aplikasi Statistika Dan Komputasi Statistik*, 45-46.

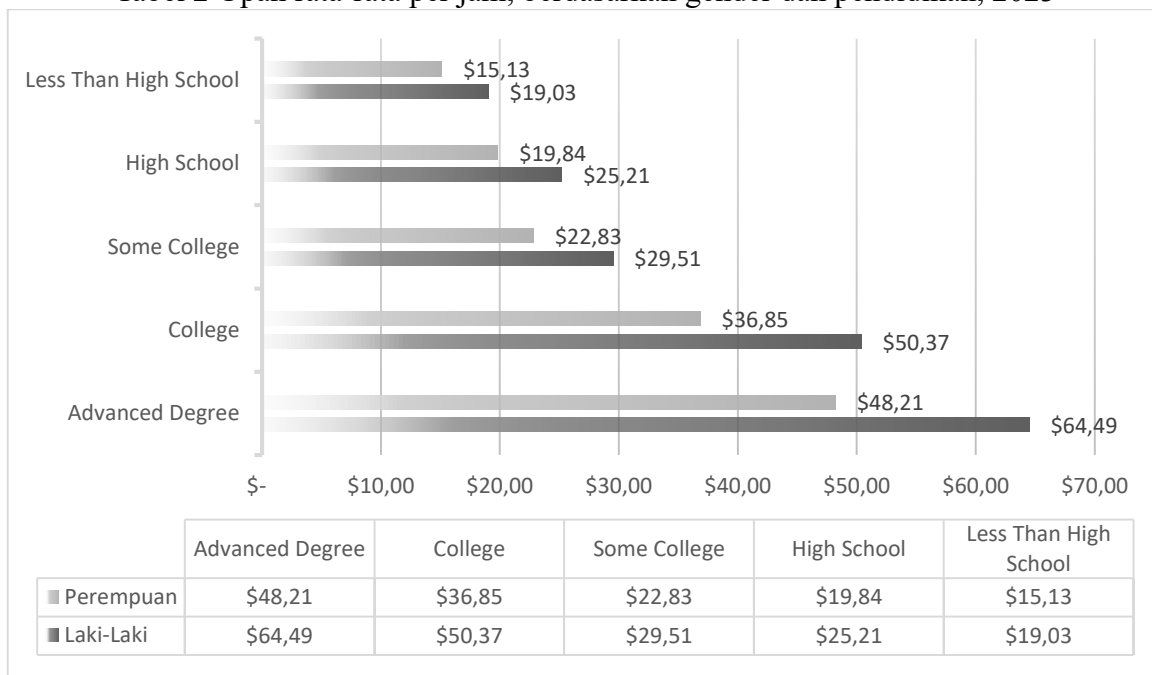
### 1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Minimnya Pendapatan Yang Diterima Wanita Dibandingkan Pria

Masih ada kesenjangan gaji yang signifikan antara wanita dan pria di Indonesia. Perempuan di bayar 21,8% lebih rendah dibandingkan laki-laki pada tahun 2023 setelah menghitung ras dan etnis pendidikan usia dan pembagian geografis. Pengalaman pria dan wanita dalam distribusi upah sangat berbeda, namun selisih upah berdasarkan gender masih ada, apa pun cara pengukurannya. Wanita mendapatkan bayaran lebih sedikit dibandingkan pria sebagai akibat dari diskriminasi gender.

Meskipun terdapat peningkatan dalam pencapaian pendidikan selama lima dekade terakhir, perempuan masih menghadapi kesenjangan upah yang signifikan. Di kalangan pekerja, perempuan lebih besar kemungkinannya untuk lulus perguruan tinggi dibandingkan laki-laki, dan lebih besar kemungkinannya untuk menerima gelar sarjana dibandingkan laki-laki. Meski begitu, perempuan mendapatkan upah lebih sedikit jika dibanding laki-laki di setiap tingkat pendidikan.

