

Pengaruh Politik Hukum Terhadap Kesetaraan Gender di Dunia Kerja

Irwan Triadi*, Maryanto

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jakarta

✉ Koresponden: irwantriadi1@yahoo.com

ABSTRAK

Isu kesetaraan gender di dunia kerja masih menjadi tantangan besar, baik secara global maupun di Indonesia. Perempuan menghadapi hambatan dalam akses ke posisi strategis, kesenjangan upah, dan tanggung jawab domestik yang membatasi partisipasi mereka. Data dari World Economic Forum tahun 2023 menunjukkan perempuan rata-rata memperoleh 23% lebih rendah dari laki-laki, sedangkan di Indonesia, perempuan hanya menerima 78% dari upah laki-laki. Di sektor kepemimpinan, perempuan Indonesia hanya memegang 30% posisi manajerial. Indonesia telah mengadopsi regulasi seperti UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang TPKS dan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja untuk mengurangi diskriminasi berbasis gender. Namun, implementasi regulasi ini sering terhambat oleh lemahnya pengawasan, budaya patriarki, dan minimnya komitmen politik. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif untuk menganalisis pengaruh politik hukum dalam mendukung kesetaraan gender di dunia kerja. Politik hukum memainkan peran penting dalam menghapus diskriminasi dan mendorong pemberdayaan perempuan. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperkuat regulasi, seperti merevisi kebijakan cuti orang tua dan melakukan audit kesetaraan upah. Kementerian Ketenagakerjaan harus memastikan implementasi prinsip anti-diskriminasi, serta partai politik dan legislatif meningkatkan efektivitas kuota representasi perempuan.

Kata Kunci: Diskriminasi Gender; Kesenjangan Upah; Regulasi Kesetaraan.

ABSTRACT

Gender equality in the workplace remains a significant challenge both globally and in Indonesia. Women face barriers in accessing strategic positions, wage gaps, and domestic responsibilities that limit their participation. Data from the World Economic Forum in 2023 show that women earn, on average, 23% less than men, while in Indonesia, women earn only 78% of what men make. In leadership positions, Indonesian women hold only 30% of managerial roles. Indonesia has adopted regulations such as Law No. 12 of 2022 on the Prevention and Elimination of Sexual Violence (TPKS) and Law No. 6 of 2023 on Job Creation to reduce gender-based discrimination. However, the implementation of these regulations is often hindered by weak oversight, a patriarchal culture, and insufficient political commitment. This study uses a normative legal approach to analyze the effectiveness of legal politics in supporting gender equality in the workplace. Legal politics plays a crucial role in eliminating discrimination and promoting women's empowerment. Therefore, the government needs to strengthen regulations, such as revising parental leave policies and conducting wage equality audits. The Ministry of Manpower must ensure the implementation of anti-discrimination principles, and political parties and the legislature should enhance the effectiveness of female representation quotas.

Keywords: Gender Discrimination; Wage Gap; Equality Regulation.

A. PENDAHULUAN

Gender merupakan konsep yang merujuk pada perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab sosial antara laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh budaya dan norma masyarakat. Dalam hal ini, gender tidak merujuk pada aspek biologis melainkan pada persepsi masyarakat terhadap peran dan kedudukan laki-laki dan perempuan. Kesetaraan gender

adalah kondisi di mana laki-laki dan perempuan dapat memiliki akses, kesempatan, hak, dan tanggung jawab yang sama di berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Kesenjangan gender bertujuan untuk menghapus segala bentuk diskriminasi berbasis gender sehingga setiap individu dapat berkembang secara optimal tanpa hambatan stereotip atau prasangka (West & Zimmerman, 1987).

Di dalam dunia kerja, isu kesetaraan gender telah menjadi salah satu isu global yang terus diperjuangkan. Di Indonesia, komitmen terhadap kesetaraan gender terbukti dalam beberapa regulasi terbaru, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 190 terkait Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, serta Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS). Regulasi ini menegaskan pentingnya perlakuan yang setara tanpa diskriminasi gender dalam dunia kerja dan berbagai aspek kehidupan lainnya. Dalam tinjauan penelitian sebelumnya, Bonnet, Vanek, dan Chen, menyoroti ketimpangan gender dalam ekonomi informal, di mana perempuan sering kali bekerja dalam kondisi yang kurang terlindungi. (Bonnet dkk., 2019).

Berbagai negara di belahan dunia telah menerapkan kebijakan untuk mempromosikan isu kesetaraan gender, meliputi kesenjangan dalam partisipasi, upah, akses terhadap posisi kepemimpinan, serta perlakuan yang setara di tempat kerja masih menjadi suatu tantangan yang besar. Menurut laporan International Labour Organization (ILO), perempuan di dunia kerja sering menghadapi diskriminasi dalam bentuk ketimpangan upah untuk pekerjaan yang setara, kurangnya perlindungan terhadap pelecehan seksual, dan keterbatasan akses pada posisi strategis (ILO, 2021).

