



WARISAN PATRIARKI: HAMBATAN STRUKTURAL BAGI PEREMPUAN DI DUNIA KERJA

Prhita Shintiya¹, Mirna Nur Alia Abdullah^{2*}, Muhammad Retsa Rizaldi Mujayapura³

^{1,2,3}Pendidikan Sosiologi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

Email: ¹shintiyapr103@email.com, ²alyamirna@upi.edu, ³retsa98@upi.edu

ABSTRAK

Budaya patriarki masih menjadi faktor utama yang menciptakan ketidaksetaraan gender di berbagai aspek kehidupan, terutama dalam dunia kerja. Sistem sosial ini menempatkan laki-laki sebagai pihak yang dominan, sementara perempuan kerap kali berada dalam posisi subordinat yang membatasi ruang gerak dan peluang mereka untuk berkembang. Dalam lingkungan kerja, perempuan menghadapi berbagai hambatan struktural, mulai dari diskriminasi dalam rekrutmen, kesenjangan upah, hingga keterbatasan akses terhadap posisi kepemimpinan atau jabatan strategis. Selain itu, ekspektasi sosial yang menempatkan tanggung jawab domestik di pundak perempuan turut memperberat beban mereka dan mempersempit ruang partisipasi dalam dunia profesional. Diskriminasi berbasis gender juga sering kali termanifestasi dalam bentuk stereotip, pengabaian kontribusi, serta kurangnya dukungan kebijakan institusional yang berpihak pada kesetaraan. Hal ini menciptakan ketimpangan yang berkelanjutan dan menghambat pencapaian potensi perempuan secara maksimal. Studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak warisan budaya patriarki terhadap perkembangan karier perempuan, serta mengeksplorasi strategi, pendekatan, dan kebijakan yang dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih adil, setara, dan inklusif bagi semua pihak.

Kata Kunci: Hambatan Struktural, Perempuan, Ketidaksetaraan Gender

ABSTRACT

Patriarchal culture remains a major factor contributing to gender inequality across various aspects of life, particularly in the workplace. This social system positions men as the dominant group, while women are often placed in subordinate roles that limit their mobility and opportunities for growth. In professional settings, women face numerous structural barriers, ranging from discrimination in recruitment and wage gaps to limited access to leadership roles or strategic positions. Moreover, social expectations that place domestic responsibilities on women further burden them and restrict their participation in the professional sphere. Gender-based discrimination also frequently manifests in the form of stereotypes, disregard for contributions, and a lack of institutional policy support for equality. These issues create persistent disparities and hinder the full realization of women's potential. This study aims to analyze the impact of the patriarchal cultural legacy on women's career development and to explore strategies, approaches, and policies that can foster a more just, equitable, and inclusive work environment for all.

Keywords: Structural Barriers, Women, Gender Inequality

A. PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kesetaraan gender adalah kondisi setara antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hak, kewajiban, dan perlakuan yang adil dalam berbagai aspek kehidupan.

Kesetaraan gender merupakan kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki peluang dan hak yang sama dalam berbagai aspek kehidupan, seperti politik, hukum, ekonomi, sosial, budaya, dan pendidikan. Konsep ini menekankan pentingnya menghapus segala bentuk diskriminasi dan ketidakadilan struktural terhadap kedua jenis kelamin. Dalam mewujudkan keadilan gender, tidak boleh ada pembatasan peran berdasarkan gender, pembebanan peran ganda, maupun tindak kekerasan terhadap siapa pun. Oleh karena itu, perempuan harus diberikan ruang yang setara untuk berpartisipasi, memiliki kendali dalam proses pembangunan, serta mendapatkan manfaat secara adil dan merata. [1]

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa ketidaksetaraan gender masih menjadi persoalan serius yang menghambat tercapainya kesetaraan dalam berbagai bidang kehidupan, terutama di dalam dunia kerja. Salah satu akar permasalahan tersebut adalah budaya patriarki. Patriarki berasal dari kata *patriarkat* yang berarti sebuah struktur yang menempatkan peran laki-laki sebagai penguasa tunggal, sentral dan segala-galanya. [2]

Sistem Patriarki yang mendominasi di kalangan masyarakat memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, sehingga menyebabkan kesenjangan dan ketidakadilan gender, di mana laki-laki berperan sebagai pemegang kekuasaan utama di dalam masyarakat, sedangkan perempuan hanya bisa mengikuti keputusan dari pihak laki-laki.