Di antara pekerja yang hanya memiliki ijazah sekolah menengah atas, wanita dibayar 21,3% lebih sedikit dibanding pria. Di antara pekerja yang bergelar sarjana, wanita dibayar 26,8% lebih sedikit dibanding pria. Ketidakseimbangan sebesar \$13,52 per jam berarti berkurangnya pendapatan tahunan sebesar \$28,000 untuk pekerja penuh waktu. Perempuan dengan gelar sarjana juga mengalami kesenjangan upah yang signifikan, sebesar 25,2% pada tahun 2023.

Tabel 2 Upah rata-rata per jam, berdasarkan gender dan pendidikan, 2023



Ada beberapa faktor umum yang menjadi pertimbangan dalam memberikan upah/gaji kepada wanita.

#### a) Kesempatan pekerjaan

Kebanyakan wanita memilih bekerja paruh waktu karena sebagian wanita ada yang sudah menikah dan harus berperan sebagai ibu rumah tangga. Lalu juga ada yang kurang sanggup untuk kerja full time dengan lembur serta kerja malam yang dimana kerja lembur mendapatkan pendapatan lebih atau bonus dan kerja malam yang memiliki perbedaan gaji di banding dengan kerja pagi atau siang.

b) Dominasi pekerjaan pria

Pria lebih dibutuhkan dalam pekerjaan fisik, manufaktur, tambang, pilot, Teknik dll yang mendapatkan gaji tinggi tetapi kebanyakan perusahaan di sektor ini hanya menerima pekerja pria untuk bekerja di perusahaannya, sedangkan wanita lebih ke pekerjaan di sektor pendidikan yang dimana penerimaan gaji/upah jauh lebih rendah dari pada pria.

c) Diskriminasi

Diskriminasi terhadap wanita seperti kesenjangan gender dalam kepemimpinan yang lebih tinggi karena sebagian perusahaan menginginkan pemimpin/leader seorang pria untuk membantu dan mengarahkan dalam melakukan sebuah pekerjaan/projek. Diskriminasi ini dapat menghambat kemajuan karir bagi wanita dan juga mengurangi gaji mereka, sebenarnya wanita mampu tetapi kriteria perusahaan lebih memilih pria dan tentu saja pendapatan pemimpin lebih besar di bandingkan yang lain.

d) Usia dan Status Pernikahan

Wanita yang telah menikah dan memiliki anak memilih berhenti bekerja untuk melakukan pekerjaan rumah dan mengurus anak serta semakin usia bertambah kebanyakan perusahaan tidak menerima pegawai, hal ini yang dapat mengurangi kesempatan untuk mendapatkan gaji tinggi.

e) Pendidikan

Sebenarnya Pendidikan dapat membantu meningkatkan kualitas pribadi agar mendapatkan gaji yang lebih tinggi akan tetapi di perusahaan masih ada diskriminasi tentang ini, namun tidak menutup kemungkinan memiliki Pendidikan yang tinggi dapat gaji/upah yang tinggi.

### 3.3 Peran wanita dalam dunia kerja maupun posisi sebagai tulang punggung keluarga

Perempuan pada dasarnya adalah makhluk Tuhan yang berhak menerima kesamaan hak, termasuk keadilan dalam memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaannya. Dengan kemajuan zaman saat ini tidak memungkiri bahwa perempuan mempunyai kontribusi yang besar di banyak instansi atau perusahaan, bahkan perusahaan besar. Pudjiwati menyatakan bahwa perempuan memberikan kontribusi terhadap lajunya pertumbuhan ekonomi. Jika perempuan dilarang terlibat dalam proses ekonomi, maka akan menghambat lajunya ekonomi itu sendiri.<sup>2</sup> Namun sayangnya disamping itu, wanita masih dipandang rendah, karena dinilai lemah dan kurang kompeten. Hal ini merupakan bentuk diskriminasi atas wanita, pandangan seperti itu seharusnya dihilangkan. Budaya patriarki masih sangat melekat di Indonesia. Hal ini menyebabkan pria selalu dilihat lebih unggul daripada wanita.