Kesetaraan gender dalam dunia kerja merupakan isu global yang terus menjadi perhatian berbagai negara. Studi oleh Basu dan Cammack, menunjukkan bahwa diskriminasi berbasis gender tidak hanya berdampak pada individu perempuan tetapi juga menyebabkan kerugian ekonomi nasional yang signifikan (Basu & Cammack, 2020).

Data World Economic Forum tahun 2023 menunjukkan bahwa kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan masih berada di angka 20-23%, dan perempuan hanya mengisi sekitar 22% dari posisi kepemimpinan senior di perusahaan besar. Di sisi lain, menurut laporan dari UN Women tahun 2021, hanya sekitar 50% perempuan usia kerja yang berpartisipasi dalam angkatan kerja global dibandingkan dengan 76% laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa betapa timpangnya partisipasi antara laki-laki dan perempuan yang signifikan (World Economic Forum, 2023).

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan hanya mencapai 54,3%, jauh di bawah TPAK laki-laki yang sebesar 83,1%. Selain itu, laporan dari Komnas Perempuan tahun 2021 mengindikasikan bahwa perempuan sering mengalami pelecehan seksual dan diskriminasi berbasis gender di tempat kerja. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi terkait kesetaraan gender telah ada, implementasinya masih menghadapi banyak hambatan (Badan Pusat Statistik, 2024).

Dalam dunia kerja, perempuan sering kali terjebak dalam stereotip gender yang menghambat mereka untuk berkembang. Stereotip ini menyebabkan perempuan lebih sering ditempatkan pada posisi atau sektor kerja tertentu yang dianggap “kurang strategis” dibandingkan laki-laki. Selain itu, data dari World Economic Forum tahun 2023, menjelaskan bahwa kesenjangan upah global antara laki-laki dan perempuan masih berada di angka 20-23% di berbagai sektor. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk mewujudkan kesetaraan

gender di dunia kerja masih membutuhkan dorongan yang lebih kuat, baik melalui regulasi maupun perubahan budaya kerja.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang timbul akibat ketimpangan kesetaraan gender yang belum tercapai dengan maksimal, politik hukum hadir untuk memainkan peran yang sangat strategis dalam mendorong perubahan. Politik hukum berfungsi untuk menciptakan kerangka regulasi yang tidak hanya menjamin keadilan, tetapi juga kesetaraan hak di seluruh sektor kehidupan, termasuk dunia kerja. Sebagai bagian dari upaya menciptakan keadilan sosial, politik hukum harus bertujuan untuk menghapus diskriminasi berbasis gender dan memberikan perlindungan serta pemberdayaan yang adil, terutama bagi kelompok yang paling rentan, seperti perempuan. Politik hukum modern harus sensitif terhadap dinamika sosial dan perubahan zaman, sehingga dapat menghasilkan keadilan yang substantif dan dapat diterima oleh seluruh lapisan masyarakat. Di Indonesia, upaya untuk menghapus kesenjangan gender telah dilakukan melalui berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Beneria dkk., 2016).

Politik hukum diharapkan menjadi alat perubahan yang efektif, namun implementasinya masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang menghambat kemajuan. Kendala budaya dan norma sosial yang masih sangat patriarki menjadi hambatan utama dalam perubahan yang berkelanjutan. Dalam banyak budaya, terutama yang memiliki pandangan konservatif tentang peran gender, perempuan seringkali dipandang sebagai pihak yang “lebih rendah” dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan. Akibatnya, kebijakan yang dirancang untuk mempromosikan kesetaraan gender seringkali menemui resistensi, bahkan penolakan, dari berbagai pihak. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender bukan hanya masalah hukum, tetapi juga perubahan paradigma sosial yang harus diperjuangkan dengan kesabaran dan strategi yang tepat (Connell, 2013).

Lemahnya penegakan hukum menjadi salah satu faktor penghambat yang signifikan. Meskipun berbagai regulasi dan kebijakan telah diterbitkan, tanpa adanya pengawasan yang ketat dan sistem sanksi yang efektif, kebijakan tersebut sering kali hanya menjadi dokumen di atas kertas. Tanpa pengawasan yang memadai, pelanggaran terhadap hak-hak kesetaraan gender tidak akan dapat terdeteksi atau ditindaklanjuti dengan tegas. Ini menjadikan kebijakan yang pro-kesetaraan gender tidak cukup efektif dalam menciptakan perubahan yang berarti. Oleh karena itu, politik hukum yang efektif tidak hanya membutuhkan penyusunan regulasi yang jelas, tetapi juga memastikan adanya sistem pengawasan yang transparan dan akuntabel, serta mekanisme penegakan hukum yang tegas.

