

## HAMBATAN PENEGAKAN HAM TERHADAP KESETARAAN GENDER DI DUNIA KERJA DALAM BUDAYA PATRIARKI

Muhammad Edwar  
[muhammadedwar364@gmail.com](mailto:muhammadedwar364@gmail.com)  
Universitas Bengkulu

### ABSTRAK

Isu kesetaraan gender masih menjadi isu krusial dalam penegakan Hak Asasi Manusia di Indonesia, terutama dengan mempertimbangkan budaya patriarki yang masih kuat. Meskipun telah ada kemajuan dalam kebijakan dan regulasi namun masih terdapat hambatan dalam mencapai kesetaraan di lingkungan kerja. Penelitian ini mengkaji secara mendalam bagaimana budaya patriarki mempengaruhi implementasi prinsip-prinsip HAM terkait kesetaraan gender di dunia kerja. Melalui analisis terhadap kerangka hukum yang ada termasuk Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM. Melalui pendekatan yuridis-normatif penelitian ini menunjukkan adanya paradoks antara keberadaan kerangka hukum yang progresif dengan realitas diskriminasi gender yang masih terjadi di dunia kerja. Hal ini mengindikasikan adanya hambatan terhadap terhadap kesetaraan gender, yang sebagian besar berakar pada budaya patriarki. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukannya harmonisasi hukum, penguatan mekanisme penegakan, serta integrasi perspektif gender dan implementasi kebijakan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Penelitian ini berkontribusi pada penembangan strategi hukum yang lebih efektif dalam mewujudkan kesetaraan gender di dunia kerja, selaras dengan prinsip-prinsip HAM dan cita-cita keadilan sosial.

**Kata Kunci:** Kesetaraan Gender, Budaya Patriarki, HAM

### ABSTRACT

*The issue of gender equality is still a crucial issue in the enforcement of Human Rights in Indonesia, especially considering the strong patriarchal culture. Although there has been progress in policies and regulations, there are still obstacles in achieving equality in the workplace. This study examines in depth how patriarchal culture influences the implementation of human rights principles related to gender equality in the workplace. Through an analysis of the existing legal framework including Law Number 39 of 1999 concerning Human Rights. Through a juridical-normative approach, this study shows a paradox between the existence of a progressive legal framework and the reality of gender discrimination that still occurs in the workplace. This indicates obstacles to gender equality, most of which are rooted in patriarchal culture. This study concludes that legal harmonization, strengthening of enforcement mechanisms, and integration of gender perspectives and policy implementation are needed to overcome these obstacles. This study contributes to the development of more effective legal strategies in realizing gender equality in the workplace, in line with human rights principles and the ideals of social justice.*

**Keywords:** Gender Equality, Patriarchal Culture, Human Rights

### PENDAHULUAN

Kesetaraan gender masih menjadi topik yang terus diperbincangkan dan menjadi tantangan besar bagi kita. Isu ini tidak merujuk pada perbedaan biologis antar jenis kelamin. Melainkan konsep penekanan pada perbedaan peran, fungsi dan tanggungjawab yang melekat pada diri laki laki dan perempuan . Kesetaraan gender menjadi salah satu unsur penting dalam penegakan Hak Asasi Manusia. Kesetaraan bukan berarti perempuan dan laki-laki memiliki kesamaan kodrat melainkan kesetaraan yang memiliki kesamaan dalam hak, tanggung jawab, dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam peran sosial yang tidak berdasarkan pada kondisi mereka dilahirkan sebagai jenis kelaminnya apa. Dalam hal ini, kesetaraan yang dimaksud adalah tidak adanya peran dan tindakan yang lebih

baik di lingkungan kerja. Sebaliknya, kesetaraan gender terjadi ketika laki-laki dan perempuan diberi kesempatan yang sama untuk mencapai kesuksesan .

Masalah kesetaraan gender terutama di lingkungan kerja tak luput dari sandera budaya patriarki hal inilah yang menjadikan hambatan dalam mewujudkan kesetaraan gender. Budaya Patriarki bermakna struktur sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pemegang kekuasaan utama dan berperan dominan dalam kepemimpinan, asal kata patriarki yaitu dari kata patriarkat yang bermakna menempatkan laki-laki sebagai penguasa tunggal .

Ketidakadilan gender terbagi menjadi beberapa bentuk yaitu sebagai berikut :

#### **A. Subordinasi**

Persepsi bahwa peran yang dimainkan oleh satu gender lebih penting daripada peran yang dimainkan oleh gender lain dikenal sebagai subordinasi. Banyak orang percaya bahwa perempuan mempunyai peran dan posisi yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Misalnya, hak pendidikan yang tidak sama terjadi ketika keuangan keluarga terbatas; anak laki-laki memiliki hak pendidikan lebih banyak daripada perempuan, meskipun perempuan memiliki kemampuan untuk mendapatkan pendidikan.