Budaya patriarki telah menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk struktur sosial di dunia kerja. Sistem ini menempatkan laki-laki sebagai pemegang kendali utama, sementara perempuan menghadapi hambatan dalam mendapatkan kesempatan yang sama atau setara dalam pekerjaan. [3]

Salah satu tantangan yang dihadapi perempuan dalam memilih jalur karier atau bidang pekerjaan di sektor publik adalah kuatnya stereotip terkait peran gender. Pekerjaan di sektor ini kerap menjadi pilihan bagi perempuan dari kelas menengah ke bawah yang memiliki keterbatasan finansial. Sebaliknya, bagi perempuan kelas menengah ke atas, bekerja lebih sering dipandang sebagai bentuk aktualisasi diri. Pandangan yang dibentuk oleh ideologi gender ini menyebabkan perempuan kerap dianggap sebagai pengasuh utama tanpa bayaran di ranah domestik, sedangkan laki-laki lebih sering dilihat sebagai sosok yang cocok memimpin di ranah publik. [4]

B. METODE PENELITIAN

Kajian ini dilakukan dengan menggunakan metode *literatur review* untuk mengkaji mengenai kesenjangan gender dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Data yang digunakan diperoleh dengan kajian literatur berupa artikel dan jurnal yang relevan. Kemudian, data dan bahan yang terkumpul disusun dan diklasifikasikan berdasarkan topik yang diteliti yaitu patriarki dan hambatan struktural perempuan di dunia kerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesenjangan gender dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia tercermin dari rendahnya tingkat partisipasi perempuan di pasar kerja. Padahal, guna mendorong pertumbuhan ekonomi, penting untuk membuka peluang kerja

secara merata bagi laki-laki dan perempuan. Selain karena itu, terlihat jelas saat mereka memasuki dunia kerja. Perempuan kerap menerima upah yang lebih rendah dan kurang mendapatkan perlindungan atas hak-haknya, sehingga semakin memperkuat posisi mereka yang termarginalkan.

Ketimpangan gender di sektor ketenagakerjaan di Indonesia masih menjadi persoalan yang kompleks. Rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan dibandingkan laki-laki mencerminkan belum tercapainya kesetaraan yang ideal di dunia kerja. Data menunjukkan TPAK perempuan hanya mencapai 50,89% sedangkan laki-laki mencapai 82,51%, meskipun secara populasi jumlah perempuan usia produktif lebih tinggi (Kementerian Ketenagakerjaan, 2023). Salah satu faktor penyebabnya adalah adanya kesenjangan dalam pendidikan, kesempatan kerja, serta ketimpangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki. [5]

Ketimpangan peran antara laki-laki dan perempuan ini menjadi salah satu bentuk hambatan struktural yang mengakibatkan ketidaksetaraan akses dalam kehidupan sosial. Selain itu, kebijakan pemerintah yang tidak responsif terhadap kebutuhan perempuan turut memperburuk keadaan, menjadikan perempuan sebagai pihak yang sering dirugikan. [6]

Dalam masyarakat, ada kepercayaan bahwa laki-laki memiliki kedudukan lebih tinggi dibanding perempuan, sehingga perempuan harus tunduk pada laki-laki. Budaya patriarki yang membatasi ruang gerak perempuan telah menyebabkan mereka mengalami diskriminasi. Sejalan dengan hal ini, faktor sejarah dan budaya turut melanggengkan dominasi laki-laki, baik dalam relasi pribadi maupun dalam kebijakan negara yang berlandaskan sistem patriarki. [6]

Di dalam sektor pekerjaan dapat terjadi ketidakadilan peran yang disebabkan oleh beberapa faktor berikut:

1. *Marginalisasi*, yang terjadi di berbagai sektor, di mana mereka sering dianggap hanya bekerja untuk mendapatkan penghasilan tambahan, sehingga mendapatkan upah yang lebih rendah dari pada laki-laki.
2. *Subordinasi*, yang terjadi ketika satu gender dianggap lebih rendah dari gender lain, di sini perempuan dianggap lemah dibandingkan dengan laki-laki. Anggapan ini membuat mereka sulit untuk mendapatkan posisi yang strategis dalam masyarakat maupun rumah tangga.
3. *Stereotip*, merupakan diskriminasi terhadap perempuan melalui pelabelan yang membatasi peran mereka. Stereotip ini memperkuat persepsi bahwa perempuan memiliki sifat yang lemah lembut dan emosional, sehingga sulit mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih cocok untuk laki-laki. Sementara itu laki-laki dilabeli sebagai “Pencari nafkah utama,” yang membuat pekerjaan perempuan dianggap hanya sekedar tambahan atau tidak signifikan.
4. *Violence/Kekerasan*, yaitu perbedaan gender kerap memicu kekerasan terhadap perempuan baik fisik maupun non-fisik. Kekerasan fisik mencakup pemerkosaan, penyiksaan, pemukulan, hingga kasus yang paling parah pembunuhan. Sementara itu, kekerasan non-fisik meliputi pelecehan seksual, *catcalling*, serta perkataan atau tindakan yang merendahkan perempuan secara emosional.
5. *Beban Kerja*, perempuan sebagian mengerjakan pekerjaan domestik meskipun bekerja di sektor formal. [7]

Teori

1 Teori Konstruksi Sosial Gender (*Glass Ceiling Theory*)

Salah satu teori yang digunakan untuk memahami hambatan struktural yang dihadapi perempuan di dunia kerja adalah teori *glass ceiling*. Teori ini menjelaskan adanya penghalang tak kasat mata yang secara sistemik membatasi perempuan untuk naik ke posisi manajerial atau strategis, meskipun mereka memiliki kualifikasi dan kemampuan yang memadai. Dalam studi literatur yang ditulis oleh Ade Nuri Septiana dan Rina Herlina Haryanti (2023), dijelaskan bahwa hambatan ini muncul bukan hanya karena masalah dari dalam diri perempuan, tapi juga karena faktor lingkungan kerja dan peran ganda perempuan di rumah dan di tempat kerja. Bahkan setelah berhasil menembus hambatan itu, perempuan tetap menghadapi tantangan seperti prasangka dari rekan kerja, kesepian di posisi atas, atau beban berlebihan karena harus membuktikan diri terus-menerus. [8]

Teori ini berkaitan dengan studi yang saya teliti serta ada dalam kondisi nyata perempuan di dunia kerja, menjelaskan sebuah hambatan struktural karena menunjukkan bahwa ketimpangan yang terjadi bukan semata-mata karena perempuan tidak mampu, tetapi karena ada struktur sosial dan budaya yang membuat posisi mereka menjadi lebih sulit. Seperti yang digambarkan dalam teori konstruksi sosial gender (Fakih, 1999; Purwanti, 2022), peran dan ekspektasi terhadap perempuan dibentuk melalui proses sosialisasi yang panjang, perbedaan antara laki-laki dan perempuan dibentuk oleh masyarakat, bukan bawaan sejak lahir. [8]

Azwar(2023) juga menjelaskan bahwa fenomena *glass ceiling* ini berlangsung secara sistematis dan terselubung, sehingga perempuan sering kali tidak menyadari bahwa mereka sedang dibatasi oleh sistem yang tidak adil. Selain itu, dalam praktiknya, perempuan juga lebih jarang mendapatkan mentor, dukungan organisasi, atau akses ke jaringan informal yang penting untuk kemajuan karier. Oleh karena itu, untuk memahami kenapa perempuan masih jarang terlihat di posisi atas, penting juga untuk melihat bagaimana sistem di tempat kerja dan cara pandang masyarakat ikut menciptakan hambatan tersebut. [9]

2 Teori Peran Gender (*Gender Role Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa cara seseorang bersikap dan berperilaku sebagai laki-laki atau perempuan dibentuk oleh budaya dan konstruksi sosial yang telah diajarkan sejak kecil. Perilaku ini tidak selalu berkaitan langsung dengan jenis kelamin biologis, tetapi lebih kepada harapan sosial terhadap peran laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Seiring berjalannya waktu, pandangan ini membentuk stereotip gender—misalnya anggapan bahwa perempuan lebih cocok bekerja di rumah atau memiliki sifat lemah lembut, sedangkan laki-laki lebih dominan dan tegas. Pandangan ini memengaruhi kehidupan sosial, termasuk dalam dunia kerja. [10]