Isu kesetaraan gender di dunia kerja bukan hanya tentang memberikan hak yang sama, tetapi juga tentang menghapuskan struktur-struktur yang secara tidak langsung mendiskriminasi perempuan. Dalam banyak sektor pekerjaan, perempuan masih terkendala oleh stereotip gender yang menganggap mereka tidak cukup kompeten untuk menduduki posisi-posisi strategis atau kepemimpinan (Rokhim & Noorrizki, 2023). Oleh karena itu, selain menciptakan kebijakan yang setara, penting untuk mengubah pola pikir kolektif dalam masyarakat dan dunia kerja, agar perempuan dapat dipandang dan diperlakukan setara dengan laki-laki. Tanpa perubahan budaya yang mendalam, kebijakan apapun, meskipun ideal, akan sulit mencapai tujuannya.

Politik hukum dalam konteks kesetaraan gender juga memerlukan perhatian lebih terhadap pemberdayaan perempuan yang selama ini sering terabaikan. Pemberdayaan tidak hanya terbatas pada penciptaan kesempatan kerja yang setara, tetapi juga meliputi pelatihan

dan pendidikan yang memadai, perlindungan terhadap pelecehan dan kekerasan, serta penyediaan dukungan bagi perempuan yang berperan ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Program-program pemberdayaan yang berbasis pada kebijakan hukum yang inklusif harus dipastikan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat, terutama perempuan di daerah-daerah yang lebih terpinggirkan atau di sektor informal yang seringkali tidak mendapatkan perlindungan hukum (Aminah, 2020).

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan bagaimana pengaruh politik hukum dalam mencapai kesetaraan gender yang lebih nyata di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan hambatan dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender, serta untuk memberikan rekomendasi yang strategis untuk mempercepat pencapaian tujuan tersebut. Dengan adanya pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan, kesetaraan gender di dunia kerja dapat terwujud dengan lebih efektif, memberikan manfaat tidak hanya bagi perempuan, tetapi juga bagi seluruh masyarakat dan perekonomian.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan fokus pada analisis regulasi dan kebijakan terkait kesetaraan gender di dunia kerja. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data sekunder dari sumber-sumber hukum, termasuk undang-undang, peraturan pemerintah, dan dokumen kebijakan internasional yang relevan. Sumber data tambahan diperoleh dari laporan resmi organisasi seperti Badan Pusat Statistik (BPS), World Economic Forum, dan laporan dari lembaga internasional seperti UN Women.

Penelitian ini dilakukan selama periode Januari hingga Juni 2024, dengan lokasi penelitian utama di Jakarta sebagai pusat kebijakan nasional dan daerah lainnya yang menjadi percontohan implementasi kebijakan kesetaraan gender. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dengan metode analisis isi untuk mengevaluasi sejauh mana regulasi yang ada telah mendukung kesetaraan gender. Analisis juga mencakup evaluasi efektivitas implementasi kebijakan serta faktor-faktor penghambat dan pendorong dalam penerapan kebijakan tersebut.

Untuk validasi data, penelitian ini memanfaatkan triangulasi sumber dengan membandingkan data dari berbagai dokumen resmi, publikasi akademik, dan wawancara dengan pakar hukum serta praktisi kebijakan. Hal ini bertujuan untuk memastikan akurasi dan relevansi temuan penelitian. Teknik analisis juga mencakup identifikasi pola dan tren dalam penerapan regulasi kesetaraan gender, yang dibandingkan dengan praktik terbaik di negara lain seperti Swedia, Islandia, dan Norwegia.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Isu Kesetaraan Gender di Dunia Kerja

Kesenjangan gender di dunia kerja tetap menjadi isu yang kompleks, baik secara global maupun di Indonesia. Menurut laporan World Economic Forum tahun 2023, secara global perempuan rata-rata hanya memperoleh 23% lebih rendah dibandingkan laki-laki untuk pekerjaan yang setara, meskipun memiliki tingkat pendidikan dan kualifikasi yang sama (World Economic Forum, 2023). Di Indonesia, data dari Badan Pusat Statistik tahun 2022 menunjukkan kesenjangan serupa, dengan rata-rata pendapatan perempuan hanya sekitar 78% dari pendapatan laki-laki. Angka ini menempatkan perempuan dalam posisi ekonomi

yang kurang menguntungkan, terutama di sektor-sektor formal dengan struktur upah yang lebih terukur (Badan Pusat Statistik, 2024).

Perempuan di seluruh dunia masih menghadapi hambatan besar dalam mencapai posisi strategis dan kepemimpinan. Laporan McKinsey & Company tahun 2022 menunjukkan bahwa hanya 23% posisi eksekutif di perusahaan besar yang ditempati oleh perempuan. Bahkan, perempuan hanya menempati 15% posisi CEO di tingkat global. Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya “*glass ceiling*” atau batasan tak kasatmata yang menghambat perempuan meskipun mereka memiliki kompetensi yang setara. Hambatan ini sering diperparah oleh bias dalam proses promosi, kurangnya mentor, dan akses terbatas ke jaringan profesional yang mendukung pengembangan karier perempuan (McKinsey & Company, 2022).