#### **B. Marginalisasi (Peminggiran)**

Marginalisasi memiliki arti bahwa sebagai proses marginalisasi atau terpinggirkan, sehingga anak perempuan dimasukkan ke sekolah untuk bekerja sebagai guru, perawat dan sekretaris. Mirisnya, pekerjaan seperti ini dianggap tidak berharga dibandingkan dengan pekerjaan laki-laki.

#### **C. Stereotype ( Pelabelan Gender )**

Berdasarkan stereotip yang salah, seseorang atau kelompok disebut stereotip. Ras atau kelompok tertentu seringkali dipandang dengan cara yang tidak adil. Selain itu, ini berarti memiliki hubungan yang tidak proporsional atau tidak sejalan dengan niat untuk mengontrol atau mendominasi orang lain. Postingan yang mengutamakan perempuan sering terlihat. Misalnya, wanita hanya melihat pekerjaan mereka sebagai tanggung jawab untuk menjaga rumah. Menyebut perempuan sebagai "domestik" berbahaya jika mereka ingin terlibat dalam "aktivitas laki-laki" seperti politik, bisnis, atau manajemen. Sebaliknya, gagasan bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama menunjukkan bahwa gaji wanita dianggap sebagai pekerjaan paruh waktu atau tambahan, dan seringkali diabaikan.

#### **D. Kekerasan**

Kekerasan merupakan jenis komunikasi verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang berdampak buruk pada korban secara fisik, emosional, dan psikologis. Ini adalah salah satu contoh paling jelas dari ketidaksetaraan gender yang berakar pada budaya patriarki. Perempuan seringkali menjadi sasaran dan korban kekerasan dalam konteks ini, terutama kekerasan dalam rumah tangga dan kekerasan berbasis gender.

#### **E. Beban Ganda**

Salah satu gender menanggung beban yang lebih besar disebut beban ganda. Sebagai contoh, perempuan mengalami beban yang lebih besar dibandingkan laki-laki dalam pekerjaan seperti PNS atau penjual sayuran di pasar. Selain itu, wanita yang tinggal di rumah tangga masih harus menjalankan pekerjaan rumah tangga tanpa bantuan dari pasangan atau anak-anaknya .

Laki-laki dipandang lebih tinggi daripada perempuan dalam masyarakat dengan budaya patriarki. Ini berarti laki-laki dipandang mempunyai kekuasaan untuk mengontrol atau menundukkan perempuan. Oleh karena itu, dalam kehidupan bermasyarakat perempuan dianggap lebih lemah dibandingkan dengan laki-laki . Sistem patriarki yang mengakar di kehidupan bermasyarakat menyebabkan kesenjangan dan ketidakadilan yang disebabkan oleh gender sehingga mempengaruhi ke berbagai aspek kegiatan manusia .

Ketidakadilan ini termasuk juga di lingkungan pekerjaan yang mana ini masih menjadi tantangan besar.

Jumlah pekerjaan yang tersedia bagi perempuan dibatasi oleh budaya patriarki. Wanita sering mengalami diskriminasi dalam berbagai hal. Ada hal lain yang disebut sebagai budaya patriarki, sebagai penyebab kesenjangan dan ketidakadilan gender sampai saat ini. Ini termasuk stratifikasi, yang kadang-kadang menyebabkan kesulitan untuk berpindah posisi atau kedudukan. Hal ini memengaruhi banyak aspek kehidupan manusia. Dalam konteks tempat kerja, ini merupakan contoh yang menonjol. Laki-laki dianggap lebih cakap dan dapat diandalkan daripada perempuan ketika bertanggung jawab. Menurut Pasal 49 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, perempuan berhak untuk dipilih, dipilih, dan diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pandangan negatif terhadap perempuan yang berkarir tidak serta merta hilang. Meskipun keadilan yang harus diberikan kepada perempuan yang ingin berkarir disebutkan dalam Undang-Undang tentang Keadilan, masih ada pandangan bahwa perempuan memiliki etos kerja yang buruk, terutama dalam posisi pemimpin.

Upaya mengatasi hambatan-hambatan ini membutuhkan pendekatan yang komprehensif yang tidak berfokus pada kebijakan formal saja, melainkan juga pada mindset atau pemikiran orang di dunia kerja. Hal ini melibatkan proses yang berkelanjutan, penguatan mekanisme perlindungan dan penanganan kasus-kasus diskriminasi gender. Oleh sebab itu, hal ini penting untuk dikaji lebih dalam bagaimana budaya patriarki ini mempengaruhi penegakan HAM terhadap kesetaraan gender di dunia kerja di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merumuskan metode normatif sebagaimana yang diuraikan dalam buku "Penelitian Hukum" yang ditulis oleh Peter Mahmud Marzuki dengan pendekatan studi literatur untuk mengkaji secara mendalam fenomena budaya patriarki sebagai hambatan dalam penegakan HAM terkait kesetaraan gender di dunia kerja. Pemilihan metode ini didasarkan pada kompleksitas isu yang memerlukan analisis mendalam dan kontekstual.