Wanita memberikan kontribusi yang besar juga terhadap dunia ekonomi, hal ini dibuktikan dengan banyaknya tenaga kerja profesional yang berasal dari wanita.

<sup>2</sup> Edi Wibowo, Dwi. *Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender*.

Tabel 3 Data Badan Pusat Statistik  
Perempuan Sebagai Tenaga Kerja Profesional di Jawa Barat 2022-2023<sup>3</sup>

Provinsi / Kabupaten / Kota	Perempuan sebagai Tenaga Profesional (Persen)	
	2022	2023
Bogor	38,12	42,29
Sukabumi	40,06	36,86
Cianjur	41,74	45,04
Bandung	39,28	45,35
Garut	44,62	45,83
Tasikmalaya	51,78	40,38
Ciamis	46,05	49,62
Kuningan	48,14	48,28
Cirebon	40,14	46,57
Majalengka	40,3	35,07
Sumedang	49,07	49,16
Indramayu	36,95	44,69
Subang	43,26	42,72
Purwakarta	56,25	48,62
Karawang	40,87	37,12
Bekasi	38,37	39,46
Bandung Barat	40,82	46,28
Pangandaran	58,56	46,04
Kota Bogor	50,08	41,95
Kota Sukabumi	45,92	41,98
Kota Bandung	45,9	45,93
Kota Cirebon	43,18	50,79
Kota Bekasi	41,63	43,58
Kota Depok	47,49	42,4
Kota Cimahi	46,75	50,99
Kota Tasikmalaya	48,84	47,06
Kota Banjar	45,01	46,82

Beberapa daerah mengalami peningkatan atas jumlah tenaga kerja profesional perempuan, seperti Bogor, Cianjur, Bandung, Garut, Ciamis, Kuningan, Cirebon, Sumedang, Indramayu, dan daerah lainnya. Walaupun tidak semua daerah mengalami peningkatan yang signifikan, namun hal ini menunjukkan bahwa wanita tiap tahunnya mengalami peningkatan kualitas baik dalam bidang pendidikan maupun skill yang bisa menempatkan mereka sebagai tenaga profesional.

Selanjutnya tidak hanya berperan banyak dalam dunia pekerjaan, nyatanya banyak wanita Indonesia juga menjadi tulang punggung bagi keluarganya sendiri, baik yang sudah

<sup>3</sup> Data Badan Pusat Statistik

menikah maupun sebelum menikah. Gaji yang diterima suami mereka seringkali tidak dapat memenuhi kebutuhan, sehingga memaksa para perempuan melakukan pekerjaan yang lain selain menjadi ibu rumah tangga. Hasil riset menunjukkan bahwa perempuan banyak yang masih berada dalam posisi menengah kebawah dalam banyak perusahaan. Fakta lapangan yang ditemui di desa Penulis adalah banyaknya perempuan yang berada dalam ekonomi rendah maupun menengah yang bekerja di pabrik pembuatan baju maupun sepatu. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa sebanyak 25,47% wanita Indonesia bekerja di industri manufaktur.<sup>4</sup> Lalu anak mereka dititipkan pada orang tua mereka untuk diasuh selama ibunya bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahasiswa dari Universitas Sam Ratulangi tentang perempuan yang bekerja di Kecamatan Tombariri Timur tepatnya di Desa Lemoh Barat, mengungkapkan bahwa perempuan disana banyak yang bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Mayoritas perempuan disana bekerja sebagai petani. Meskipun pekerjaan tersebut terbilang cukup berat, namun mereka tidak putus asa melakukan pekerjaan tersebut, karena ada orang-orang yang harus mereka biayai hidupnya.<sup>5</sup>

Wanita dikenal memiliki sifat yang ramah, lembut, dan memiliki emosi yang tinggi dibanding dengan pria. Hal ini menjadi nilai plus bagi wanita, karena banyak pekerjaan membutuhkan kriteria tersebut. Namun hal ini seharusnya didukung juga dengan gaji dan upah yang sesuai. Tidak boleh ada diskriminasi atas perempuan dalam hal upah/gaji. Tidak dengan alasan karena perempuan, maka ia mendapatkan gaji lebih rendah dibandingkan pria, padahal dengan pekerjaan yang sama. Baik wanita maupun pria memiliki kesamaan hak baik dimata hukum, dan seharusnya juga dimata masyarakat.