Di Indonesia, meskipun perempuan memiliki partisipasi yang sedikit lebih tinggi dibandingkan rata-rata global, mereka tetap menghadapi tantangan yang signifikan. Berdasarkan data International Labour Organization tahun 2021, hanya 30% posisi manajerial yang dipegang oleh perempuan. Di sektor-sektor tertentu seperti teknologi dan keuangan, angka ini lebih rendah, yaitu kurang dari 20% (World Economic Forum, 2021). Menurut survei yang dilakukan oleh Grant Thornton, walaupun Indonesia memiliki pertumbuhan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan, mayoritas perempuan masih terkonsentrasi di peran pendukung, seperti SDM atau pemasaran, sementara akses ke peran strategis seperti keuangan dan operasi tetap terbatas (Doane Grant Thornton, 2022).

Hambatan perempuan untuk mencapai posisi strategis sering kali dipengaruhi oleh norma budaya dan stereotip gender yang kuat. Perempuan di Indonesia masih dianggap memiliki tanggung jawab utama dalam urusan domestik, yang membatasi peluang mereka untuk terlibat secara penuh dalam karier profesional. Selain itu, perusahaan sering kali kurang menyediakan kebijakan ramah keluarga, seperti fasilitas penitipan anak atau fleksibilitas kerja, yang sangat penting bagi perempuan yang juga menjalankan peran sebagai ibu. Menurut laporan dari United Nations Development Programme tahun 2020, sekitar 45% perempuan Indonesia melaporkan bahwa mereka merasa terkendala untuk mengambil tanggung jawab lebih besar di tempat kerja karena tekanan sosial dan domestik (United Nations Development Programme, 2020).

Terdapat beberapa dampak keterbatasan akses perempuan ke posisi kepemimpinan antara lain:

- a) Penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender dalam kepemimpinan meningkatkan inovasi dan pengambilan keputusan. Laporan Harvard Business Review tahun 2020 menemukan bahwa tim yang lebih inklusif memiliki peluang 20% lebih besar untuk menciptakan produk dan layanan inovatif. Di Indonesia, keterbatasan akses perempuan ke kepemimpinan mengurangi kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan perspektif yang beragam, sehingga menghambat inovasi dan menurunkan daya saing di pasar global.
- b) Keterbatasan akses perempuan ke posisi kepemimpinan juga membatasi jumlah *role model* yang dapat menginspirasi generasi perempuan muda untuk mengejar karier di bidang strategis. Menurut laporan UN Women tahun 2022, perempuan muda cenderung lebih percaya diri dan termotivasi ketika melihat keberhasilan perempuan lain di posisi tinggi. Di Indonesia, sektor-sektor seperti teknologi dan keuangan menunjukkan kekurangan tokoh perempuan, sehingga memperkuat stereotip gender

tentang pekerjaan yang “cocok” untuk perempuan ([UN Women Asia and the Pasific, 2022](#)).

- c) Minimnya perempuan dalam posisi strategis mengurangi peluang untuk memasukkan perspektif gender dalam kebijakan dan keputusan penting. Sebagai contoh, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dan fasilitas ramah keluarga sering kali diabaikan ketika laki-laki mendominasi kepemimpinan. Di Indonesia, kebijakan seperti cuti melahirkan atau fasilitas penitipan anak masih minim di banyak perusahaan, sebagian karena kurangnya advokasi dari pemimpin perempuan.
- d) Keterbatasan perempuan di posisi kepemimpinan memperkuat ketimpangan sosial dan gender yang sudah ada. Ketidakseimbangan ini memperburuk stereotip bahwa perempuan kurang mampu memegang tanggung jawab besar. Hal ini menciptakan siklus diskriminasi, di mana perempuan semakin terpinggirkan dari posisi strategis, yang pada akhirnya memperlambat upaya untuk mencapai kesetaraan gender di berbagai sektor.
- e) Ketimpangan gender di tempat kerja tidak hanya merugikan perempuan, tetapi juga memiliki dampak sistemik terhadap ekonomi dan masyarakat. Studi oleh Asian Development Bank (ADB), mencatat bahwa diskriminasi berbasis gender menyebabkan potensi ekonomi yang hilang sebesar 10-15% dari PDB di banyak negara Asia, termasuk Indonesia. Dalam konteks Indonesia, ini berarti kehilangan triliunan rupiah yang seharusnya dapat digunakan untuk pembangunan sosial dan infrastruktur ([Asian Development Bank, t.t.](#)).
- f) Diskriminasi gender mengurangi akses perempuan ke pendidikan dan pelatihan, sehingga membatasi peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Akibatnya, banyak perempuan terjebak dalam pekerjaan informal dengan upah rendah dan tanpa perlindungan sosial, yang memperburuk ketimpangan ekonomi. Selain itu, rendahnya pendapatan perempuan berdampak langsung pada kesejahteraan keluarga, terutama di rumah tangga di mana perempuan menjadi pencari nafkah utama. Hal ini memperkuat siklus kemiskinan lintas generasi dan memperbesar beban sosial yang harus ditanggung oleh negara.