Proses pengumpulan data dilaksanakan melalui penelusuran dan analisis sumber-sumber literatur yang relevan. Sumber-sumber ini meliputi peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, jurnal-jurnal ilmiah yang membahas isu gender, HAM, dan budaya patriarki di dunia kerja, laporan dari organisasi HAM dan lembaga kesetaraan gender, serta artikel berita dan liputan media massa mengenai kasus-kasus diskriminasi gender di lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah hambatan penegakan HAM terhadap kesetaraan gender di dunia kerja dalam budaya patriarki. Hasil penelitian akan disajikan secara deskriptif-analitis, memberikan gambaran komprehensif mengenai hambatan-hambatan hukum dan sosio-kultural dalam penegakan HAM terkait kesetaraan gender di dunia kerja, serta mengidentifikasi strategi-strategi potensial untuk mengatasinya dari perspektif hukum.

Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang aspek-aspek hukum dan memberikan landasan bagi rekomendasi penyempurnaan regulasi dan kebijakan untuk mempromosikan kesetaraan gender di dunia kerja dalam konteks budaya hukum Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## **A. Pengaruh Budaya Patriarki dalam Menghambat Kesetaraan Gender di Dunia Kerja**

Dalam studi gender, istilah "kesetaraan gender" umumnya digunakan untuk menunjukkan pembagian yang adil dan setara. Kesetaraan gender terjadi ketika laki-laki dan perempuan memiliki hak-hak yang sama, sebanding, dan setara sebagai manusia dalam semua aspek kehidupan. Konsep kesetaraan gender juga berarti bahwa stereotip tidak lagi membatasi peran laki-laki dan perempuan dalam mengembangkan potensi mereka. Ada sejumlah tanda yang menunjukkan kesetaraan gender dan kesetaraannya. Ini mencakup partisipasi yang sama dalam pengambilan keputusan dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu, memiliki kekuatan atau wewenang untuk membuat keputusan, dan memiliki akses atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya tertentu.

Kesetaraan gender berarti memposisikan laki-laki dan perempuan berstatus yang setara dan memiliki keadaan yang sama untuk mewujudkan hak-hak asasi manusia. Namun dalam mewujudkan kesetaraan gender terutama dalam lingkungan kerja bukan hal yang mudah untuk diterapkan dan membutuhkan waktu yang panjang untuk mewujudkannya. Saat ini masih terjadi ketidakadilan di dalam pekerjaan yang mana peran laki-laki lebih mendominasi dibandingkan dengan perempuan dan menyebabkan terdapat beberapa bentuk diskriminasi yang berbasis gender dialami oleh perempuan dalam lingkungan kerja.

Diskriminasi gender yang dialami oleh perempuan di tempat kerja mencakup perlakuan yang tidak sama, hak yang tidak sama, dan peluang yang tidak sama. Wanita biasanya dihalangi oleh banyak pembatasan sosial dan stereotype dan pelabelan negatif yang dianut masyarakat. Selain itu, wanita memiliki waktu kerja yang lebih lama dan tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, ketidakadilan gender ini menyebabkan kekerasan terhadap perempuan yang saling terkait dan melekat dalam budaya masyarakat yang patriarki, yang sulit untuk diluruskan. Gender menggambarkan batasan dan kesempatan yang lebih mudah diakses oleh laki-laki di lingkungan kerja. Maskulinitas menunjukkan keinginan kuat untuk mempertahankan kekuasaan, sedangkan femininitas sering mengejar keseimbangan dan kesejahteraan komunal. Namun, dalam konteks kesetaraan gender, laki-laki dan perempuan memiliki kondisi yang sama untuk memperoleh hak asasi untuk kelangsungan hidup dan kesetaraan.

Hambatan yang disebabkan oleh budaya patriarki yang melekat dalam masyarakat termasuk dalam dunia kerja mengakibatkan kesenjangan dan ketidakadilan berdasarkan gender. Perilaku diskriminatif yang menghambat karir seseorang di tempat kerja sejak mereka diterima atau dipekerjakan Persyaratan lowongan kerja yang diajukan oleh suatu perusahaan dapat menunjukkan bahwa mereka merekrut karyawan. Bias gender terjadi apabila lowongan kerja tersebut membutuhkan jenis kelamin tertentu, sementara semua orang dapat bekerja di posisi tersebut tanpa membedakan jenis kelamin. Sebaliknya, lowongan kerja yang hanya memungkinkan pekerja dengan jenis kelamin tertentu diperbolehkan. Diskriminasi gender termasuk persyaratan untuk posisi di mana perempuan belum menikah, kesediaan untuk tidak menikah selama kontrak kerja atau pada waktu tertentu, dan sebagainya.

Perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2022 menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan yang dibuktikan pada Februari 2022 gaji karyawan laki-laki di Indonesia rerata adalah Rp.3. 329.205 sedangkan karyawan perempuan adalah Rp. 2.593.709. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada tahun 2021 yang menunjukkan gap yang cukup signifikan pada jumlah pimpinan antara laki-laki dan perempuan yaitu dari 2,82 juta penduduk Indonesia dengan jabatan managerial, hanya 33,08 % yang berjenis kelamin perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa

perempuan memperoleh gaji yang lebih rendah, hal ini tidak terlepas dari kultur patriarki yang kerap memberikan kerugian bagi perempuan. Contohnya perempuan dipandang hanya menjadi ibu rumah tangga jika sudah menikah kelak, perempuan tidak diberikan kesempatan atau kepercayaan untuk ikut berpartisipasi dalam dunia kerja .

Kesenjangan mengenai gaji berdasarkan gender ini merupakan salah satu dari bentuk diskriminasi dan menjadi hal yang menyebabkan terhambatnya kesetaraan gender di dunia kerja. Fenomena ini disebabkan oleh beberapa faktor yang saling terkait, salah satu faktor utama yaitu diskriminasi langsung berdasarkan gender, beberapa pemberi kerja masih menganut pandangan tradisional bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama, sehingga mereka cenderung membeikan gaji yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Pandangan ini menabaikan realitas bahwa banyak perempuan juga mejadi tulang punggung keluarga atau berkontribusi secara signifikan terhadap ekonomi rumah tangga. Faktor selanjutnya yaitu dampak dari tanggung jawab pengasuhan dan pekerjaan rumah tangga. Perempuan lebih sering mengambil cuti atau bekerja paruh waktu untuk mengurus anak atau anggota keluarga lainnya. Hal ini dapat memperlambat kemajuan karir mereka dan mengurangi pengalaman kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat gaji. Selain itu, stereotip bahwa perempuan kurang komitmen pada pekerjaan karena tanggung jawab dapat mempengaruhi keputusan promosi dan kenaikan gaji.

Ketidaksetaraan berdasarkan gender tidak hanya dalam segi kesenjangan upah tetapi juga perempuan seringkali mendapatkan diskriminasi secara verbal maupun non-verbal. Menurut Paulinda, diskriminasi adah tindakan yang sering dilakukan oleh masyarakat terhadap kelompok, ras atau etnis yang berbeda. Beberapa orang memandang diskrimnasi sebagai hal yang lumrah dan biasa saja. Hingga saat ini diskriminasi masih marak terjadi salah satunya karena undang-undang ada yang masih bersifat diskriminatif . Pemberian label pada tindakan merendahkan perempuan ditunjukkan seperti persepsi bahwa perempuan mudah dipengaruhi dan tidak mampu memiliki tanggung jawab yang serius. Persepsi mengenai perempuan sebagai pihak yang lemah sering kali berakar pada budaya masyarakat yang memegang teguh prinsip patriarki, dimana laki-laki secara tradisional diberi peran dominan dalam berbagai aspek kehidupan, sehingga menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender . Pelecehan seksual termasuk salah satu problematika bagi para pekerja, rata-rata korban dari kasus pelecehan seksual tersebut adalah perempuan, Berdasarkan Catatan tahunan (CATAHU) Komisis Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan tahun 2020, terdapat 520 kasus pelecehan seksual. CATAHU 2020 memberikan gambaran kekerasan terhadap perempuan yang terjadi sepanjang 2019, dan meminta perhatian khusus untuk kerkerasan terhadap perempuan . Kekerasan terhadap perempuan di lingkungan kerja ini menjadikan salah satu hambatan bagi kesetaraan gender karena perempuan dianggap sebagai makhluk lemah yang bisa ditindas dan direndahkan hal ini juga merupakan pengaruh dari budaya patriarki yang tertanam dalam pikiran masyarakat. Ini merupakan suatu kesalahan yang besar dan menjadi tantangan bagi kita untuk membenahi situasi tersebut.

## **B. Upaya Mengatasi Hambatan Kesetaraan Gender di Dunia Kerja Akibat Budaya Patriarki**

Kesetaraan gender adalah hal yang masih diperjuangkan dan masih banyak kendala dalam mewujudkannya tentu ini menjadi tantangan besar bagi kita semua di era yang serba canggih ini. Meskipun kita sudah berada dalam berbagai kemajuan dalam bebeapa dekade terakhir, kesenjangan gender dan diskriminai peran antar gender masih terlihat dengan jelas dalam berbagai aspek kehidupan termasuk kehidupan di dunia pekerjaan. Kesenjangan dan diskriminasi tetaplah terjadi di tempat kerja, seringkali perempuan menjadi pihak yang

dirugikan karena pengaruh dari budaya patriarki yang sudah mengakar di pikiran masyarakat, anggapan bahwa peran laki-laki selalu lebih utama dibandingkan perempuan dan perempuan dianggap sebagai pelengkap atau makhluk yang lemah. Hal ini menjadikan tantangan yang besar bagi kita dalam mengupayakan dan mengatasi kesenjangan dan diskriminasi ini yang menghambat kesetaraan gender itu sendiri terutama dalam lingkungan kerja yang dibahas dalam penelitian ini.