### 3.4 Tanggapan pemerintah dan penanggulangan

Sangat penting untuk diingat bahwa undang-undang ketenagakerjaan berisi ketentuan tambahan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan perempuan. UU. No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan akses kepada pekerja untuk mendapatkan fasilitas yang menjamin keamanan kegiatan reproduksi perempuan, seperti waktu istirahat selama kehamilan dan persalinan serta tempat menyusui. -Menyediakan dan merawat kebutuhan anak. Pembelaan hak: Selain menjaga kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, hak-hak Anda sebagai pekerja juga melindungi jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja. Ada berbagai cara yang dapat menyebabkan hak-hak pekerja perempuan dilecehkan.

Daftar berikut ini berisi pelanggaran hak-hak pekerja perempuan dan pasal-pasal yang relevan dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia: Perempuan dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003), tetapi untuk membuatnya lebih kuat, undang-undang pendukung tambahan seperti undang-undang setempat juga harus didukung. Selain UU Ketenagakerjaan, kerangka hukum lain seperti UU Perusahaan dan UU Daerah (Kerugian) juga berkontribusi dalam memperkuat pembelaan terhadap hak-hak pekerja perempuan. Berikut adalah beberapa contoh hukum yang dapat membela hak-hak pekerja perempuan.

1. Perda: Perlindungan hak-hak pekerja perempuan diatur dalam peraturan daerah tertentu. Persyaratan khusus lainnya, seperti untuk melindungi kesehatan reproduksi, mencegah kekerasan di tempat kerja, dan mewajibkan kenaikan gaji yang setara untuk karyawan laki-laki dan perempuan, juga dapat dimasukkan dalam peraturan daerah ini.

<sup>4</sup> BatasNews. 2017. 10 Industri yang Paling Banyak Menyerap Tenaga Kerja Perempuan. Diakses pada tanggal 2 Juni 2024 dari [10 Industri yang Paling Banyak Menyerap Tenaga Kerja Perempuan - Batas Media](#)

<sup>5</sup> Tindangen, Megi; S.M Engka, Daisy; C. Wauran, Patric. 2020. Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus; Perempuan Pekerja Sawah di Desa Lemoh Barat Kecamatan Tombariri Timur Kabupaten Minahasa)

2. Peraturan perusahaan: Untuk melindungi hak-hak karyawan perempuan, perusahaan dapat menerapkan kebijakan internal atau peraturan perusahaan. Kebijakan dari perusahaan dapat mencakup isu-isu seperti upah yang adil, cuti hamil dan cuti sakit, anti-bunuh diri, dan akses terhadap perawatan kesehatan yang berkualitas. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan yang adil dan layak bagi pekerjaannya, sesuai dengan Pasal 28D ayat 2. Menetapkan peraturan dan prosedur yang adil, jujur, dan tidak ambigu merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk melindungi hak dan kepentingan karyawan perempuan. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan dan ditegakkan. Undang-undang ketenagakerjaan mungkin tidak menawarkan tingkat perlindungan yang sama dengan peraturan daerah dan perusahaan yang menjunjung tinggi hak-hak pekerja perempuan. Dalam pendekatan ini, kerangka kerja peraturan secara keseluruhan dapat bekerja sama untuk memberikan perlindungan yang lebih kuat dan komprehensif kepada pekerja perempuan.<sup>6</sup>

Tanggapan Pemerintah Indonesia, Pemerintah Indonesia menyadari adanya kesenjangan upah berdasarkan gender dan telah mengambil tindakan berikut untuk menutupnya:

1. Hukum dan Peraturan: Sejumlah undang-undang telah disahkan oleh pemerintah. Memastikan kesetaraan gender di tempat kerja adalah tujuan dari peraturan-peraturan ini. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Kesetaraan Gender di Tempat Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah dua contohnya.
2. Kebijakan Pengupahan: Terlepas dari jenis kelamin, pemerintah mendorong perusahaan untuk menerapkan standar upah yang adil. Mendorong kompensasi yang adil untuk tenaga kerja dengan nilai yang sama adalah bagian dari hal ini.
3. Pemantauan dan Penegakan Hukum: Kementerian Tenaga Kerja, atas nama pemerintah, mengawasi perusahaan-perusahaan untuk memastikan bahwa hukum yang berkaitan dengan kesetaraan gender dipatuhi.
4. Kampanye Kesadaran dan Program Pendidikan: Untuk mengubah sikap dan kepercayaan seputar peran gender di tempat kerja, pemerintah juga menjalankan kampanye kesadaran dan inisiatif pendidikan.

Hal ini termasuk diskriminasi gaji terhadap karyawan perempuan serta kesetaraan gender dan diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja. Hal ini didasarkan pada laporan Komite Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan yang menyatakan bahwa 90% pekerja perempuan menjadi korban pemerkosaan. Perempuan menikmati akses yang sama ke sekolah seperti yang dimiliki laki-laki di Indonesia, negara di mana RA Kartini telah lama mengkampanyekan kesetaraan gender. Selain itu, berbagai inisiatif sedang dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja.

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan undang-undang untuk mempromosikan pekerjaan penuh waktu bagi perempuan dan mendukung pembelaan terhadap hak-hak perempuan di tempat kerja. Meskipun masih ada kesenjangan upah berdasarkan gender, kesadaran akan masalah ini mendorong kemajuan. Penting untuk mengakui bahwa ketidaksetaraan gender masih ada di berbagai aspek masyarakat Indonesia. Masih ada hambatan yang harus diatasi dalam memerangi kekerasan berbasis gender dan stereotip gender yang membatasi tanggung jawab dan pilihan perempuan. Perempuan masih kurang terwakili dalam posisi manajemen dan pengambilan keputusan. Dibutuhkan upaya yang konsisten dari berbagai organisasi, termasuk sektor publik dan swasta, untuk mencapai kesetaraan gender

<sup>6</sup> Riyanto, Cindy Shira. 2023. "Kesetaraan Gender." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Vol.2*.

yang lebih besar. Harapan di masa depan, laki-laki dan perempuan di Indonesia akan memiliki kesempatan yang lebih setara karena kami sadar akan kesenjangan gender yang masih ada dan kami ingin membuat perubahan yang positif.

Pemerintah perlu melakukan sejumlah tindakan, baik secara internal maupun eksternal, untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender. Yaitu:

Upaya Internal:

1. Kebijakan Pemerintah: Untuk memajukan kesetaraan gender, pemerintah Indonesia telah memberlakukan sejumlah undang-undang serta Rencana Aksi Nasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (RAN-PKSP).
2. Melindungi Perempuan di Tempat Kerja Tujuan dari strategi ini adalah untuk mengurangi kesenjangan gender dan membela hak-hak perempuan.
2. Pendidikan dan Kesadaran: Fokus utama dari inisiatif pembuatan perubahan adalah pendidikan kesetaraan gender dan kampanye kesadaran. Melalui kurikulum sekolah dan program pendidikan umum, kami berupaya mengubah stereotip gender, terutama yang membatasi peran yang dapat dimainkan oleh perempuan. Selain itu, kami juga menjalankan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan kesetaraan gender guna menghentikan diskriminasi terhadap perempuan.
3. Pemberdayaan ekonomi: mendorong kemandirian ekonomi perempuan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam ekonomi formal. Tujuan dari program pengembangan perusahaan kecil, akses keuangan, dan pengembangan keterampilan adalah untuk meningkatkan kontribusi perempuan terhadap perekonomian.