2. Regulasi Kesetaraan Gender di Indonesia

Indonesia telah mengadopsi sejumlah kebijakan dan regulasi untuk mendorong kesetaraan gender, baik di tingkat nasional maupun lokal. Salah satu regulasi utama adalah Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), yang menunjukkan komitmen Indonesia dalam menghapus diskriminasi berbasis gender. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) memuat ketentuan tentang kesetaraan hak pekerja perempuan dan laki-laki, termasuk upah yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.

Pada kenyataannya implementasi kebijakan ini masih menghadapi banyak tantangan. Data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tahun 2022, menunjukkan bahwa kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan tetap signifikan, dengan perempuan rata-rata menerima 22% lebih rendah dari laki-laki. Selain itu, praktik diskriminasi gender, seperti pemutusan hubungan kerja karena kehamilan atau minimnya kebijakan cuti melahirkan yang fleksibel, masih sering terjadi. Program lain yang penting

adalah Strategi Nasional Pembangunan Berperspektif Gender (Stranas PUG), yang diintegrasikan ke dalam rencana pembangunan jangka menengah (RPJMN). Stranas PUG bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan perempuan dalam berbagai sektor pembangunan, termasuk politik dan ekonomi. Namun, keberhasilan program ini masih terhambat oleh rendahnya komitmen di tingkat pemerintah daerah dan lemahnya mekanisme pengawasan (KPPPA, t.t.).

Di sektor politik, Indonesia juga memiliki kebijakan afirmasi, seperti kuota 30% perempuan dalam daftar calon legislatif, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Meski kuota ini bertujuan meningkatkan representasi perempuan, penerapannya sering kali hanya bersifat administratif, tanpa memastikan bahwa perempuan benar-benar menduduki posisi strategis di parlemen.

Dalam konteks global, negara-negara seperti Swedia, Islandia, dan Norwegia dikenal sebagai pemimpin dalam kesetaraan gender karena kebijakan progresif mereka yang mengintegrasikan kesetaraan gender ke dalam setiap aspek kehidupan. Swedia, misalnya, telah menerapkan kebijakan cuti orang tua yang fleksibel, di mana baik ayah maupun ibu memiliki hak yang sama untuk mengambil cuti dengan bayaran hingga 80% dari gaji selama 480 hari. Langkah ini tidak hanya mendukung perempuan dalam karier mereka tetapi juga mendorong partisipasi laki-laki dalam tanggung jawab keluarga, sehingga membantu memecah stereotip gender.

Islandia menjadi pelopor dalam menutup kesenjangan upah dengan menerapkan sistem *Equal Pay Standard*, sebuah sistem sertifikasi wajib bagi perusahaan yang memverifikasi bahwa mereka membayar upah setara untuk laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama (Chandra dkk., 2024). Jika perusahaan gagal mematuhi aturan ini, mereka akan dikenakan sanksi. Langkah ini berhasil menjadikan Islandia sebagai salah satu negara dengan kesenjangan upah gender terendah di dunia.

Sementara itu, di Norwegia, kebijakan kuota gender yang ketat mengharuskan 40% kursi dalam dewan direksi perusahaan besar diisi oleh perempuan. Kebijakan ini telah berhasil meningkatkan representasi perempuan di sektor bisnis dan manajemen, memberikan contoh nyata bagaimana intervensi struktural dapat mengubah dinamika gender dalam dunia kerja.

Jika dibandingkan, Indonesia masih memiliki banyak ruang untuk meningkatkan kebijakannya agar lebih progresif. Cuti melahirkan di Indonesia, misalnya, hanya mencakup 3 bulan dengan bayaran penuh sesuai aturan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tanpa adanya regulasi yang secara eksplisit memberikan cuti ayah yang signifikan. Meskipun beberapa perusahaan swasta telah memberikan cuti ayah secara sukarela, hal ini masih jarang terjadi dan belum menjadi norma. Kondisi ini tidak hanya membatasi peran laki-laki dalam keluarga tetapi juga memperberat beban perempuan sebagai pengasuh utama, yang akhirnya menghambat peluang mereka untuk berpartisipasi penuh dalam dunia kerja.

Dalam hal regulasi upah, meskipun UU Cipta Kerja telah mengatur prinsip non-diskriminasi dalam upah, implementasinya sering kali tidak efektif. Tidak ada mekanisme audit atau pengawasan yang sistematis seperti yang diterapkan di Jerman dan Australia, di mana pemerintah mewajibkan perusahaan untuk melakukan audit kesetaraan upah secara berkala. Di Indonesia, kesenjangan upah gender masih signifikan, dengan perempuan menerima rata-rata 78% dari upah laki-laki meskipun memiliki tingkat pendidikan yang sama.