Upaya pertama untuk mewujudkan kesetaraan gender terutama di lingkungan kerja yakni dibutuhkannya kebijakan publik yang kuat dan berkelanjutan. Langkah-langkah seperti Pertama, pembuatan kebijakan khusus mengenai penanganan isu kesetaraan gender harus mencakup beberapa elemen kunci. Kebijakan penghapusan diskriminasi gender perlu memuat aturan yang jelas tentang larangan praktik diskriminatif dalam rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir. Penghapusan kesenjangan upah antar gender harus didasarkan pada prinsip "upah yang setara untuk pekerjaan yang setara", dengan mekanisme evaluasi jabatan yang transparan dan berkeadilan. Perlindungan terhadap kekerasan berbasis gender harus mencakup protokol pencegahan dan penanganan yang jelas, termasuk mekanisme pengaduan yang aman dan terjamin kerahasiaannya. Kedua, proses perancangan kebijakan harus melibatkan berbagai pemangku kepentingan secara aktif. Ini termasuk perwakilan dari organisasi perempuan, serikat pekerja, akademisi, praktisi hukum, dan pihak-pihak terkait lainnya. Pengambilan keputusan yang memperhatikan perspektif gender berarti mempertimbangkan dampak kebijakan terhadap berbagai kelompok gender secara berbeda, serta memastikan bahwa solusi yang diusulkan tidak mengakibatkan diskriminasi baru atau memperburuk ketidaksetaraan yang ada.

Ketiga, implementasi dan pemantauan kebijakan membutuhkan struktur dan mekanisme yang jelas. Ini mencakup pembentukan unit khusus yang bertanggung jawab atas implementasi, pelatihan staf yang relevan, dan pengembangan indikator kinerja yang terukur. Pemantauan berkala harus dilakukan melalui audit gender, survei kepuasan karyawan, dan evaluasi dampak kebijakan. Data yang dikumpulkan harus dipilah berdasarkan gender untuk memungkinkan analisis yang lebih mendalam. Keempat, penganggaran yang responsif gender merupakan komponen kritis dalam mendukung kebijakan kesetaraan. Ini meliputi alokasi sumber daya yang cukup untuk program-program spesifik seperti pelatihan kesadaran gender, pengembangan kapasitas kepemimpinan perempuan, dan infrastruktur pendukung seperti fasilitas penitipan anak atau ruang laktasi. Anggaran juga harus mencakup dana untuk penelitian berkelanjutan, evaluasi program, dan penyesuaian kebijakan berdasarkan temuan evaluasi. Kelima, untuk memastikan keberlanjutan, diperlukan mekanisme akuntabilitas yang kuat. Ini termasuk pelaporan rutin tentang kemajuan implementasi kebijakan, transparansi dalam penggunaan anggaran, dan konsekuensi yang jelas untuk ketidakpatuhan terhadap kebijakan kesetaraan gender. Selain itu, perlu ada sistem penghargaan dan insentif untuk organisasi atau unit yang menunjukkan praktik terbaik dalam mempromosikan kesetaraan gender. Keenam, diperlukan kolaborasi antara berbagai sektor untuk mencapai hasil yang optimal. Ini mencakup kemitraan antara pemerintah, sektor swasta, organisasi masyarakat sipil, dan lembaga pendidikan dalam mengimplementasikan dan menegakkan kebijakan kesetaraan gender. Jaringan kerjasama ini juga penting untuk berbagi praktik terbaik, sumber daya, dan pembelajaran bersama. Terakhir, kebijakan publik untuk kesetaraan gender harus bersifat adaptif dan responsif terhadap perubahan konteks sosial dan ekonomi. Ini berarti kebijakan harus secara reguler ditinjau dan diperbarui untuk mengakomodasi tantangan baru dan peluang yang muncul dalam upaya mencapai kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Berikut adalah beberapa contoh kebijakan yang bertujuan untuk menjamin kesetaraan

gender di tempat kerja. Pertama dan terpenting, fleksibilitas. Laki-laki juga harus bersedia mengurangi gaji dan memiliki jam kerja yang lebih fleksibel. membuat peraturan yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah secara penuh waktu atau part-time. Jam kerja utama tetap ada, tetapi karyawan dapat memilih sendiri jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Informasi tentang penghasilan yang dirahasiakan adalah salah satu cara ketidaksetaraan upah gender terjadi. Banyak orang percaya bahwa membicarakan gaji adalah hal yang tidak pantas karena perusahaan menganggap gaji adalah informasi rahasia. Sebenarnya, pekerja harus selalu jujur saat berbicara tentang gaji agar tidak ada yang merasa ditipu dengan gaji yang tidak adil saat perusahaan memberi tahu mereka posisi apa dan gaji apa yang akan mereka terima .