Upaya eksternal:

1. Kerja sama internasional: Dalam rangka meningkatkan upaya untuk mempromosikan kesetaraan gender, Indonesia berkolaborasi dengan organisasi internasional termasuk PBB dan ASEAN. Melalui kerja sama ini, Indonesia akan memiliki akses terhadap bantuan keuangan dan teknis yang dibutuhkan untuk meningkatkan upaya-upaya menuju kesetaraan gender.
2. Pengakuan internasional: Perjanjian internasional tentang kesetaraan gender memiliki dampak pada Indonesia. Indonesia dapat meningkatkan kesetaraan gender dengan mematuhi berbagai perjanjian dan deklarasi internasional, seperti Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) dan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), yang memberikan pedoman dan kriteria.
3. Kolaborasi dengan LSM: Pemerintah bekerja sama dengan masyarakat sipil dan lembaga swadaya masyarakat yang menangani isu-isu yang berkaitan dengan kesetaraan gender. Mendukung, menginvestigasi, dan melaksanakan inisiatif yang memajukan kesetaraan gender secara lokal dan nasional merupakan bagian dari kolaborasi ini, dan merupakan tujuan kami untuk menggabungkan inisiatif internal dan eksternal, sehingga keadilan dan kesetaraan gender dapat dicapai di Indonesia melalui perbaikan jangka panjang. Untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender di Indonesia, kami berharap perpaduan antara inisiatif internal dan eksternal ini dapat membawa perubahan jangka panjang. Namun, sangat penting untuk diingat bahwa hasil yang berarti dari perubahan tersebut bergantung pada dedikasi dan keterlibatan semua kelompok dalam masyarakat.

Upaya Mitigasi:

1. Memperluas akses ke pelatihan dan pendidikan: Pastikan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan seperti halnya laki-laki. Hal ini mencakup program dan persyaratan beasiswa yang unik untuk perempuan.
2. Mendorong Perempuan untuk Memasuki Disiplin STEM: Melalui berbagai program dan penghargaan, dorong perempuan untuk memasuki disiplin ilmu sains, teknologi, teknik, dan matematika (STEM) yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki.

3. Mendorong transparansi upah: Untuk mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan upah berdasarkan gender, pengusaha harus didorong untuk membuat struktur upah mereka lebih transparan.
4. Memperkuat kebijakan keluarga: Membuat peraturan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja, seperti memperpanjang cuti melahirkan dan cuti mengasuh anak serta menyediakan layanan penitipan anak di tempat kerja.
5. Program bimbingan dan sponsor: Untuk membantu perempuan dalam memajukan karier mereka dan mendapatkan peran manajemen dan kepemimpinan, kami menyediakan program bimbingan dan sponsor yang unik.
6. Advokasi dan Kolaborasi: Bekerja untuk menghilangkan rintangan struktural yang dihadapi perempuan dan memajukan kesetaraan gender di tempat kerja dengan berkolaborasi dengan serikat pekerja, kelompok swadaya masyarakat, dan sektor komersial.

Hambatan dan jalan ke depan Meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan, menutup kesenjangan upah berdasarkan gender masih menjadi tantangan. Untuk mencapai kesetaraan upah yang sesungguhnya, penting untuk berkonsentrasi pada penilaian kebijakan yang ada saat ini, memperkuat penegakan hukum, dan mengembangkan kebijakan baru sebagai respons terhadap tren pasar tenaga kerja. Mengubah budaya dan sikap sosial membutuhkan waktu dan membutuhkan kerja sama dari pemerintah, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Perempuan pada dasarnya adalah makhluk Tuhan yang berhak menerima kesamaan hak, termasuk keadilan dalam memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaannya. Pudjiwati menyatakan bahwa perempuan memberikan kontribusi terhadap lajunya pertumbuhan ekonomi. Jika perempuan dilarang terlibat dalam proses ekonomi, maka akan menghambat lajunya ekonomi itu sendiri. Namun sayangnya disamping itu, wanita masih dipandang rendah, karena dianggap lemah dan kurang kompeten. Hal ini merupakan bentuk diskriminasi atas wanita, pandangan seperti itu seharusnya dihilangkan. Budaya patriarki masih sangat melekat di Indonesia. Hal ini menyebabkan pria selalu dilihat lebih unggul daripada wanita. Ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan pemberian upah/gaji terhadap wanita diantaranya; kesempatan pekerjaan, dominasi pekerjaan pria, diskriminasi, usia dan status pernikahan, dan pendidikan