Dalam konteks politik, negara seperti Rwanda telah membuktikan bahwa kebijakan afirmasi yang tegas dapat menciptakan perubahan besar. Dengan 61% kursi parlemen diisi oleh perempuan, Rwanda menjadi contoh keberhasilan kebijakan kuota berbasis gender yang didukung oleh komitmen politik yang kuat (Wulan, 2012). Sebaliknya, di Indonesia, meskipun telah diberlakukan kuota 30% perempuan dalam daftar calon legislatif, representasi perempuan di DPR masih terbatas pada 21% pada tahun 2019. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan kuota ini. Banyak partai politik hanya memenuhi kuota secara administratif tanpa memberikan posisi strategis bagi perempuan dalam pengambilan keputusan (Irfandi dkk., 2022).

Selain itu, budaya politik yang masih didominasi laki-laki di Indonesia menciptakan hambatan tambahan bagi perempuan. Norma sosial yang menganggap politik sebagai “domain laki-laki” sering kali membuat perempuan ragu untuk terlibat atau menghadapi diskriminasi langsung saat mencalonkan diri. Ini berbeda dengan negara-negara seperti New Zealand, di mana representasi perempuan di parlemen mencapai 50% pada 2023, berkat lingkungan politik yang lebih inklusif dan kebijakan partai yang proaktif dalam mendukung kandidat perempuan (Musa dkk., 2023).

3. Politik Hukum dan Perannya dalam Implementasi Kesenjangan Gender

Politik hukum memiliki peran strategis dalam menghapus diskriminasi berbasis gender melalui kebijakan afirmatif, pengaturan regulasi, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan. Regulasi seperti Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan kebijakan kuota 30% perempuan di parlemen telah memberikan landasan hukum untuk mendorong kesetaraan gender. Namun, implementasi yang tidak optimal menjadi tantangan utama. Tabel berikut menunjukkan data terkini terkait ketimpangan gender di berbagai sektor:

Tabel 1. Perbandingan Kebijakan Kesenjangan Gender Indonesia dan Internasional

No.	Aspek kebijakan	Indonesia	Internasional
1	Cuti melahirkan	3 bulan dengan upah penuh (UU Ketenagakerjaan No. 13/2003)	Swedia: 480 hari cuti orang tua (terbagi untuk ayah dan ibu) dengan subsidi hingga 80% gaji.
2	Cuti ayah	Tidak diatur secara khusus (diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan).	Islandia: 3 bulan khusus untuk ayah, 3 bulan untuk ibu, dan 3 bulan tambahan yang dapat dibagi.
3	Upah setara	Diatur dalam UU Cipta Kerja (UU No. 6/2023) tetapi implementasi lemah.	Islandia: <i>Equal Pay Standard</i> (sertifikasi wajib untuk membuktikan upah setara).
4	Kuota perempuan dalam politik	30% kuota perempuan dalam daftar calon legislatif (UU No. 12/2003).	Rwanda: 61% kursi parlemen diisi perempuan, dengan kuota wajib berdasarkan konstitusi.
5	Partisipasi perempuan dalam kepemimpinan	30% perempuan di posisi manajerial.	Norwegia: 44% perempuan dalam manajemen perusahaan besar karena regulasi <i>gender quotas</i> .

Sumber: World Economic Forum (2023), Global Gender Gap Report. OECD (2021), Parental Leave Systems in the Nordic Countries. Inter-Parliamentary Union (2023), Women in Parliament Report. UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023.

Tabel di atas, menggambarkan bahwa Indonesia masih tertinggal dalam beberapa aspek kesetaraan gender, terutama dalam hal akses perempuan ke posisi strategis dan peran laki-laki dalam tanggung jawab keluarga. Regulasi di negara-negara Nordik, seperti Islandia dan Swedia, memberikan contoh konkret bagaimana intervensi politik hukum dapat membawa perubahan yang signifikan. Sistem sertifikasi *Equal Pay Standard* di Islandia, misalnya, berhasil menurunkan kesenjangan upah gender hingga hampir nol. Sebaliknya, Indonesia masih memerlukan mekanisme audit yang kuat untuk memastikan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan.

Politik hukum berperan strategis dalam menghapus diskriminasi berbasis gender dan memberikan perlindungan serta pemberdayaan bagi perempuan. Dengan mendasari kebijakan pada prinsip kesetaraan, politik hukum dapat menjadi instrumen untuk mengatasi ketimpangan struktural yang telah mengakar dalam masyarakat. Di Indonesia, konstitusi menjadi landasan utama dalam menjamin kesetaraan gender, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 dan Pasal 28D UUD 1945 yang menyatakan bahwa semua warga negara memiliki hak yang sama di hadapan hukum tanpa diskriminasi. Namun, upaya ini membutuhkan implementasi yang konkret melalui peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang efektif.