Menghilangkan stereotip gender merupakan salah satu upaya dari mengatasi hambatan kesetaraan gender. Upaya penghapusan stereotip gender perlu dilakukan melalui berbagai strategi yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mencapai perubahan yang signifikan. Langkah pertama dalam mengatasi diskriminasi gender adalah dengan mengidentifikasi dan menghilangkan karakteristik berbasis stereotip yang merugikan dari proses pengambilan keputusan. Stereotip gender sering kali mempengaruhi penilaian dan keputusan secara tidak sadar, seperti anggapan bahwa perempuan kurang tegas dalam kepemimpinan atau lebih emosional dalam pengambilan keputusan. Karakteristik stereotip semacam ini perlu dihapuskan melalui edukasi dan peningkatan kesadaran tentang dampak negatifnya terhadap kesetaraan gender.

Mengubah keyakinan stereotip tentang perempuan merupakan langkah krusial yang membutuhkan intervensi pada berbagai tingkatan. Pada tingkat individu, perubahan dapat dimulai melalui program pelatihan kesadaran bias gender dan workshop pengembangan pemahaman tentang kesetaraan. Exposure terhadap role model yang menentang stereotip serta diskusi kelompok yang membahas dan menantang asumsi gender juga memainkan peran penting dalam proses ini. Sementara pada tingkat organisasi, pengurangan stereotip dapat dicapai melalui implementasi kebijakan rekrutmen dan promosi yang netral gender, didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang objektif serta program mentoring lintas gender.

Mengurangi arti penting gender dalam konteks profesional juga merupakan strategi yang tidak kalah pentingnya. Pendekatan ini menekankan pada kompetensi dan kinerja daripada karakteristik gender, didukung dengan penggunaan bahasa yang netral gender dalam komunikasi organisasi. Penerapan kriteria evaluasi yang terstandar dan penciptaan lingkungan kerja yang menghargai keragaman juga berkontribusi signifikan dalam upaya ini.

Meskipun penelitian Bauer dan Baltes menunjukkan korelasi positif antara ketiadaan keyakinan stereotip dengan berkurangnya perilaku diskriminatif, tantangan utama masih terletak pada kenyataan bahwa stereotip gender masih tertanam dalam dalam struktur sosial dan budaya. Sosialisasi gender sejak dini, representasi media yang bias, serta norma sosial dan budaya yang mengakar menjadi faktor-faktor yang berkontribusi pada persistensi stereotip ini. Kurangnya exposure terhadap contoh-contoh yang menentang stereotip juga memperlambat proses perubahan.

Untuk mencapai perubahan yang berkelanjutan, diperlukan komitmen jangka panjang dari berbagai pihak. Pembuat kebijakan harus menciptakan kerangka hukum yang mendukung, sementara organisasi perlu mengimplementasikan praktik-praktik inklusif. Individu juga memiliki peran penting dalam menantang dan mengubah mindset pribadi, didukung oleh media yang mempromosikan narasi yang lebih seimbang dan institusi pendidikan yang menanamkan nilai-nilai kesetaraan .

Cara lain yang paling sering digunakan oleh organisasi untuk mengatasi diskriminasi

gender yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan keragaman dirancang untuk menghadapi bias pengambilan keputusan dan untuk mengurangi kecenderungan stereotip. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang prasangka tidak sadar dan memberikan alat untuk mengenali serta mengatasi bias dalam interaksi sehari-hari dan proses pengambilan keputusan organisasi.

Selain itu, untuk menghilangkan karakteristik berbasis stereotip dapat dilakukan dengan meningkatkan kehadiran perempuan dalam peran tradisional laki-laki. Strategi ini melibatkan upaya aktif untuk merekrut, mempromosikan, dan mempertahankan perempuan dalam posisi yang secara historis didominasi oleh laki-laki, seperti dalam bidang teknik, teknologi informasi, atau manajemen tingkat atas. Dengan meningkatkan representasi perempuan dalam peran-peran ini, organisasi dapat membantu mengubah persepsi tentang kemampuan dan potensi kepemimpinan perempuan.

Memiliki perempuan di tingkat atas organisasi dapat mengurangi stereotip. Kehadiran pemimpin perempuan di posisi senior tidak hanya memberikan model peran yang kuat bagi karyawan perempuan lainnya, tetapi juga membantu mengubah budaya organisasi secara keseluruhan. Pemimpin perempuan dapat membawa perspektif yang berbeda dalam pengambilan keputusan, mendorong kebijakan yang lebih inklusif, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang gender.

Lebih lanjut, organisasi dapat mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan gender, seperti cuti orang tua yang fleksibel, program mentoring lintas gender, dan inisiatif pengembangan karir yang ditargetkan untuk perempuan. Kombinasi dari pendidikan, peningkatan representasi, dan kebijakan yang mendukung ini dapat menciptakan perubahan sistemik yang lebih luas dalam mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja.