BPS mencatat mengenai rata-rata upah perjam pekerja menurut gender periode tahun 2021,2022 dan 2023 dengan jumlah rata-rata upah per jam laki-laki pada tahun 2023 senilai Rp. 20.125,00 sedangkan Perempuan senilai Rp. 16.779,00. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan memperoleh upah lebih rendah, hal ini tidak terlepas dari kultur patriarki yang kerap memberikan kerugian bagi perempuan. Contoh sederhananya, perempuan dipandang hanya boleh menjadi ibu rumah tangga jika sudah menikah kelak, perempuan tidak diberikan kesempatan atau kepercayaan untuk ikut berpartisipasi di pasar kerja. Wanita mempunyai potensi meraih pekerjaan yang lebih baik, jika diberikan kesempatan dan kepercayaan. Tidak sedikit wanita yang menjadi tulang punggung bagi keluarganya sendiri, karena keterpaksaan keadaan. Maka dari itu diperlukan keadilan bagi perempuan dalam hal pemberian gaji yang sesuai.

Pemerintah menanggapi kasus ini dengan mengeluarkan undang-undang yang mendukung wanita dalam mendapatkan keadilan. Seperti dikeluarkannya UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2016 tentang Kesetaraan Gender di Tempat Kerja. Faktanya, banyak terjadi ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tata cara yang ditetapkan dalam undang-undang ini. Hal ini berkisar dari kesetaraan gender, diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja, dan diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan.

Namun pada kenyataannya, perempuan masih kurang terwakili dalam posisi manajemen dan pengambilan keputusan. Dibutuhkan upaya yang konsisten dari berbagai organisasi, termasuk sektor publik dan swasta, untuk mencapai kesetaraan gender dan keadilan bagi perempuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mardina. (2015). Kesenjangan Penghasilan Antar Gender Di Indonesia Tahun 2013 Dengan Metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca. *Jurnal Aplikasi Statistika Dan Komputasi Statistik*.
- Edi Wibowo, Dwi. Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender.
- BatasNews. 2017. 10 Industri yang Paling Banyak Menyerap Tenaga Kerja Perempuan. Diakses pada tanggal 2 Juni 2024 dari [10 Industri yang Paling Banyak Menyerap Tenaga Kerja Perempuan - Batas Media](#)
- Tindangen, Megi; S.M Engka, Daisy; C. Wauran, Patric. 2020. Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus; Perempuan Pekerja Sawah di Desa Lemoh
- Effendi, Prihatin. 2018. "Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Journal.Unigres*.
- Hartati, Margaret. 2023. "Perlindungan Hukum Dan Pengupahan Bagi TenagaKerja Perempuan." *Jurnal Cahaya Mandalika*.
- Tantimin. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia1." *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Vol 8*.
- Riyanto, Cindy Shira. 2023. "Kesetaraan Gender." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Vol.2*.
- Adinda, P. (2021, Maret 4). Kenapa Perempuan Indonesia Diupah Lebih Rendah? Retrieved from Asumsi.co: <https://asumsi.co/post/58724/perempuan-indonesia-masih-diupah-lebih-rendah-apa-penyebabnya/>
- Aulika, P. R. (2022, May 31). BEAUTYNESIA. Retrieved from [beautynesia.id: https://www.beautynesia.id/life/3-alasan-mengapa-perempuan-sering-digaji-lebih-rendah-daripada-pria/b-255472](https://www.beautynesia.id/life/3-alasan-mengapa-perempuan-sering-digaji-lebih-rendah-daripada-pria/b-255472)
- Setyaningrum, A. (2020). Analisis Kesenjangan Upah Antara Gender Oada Sektor Di Indonesia. [jimfeb.ub.ac.id](http://jimfeb.ub.ac.id), 8.