Salah satu peran politik hukum dalam perlindungan perempuan adalah melalui regulasi yang melindungi mereka dari diskriminasi dan kekerasan. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) merupakan salah satu langkah penting dalam memberikan perlindungan hukum yang lebih komprehensif terhadap perempuan. Namun, tantangan terbesar dalam implementasinya adalah memastikan bahwa perempuan yang menjadi korban memiliki akses yang mudah ke mekanisme pengaduan, pendampingan hukum, dan layanan rehabilitasi. Selain itu, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menjadi instrumen penting untuk melarang diskriminasi berbasis gender dalam dunia kerja, meskipun pelaksanaannya sering kali lemah akibat kurangnya pengawasan dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran.

Dalam aspek pemberdayaan, politik hukum mendorong peningkatan keterwakilan perempuan melalui kebijakan afirmasi, seperti kuota 30% untuk perempuan dalam daftar calon legislatif. Meskipun demikian, implementasi kebijakan ini di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala. Data Pemilu 2019 menunjukkan bahwa representasi perempuan di DPR hanya mencapai 21%, jauh dari target (Niron & Seda, 2020). Banyak partai politik hanya memenuhi kuota secara administratif tanpa memberikan ruang strategis bagi perempuan untuk berperan dalam pengambilan keputusan. Bandingkan dengan Rwanda, di mana kebijakan kuota yang didukung dengan komitmen politik yang kuat berhasil meningkatkan representasi perempuan di parlemen hingga 61%. Hal ini menunjukkan bahwa selain regulasi, diperlukan pengawasan dan dukungan budaya politik yang inklusif untuk mencapai keberhasilan.

Di sektor ekonomi, politik hukum dapat berfungsi untuk menghapus diskriminasi upah melalui regulasi yang tegas dan pengawasan yang sistematis. Sebagai contoh, di negara-negara seperti Islandia dan Jerman, audit kesetaraan upah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memastikan tidak ada diskriminasi berdasarkan gender dalam sistem penggajian. Indonesia juga memiliki potensi untuk mengadopsi pendekatan ini, mengingat perempuan di Indonesia saat ini rata-rata menerima 78% dari upah laki-laki meskipun memiliki tingkat pendidikan yang sama. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan perempuan tetapi juga memperkuat kontribusi mereka terhadap perekonomian nasional (KPPPA, t.t.).

Kebijakan yang mendorong pembagian tanggung jawab keluarga secara lebih setara antara laki-laki dan perempuan juga merupakan aspek penting dalam pemberdayaan. Cuti orang tua yang lebih inklusif, seperti yang diterapkan di Swedia, dapat memberikan kesempatan bagi laki-laki untuk lebih aktif dalam tanggung jawab keluarga, sehingga perempuan dapat lebih bebas berpartisipasi dalam dunia kerja. Di Indonesia, regulasi tentang cuti ayah belum diatur secara signifikan, sehingga beban pengasuhan sering kali sepenuhnya berada di pundak perempuan (Ariyani, 2017).

Reformasi politik hukum yang berorientasi pada kesetaraan gender juga perlu mencakup edukasi publik dan perubahan norma sosial. Diskriminasi berbasis gender sering kali berakar pada budaya patriarkal yang menganggap perempuan sebagai pihak kedua dalam keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, selain regulasi formal, diperlukan pendekatan yang menyeluruh untuk mengubah persepsi masyarakat melalui pendidikan, kampanye kesadaran, dan penguatan institusi yang mendukung perempuan (Amalia, 2023).

Secara keseluruhan, politik hukum yang efektif dapat menghapus diskriminasi gender dan memberikan perlindungan serta pemberdayaan bagi perempuan melalui reformasi kebijakan yang terintegrasi (Chotim, 2020). Dengan menciptakan regulasi yang progresif, memastikan implementasi yang efektif, dan membangun budaya yang inklusif, politik hukum dapat berkontribusi pada terciptanya masyarakat yang lebih adil dan setara. Hal ini pada akhirnya akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi perempuan, tetapi juga bagi perekonomian dan kesejahteraan sosial secara keseluruhan.

D. SIMPULAN

Politik hukum memegang peranan krusial dalam menghapus diskriminasi berbasis gender serta mendorong perlindungan dan pemberdayaan perempuan, khususnya dalam dunia kerja. Dengan penerapan regulasi yang inklusif, seperti kebijakan afirmatif dan prinsip kesetaraan upah, disertai pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaannya, ketimpangan gender dapat diminimalkan. Namun demikian, tantangan seperti dominasi budaya patriarki, lemahnya pengawasan atas implementasi kebijakan, serta kurangnya dukungan struktural berupa kebijakan cuti orang tua yang fleksibel, masih menjadi hambatan besar yang harus diatasi. Langkah-langkah ini tidak hanya berorientasi pada keadilan sosial, tetapi juga memiliki dampak signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Untuk mempercepat tercapainya kesetaraan gender, pemerintah Indonesia, khususnya Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA), perlu memperkuat regulasi terkait melalui revisi kebijakan cuti orang tua dan penerapan sistem audit berkala untuk memastikan kesetaraan upah. Kementerian Ketenagakerjaan juga perlu memastikan prinsip anti-diskriminasi dalam UU Ketenagakerjaan dijalankan secara konsisten di semua sektor pekerjaan. Selain itu, partai politik dan lembaga legislatif diharapkan meningkatkan efektivitas penerapan kuota representasi perempuan, dengan memberikan ruang nyata bagi perempuan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis, bukan sekadar memenuhi ketentuan administratif.