Penting untuk dicatat bahwa mengatasi diskriminasi gender adalah proses jangka panjang yang membutuhkan komitmen berkelanjutan dari semua tingkatan organisasi. Evaluasi reguler terhadap efektivitas program dan kebijakan, serta kesediaan untuk beradaptasi dan meningkatkan strategi berdasarkan umpan balik dan hasil, sangat penting untuk mencapai kesetaraan gender yang berkelanjutan dalam organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dalam jurnal ini, dapat disimpulkan bahwa budaya patriarki masih menjadi hambatan signifikan dalam mewujudkan kesetaraan gender di dunia kerja di Indonesia. Meskipun telah ada kemajuan dalam kebijakan dan regulasi, implementasinya masih terkendala oleh nilai-nilai patriarki yang mengakar kuat dalam masyarakat. Hal ini tercermin dalam berbagai bentuk diskriminasi gender di tempat kerja, seperti kesenjangan upah, hambatan dalam pengembangan karir, dan stereotip gender yang merugikan perempuan.

Faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap ketidaksetaraan ini meliputi stereotip gender yang mempengaruhi proses rekrutmen dan promosi, kesenjangan upah berdasarkan gender, beban ganda terhadap perempuan dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga, kurangnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan, serta kekerasan dan pelecehan berbasis gender di lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa mengatasi hambatan-hambatan ini membutuhkan pendekatan komprehensif yang melibatkan perubahan kebijakan, budaya organisasi, dan mindset individu.

Mereka telah menemukan bahwa hal-hal seperti meningkatkan keragaman dalam pendidikan, meningkatkan jumlah perempuan yang terlibat dalam posisi kepemimpinan, dan mengubah kebijakan yang mendukung kesetaraan gender adalah langkah penting

menuju lingkungan kerja yang lebih setara dan inklusif. Namun, perubahan ini membutuhkan waktu dan komitmen dari banyak pihak, termasuk pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil.

### **Saran**

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan untuk mengatasi hambatan kesetaraan gender di dunia kerja akibat budaya patriarki. Pertama, pemerintah perlu memperkuat implementasi dan penegakan hukum terkait kesetaraan gender di lingkungan kerja, termasuk menerapkan sanksi yang tegas bagi pelanggaran. Hal ini harus disertai dengan upaya meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya kesetaraan gender di seluruh lapisan masyarakat.

Kedua, perusahaan dan organisasi harus mengambil peran aktif dengan mengembangkan kebijakan internal yang mendukung kesetaraan gender. Ini dapat mencakup sistem evaluasi kinerja yang netral gender, program pengembangan kepemimpinan untuk perempuan, kebijakan cuti yang fleksibel, serta transparansi upah dan audit kesenjangan gaji secara berkala.

Ketiga, lembaga pendidikan harus berperan aktif dalam mengedukasi masyarakat tentang kesetaraan gender dan dampak negatif dari stereotip gender sejak usia dini. Kurikulum yang responsif gender dan program-program yang mendorong partisipasi setara dalam berbagai bidang studi dapat membantu mengubah respons dan sikap terhadap peran gender.

Keempat, media massa perlu meningkatkan representasi positif perempuan dalam berbagai peran profesional untuk membantu mengubah persepsi masyarakat. Penggambaran yang lebih setara dan beragam tentang peran gender di media dapat membantu menantang stereotip yang ada.

Kelima, kolaborasi yang lebih erat diperlukan antara organisasi masyarakat sipil, sektor swasta, dan pemerintah untuk mengembangkan dan menerapkan program yang mendukung perempuan dalam dunia kerja. Ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan jaringan dukungan profesional.

Terakhir, diperlukan penelitian lebih lanjut tentang dampak spesifik budaya patriarki terhadap berbagai sektor industri dan kelompok demografis. Hal ini akan mendukung dalam pengembangan strategi yang lebih terarah dan efektif untuk mengatasi ketidaksetaraan gender di dunia kerja.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini secara konsisten dan berkelanjutan, diharapkan dapat tercipta perubahan sistemik yang mendukung kesetaraan gender di dunia kerja, mengatasi hambatan yang disebabkan oleh budaya patriarki, dan mewujudkan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif bagi semua gender.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananta, Zulia Devi, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, and M Isa Anshori, 'Memahami Tindakan Diskriminasi Di Tempat Kerja: Perspektif Hukum Dan Etika', *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2.3 (2024), pp. 106–20 <<https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>>
- Audina, Dhea Januastasya, 'Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia', *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2.4 (2022), pp. 148–54, doi:10.56393/nomos.v1i6.602
- Aulia Azzahra, Almira, 'Stratifikasi Terbuka Posisi Pekerja Hotel: Apakah Budaya Patriarki Ditegakkan?', *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Kebudayaan*, 13.2 (2022), pp. 105–18, doi:10.32505/hikmah.v13i2.4673
- Di, Seksual, and Tempat Kerja, 'Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja', *X.13* (2021), pp. 95–102

- Ekonomi, Jurnal, Manajemen dan Akuntansi, Mia Lasmi Wardiyah, M Ag, Nuraini Laila Sari, Qurana Sab, and others, 'Neraca GENDER ANTARA PRIA DAN WANITA', 2.7 (2024), pp. 483–93 <<http://jurnal.kolibi.org/index.php/>>
- Fitria, Syayidah, and Lulu Aniqurrohmah, 'Jurnal Dunia Ilmu Hukum Kesetaraan Gender Dan Nilai Nilai Yang Terkandung Di Dalamnya Menurut Hak Asasi Manusia Jurnal Dunia Ilmu Hukum', 1 (2023), pp. 50–56
- IBCWE, 'Lima Kebijakan Ini Diperlukan Agar Perusahaan Mewujudkan Kesetaraan Gender', IBCWE, 2023 <<https://ibcwe.id/id/lima-kebijakan-ini-diperlukan-agar-perusahaan-mewujudkan-kesetaraan-gender/>> [accessed 6 October 2024]
- Jacky, 'Mewujudkan Kesetaraan Gender : Tantangan Dan Langkah-Langkah Menuju Perubahan Positif', Suara Mahasiswa, 2024, p. 1 <<https://binus.ac.id/character-building/2024/03/mewujudkan-kesetaraan-gender-tantangan-dan-langkah-langkah-menuju-perubahan-positif/>> [accessed 24 September 2024]
- Kasih, Osihanna Meita, Yuni Amanda, Hannatrie Syalsabillah, Sefrina Linda, Adilla Putri, Angelica Nathaniella, and others, 'Diskriminasi Gender Dan Tindakan Asusila Terhadap Wanita Dalam Dunia Pekerjaan', Jurnal Ilmu Hukum, 1.2 (2024), pp. 281–91 <<https://doi.org/10.62017/syariah>>
- Leovani, Ega, Florentinus Heru Ismadi, and Candra Astra Terenggana, 'Ketidaksetaraan Gender Di Tempat Kerja : Tinjauan Mengenai Proses Dan Praktek Dalam Organisasi', Analisis, 13.2 (2023), pp. 303–19, doi:10.37478/als.v13i2.3118
- Makassar, Universitas Negeri, Duwi Purwati, Universitas Nahdlatul, Ulama Nusa, and Tenggara Barat, 'KESETARAAN GENDER DI PERGURUAN TINGGI : MASIHKAH SEBATAS KONSEP ?', 2022, pp. 1–16
- Murtado, Aceng, Ade Fakhri Kurniawan, and Suadi Sa'ad, 'Diskriminasi Gender Dalam Pendidikan Dan Tempat Kerja : Analisis Faktor Sosial Dan Agama', Journal on Education, 06.03 (2024), pp. 17510–24
- Nofita, Herlena, and Romadhona Kusuma Yudha, 'KONTRUKSI SOSIAL MASYARAKAT TENTANG KESETARAAN GENDER SEBAGAI UPAYA UNTUK MENGATASI KEKERASAN FISIK TERHADAP PEREMPUAN (Studi Kasus Di Bentiring Permai, Muara Bangkahulu Kota Bengkulu)', 4.1 (2024), pp. 442–58
- Pahlevi, Rijal, and Rahimin Affandi Abdul Rahim, 'Faktor Pendukung Dan Tantangan Menuju Kesetaraan Gender', Jurnal Iman Dan Spiritualitas, 3.2 (2023), pp. 259–68, doi:10.15575/jis.v3i2.26766
- Riyana, Nita, 'No Title', 2021
- Sarina, M. Ridwan Said Ahmad, 'Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar', Pini Journal Of Sociology Education Review, 1.2 (2021), pp. 64–71 <<https://ojs.unm.ac.id/jser/article/view/21166>>
- Susanto, Nanang Hasan, 'TANTANGAN MEWUJUDKAN KESETARAAN GENDER', 7 (2015)
- Teniwut, Meilani, 'Mengenal Budaya Patriarki Dan Dampaknya Pada Perempuan', Media Indonesia, 2022
- Widhiyana, Made, 'Pengaruh Budaya Patriarki Terhadap Kesetaraan Gender Dalam Keluarga Hindu', Belom Bahadat, 14.1 (2024), pp. 83–99, doi:10.33363/bb.v14i1.1179
- Wulandari, Ratih, 'Diskriminasi Perempuan Di Tempat Kerja', Jurnal Idea Hukum, 8.1 (2022), pp. 115–30
- Zuhri, Saifuddin, and Diana Amalia, 'Ketidakadilan Gender Dan Budaya Patriarki Di Kehidupan Masyarakat Indonesia', Murabbi : Jurnal Ilmiah Dalam Bidang Pendidikan, 5.1 (2022), pp. 17–41 <<https://ejournal.stitalhikmah-tt.ac.id/index.php/murabbi/article/download/100/99>>