Secara keseluruhan, keberhasilan dalam menghapus diskriminasi berbasis gender memerlukan pendekatan yang terintegrasi, melibatkan kebijakan progresif, komitmen politik yang kuat, dan partisipasi masyarakat yang inklusif. Dengan langkah ini, Indonesia tidak hanya bertransformasi menjadi negara yang lebih adil secara sosial, tetapi juga mampu bersaing secara global.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, I. R. (2023). Partisipasi Perempuan Dalam Politik: Tantangan dan Peluang Menuju Kesetaraan Gender. *Literacy Notes*, 1(2).
<https://liternote.com/index.php/ln/article/view/79>
- Aminah, S. (2020). *Politik Hukum dan Pemberdayaan Perempuan*. Rosda.
- Ariyani, D. (2017). Paternity Leave (Cutu Ayah): Apa, Bagaimana dan untuk Apa? *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, 12(2), 351–366.
<https://doi.org/10.24090/yinyang.v12i2.2017.pp351-366>
- Asian Development Bank. (t.t.). *Gender Equality and Development*. adb.org.
<https://www.adb.org/what-we-do/topics/gender#:~:text=ADB%20is%20committed%20to%20supporting,full%20range%20of%20its%20operations>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021-2023*. bps.go.id. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Basu, A., & Cammack, P. (2020). *Global Gender Politics: International Relations, Gender and Inequality*. Oxford University Press.
- Beneria, L., Berik, G., & Floro, M. (2016). *Gender, Development and Globalization Economics as if All People Mattered* (Second Edition). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203107935>
- Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019). Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Brief. *International Labour Office, Geneva*, 20(1).
- Chandra, A. A., Wahyuddin, Y. A., & Rizki, K. Z. (2024). Upaya Pemerintah Indonesia dalam Meningkatkan Kesetaraan Gender (Studi Kasus: Fenomena Gender Pay Gap di Dunia Kerja). *Indonesian Journal of Global Discourse*, 5(1), 1–22.
<https://doi.org/10.29303/ijgd.v5i1.81>
- Chotim, E. E. (2020). Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di Indonesia: Keinginan dan Keniscayaan Pendekatan Pragmatis (Studi Terhadap UKM Cirebon Home Made). *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(1), 70–82.
<https://doi.org/10.54783/jin.v2i1.357>
- Connell, R. (2013). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. John Wiley & Sons.
- Doane Grant Thornton. (2022). *2022 Women in Business Report*. doanegrantthornton.ca.
<https://www.doanegrantthornton.ca/insights/2022-women-in-business-report/>
- Irfandi, I., Husen, L. O., & Zulkifli Muhdar, M. (2022). Tinjauan Hukum Terhadap Batas Minimal 30% Calon Anggota Legislatif Perempuan Yang Diajukan Oleh Partai Politik Pada Pemilu Legislatif. *Qawanin Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 1–14.
<https://doi.org/10.56087/qawaninjih.v3i1.382>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (t.t.). *Laporan Tahunan Kesenjangan Gender di Dunia Kerja dan Pembangunan Berperspektif Gender*.
- McKinsey & Company. (2022). *Women in the Workplace 2022*.
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20a>

[nd%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202022/women-in-the-workplace-2022.pdf](#)

- Musa, A. E. Z., Latiep, I. F., Herlina, A., Toatubun, M., & Furwanti, R. (2023). *Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi*. Nas Media Pustaka.
- Niron, E. S., & Seda, A. B. (2020). Representasi Politik Perempuan Pada Lembaga Legislatif (Studi Tentang Pencalonan Perempuan Pada Pemilihan Umum Legislatif Tahun 2019). *Aristo*, 9(2), 203. <https://doi.org/10.24269/ars.v9i2.2158>
- Rokhim, I. M., & Noorrizki, R. D. (2023). Stereotip Gender pada Wanita Karir di Tempat Kerja. *Flourishing Journal*, 2(6), 415–421. <https://doi.org/10.17977/um070v2i62022p415-421>
- UN Women Asia and the Pacific. (2022). *Unlocking the Full Potential of Women in the Economy*. <https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/speech/2022/11/unlocking-the-full-potential-of-women-in-the-economy>
- United Nations Development Programme. (2020). *The 2020 Human Development Report*. <https://doi.org/10.18356/9789210055161>
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. the World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- Wulan, S. (2012). *Dominasi Perempuan Dalam Kursi Parlemen Rwanda Melalui Pemilu Demokratis Tahun 2008* [Tesis]. Universitas Gadjah Mada.