Dalam konteks hambatan struktural, teori peran gender sangat relevan karena menunjukkan bahwa ketimpangan di tempat kerja bukan hanya soal aturan tertulis, tetapi juga dipengaruhi oleh ekspektasi sosial yang melekat pada jenis kelamin. Misalnya, perempuan sering dianggap tidak cocok untuk posisi pemimpin karena dianggap emosional atau tidak tegas, padahal hal itu adalah hasil konstruksi sosial, bukan fakta biologis. Oleh karena itu, untuk menciptakan dunia kerja yang setara, penting untuk mengkritisi dan

mengubah cara pandang masyarakat terhadap peran gender yang selama ini sudah dianggap "normal". [10]

Hambatan Struktural bagi Perempuan di Dunia Kerja

Hambatan struktural yang dihadapi perempuan dalam mengakses dunia kerja, terutama pada posisi strategis, tidak dapat dilepaskan dari sejumlah faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama adalah budaya patriarki yang masih mengakar kuat dalam masyarakat, Salah satu bentuk nyata dari ketidaksetaraan ini adalah kesenjangan upah atau gender *pay gap*, di mana perempuan sering kali menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, meskipun memiliki pengalaman dan kualifikasi yang setara. Fenomena ini dikenal sebagai Kesenjangan Upah (*pay gap*), yang menunjukkan kesenjangan pendapatan antara kedua gender. Selain itu, perempuan juga menghadapi keterbatasan dalam akses dan kesempatan kerja yang setara dengan laki-laki. [11]

Hal ini menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya dirugikan secara ekonomi, tetapi juga secara struktural, karena sistem kerja yang masih bias gender turut mempersempit ruang gerak dan peluang mereka untuk berkembang. [11]

Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa perbedaan penghasilan antara laki-laki dan perempuan di Indonesia masih mencolok, meskipun telah ada kebijakan upah minimum yang berlaku secara umum. Selama periode 2015 hingga 2017, selisih upah antara kedua gender bahkan meningkat dari sekitar Rp300.000 menjadi lebih dari Rp600.000 (BPS, 2017). [1]. Perempuan yang bekerja, baik di sektor formal maupun informal, biasanya memiliki perkembangan karier yang lebih lambat dibandingkan laki-laki (World Bank, 2019). Padahal, menurut World Bank, penghapusan hambatan gender dalam sektor pekerjaan dapat menurunkan kesenjangan produktivitas antara pekerja laki-laki dan perempuan hingga sepertiga sampai setengahnya (World Bank, 2019). [12]

Selain menghadapi ketimpangan dalam upah dan akses karir, perempuan juga dibebani oleh fenomena Beban Ganda (*double burden*), yaitu tanggung jawab yang harus dijalani secara bersamaan di ranah domestik dan publik. Perempuan tidak hanya dituntut untuk menjalankan peran profesional di dunia kerja, tetapi juga diharapkan mengelola urusan rumah tangga dan merawat anak. Hal ini menyebabkan tingkat partisipasi kerja perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki, karena tekanan sosial dan budaya masih menempatkan pekerjaan domestik sebagai tanggung jawab utama perempuan.

Ketimpangan ini diperparah oleh kebijakan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan perempuan, seperti keterbatasan cuti melahirkan, tidak tersedianya fasilitas penitipan anak di tempat kerja, serta kurang fleksibelnya jam kerja yang memungkinkan adanya keseimbangan antara karier dan kehidupan keluarga. [13]

Beban ganda ini juga menghambat perempuan dalam mencapai posisi strategis, karena keberhasilan mereka sering kali tidak hanya diukur dari capaian profesional, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam mengelola rumah tangga. Di sisi lain, beberapa perempuan tetap memilih menjadi wanita karier karena dorongan ekonomi, terutama di kalangan menengah ke bawah, serta dorongan untuk mengaktualisasikan diri, terutama bagi mereka yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Namun, tanpa dukungan struktural yang memadai,

pilihan ini justru menjadi tantangan baru, yang mempertegas bagaimana sistem sosial dan kebijakan kerja yang bias gender masih menjadi hambatan besar bagi perempuan untuk maju dan setara di dunia kerja. [14]

Upaya Mengatasi Hambatan Struktural bagi Perempuan dalam hak kerja

Hambatan struktural yang dihadapi perempuan dalam dunia kerja merupakan persoalan yang kompleks dan multidimensional. Hambatan ini tidak hanya bersumber dari kebijakan institusional yang tidak responsif gender, tetapi juga dari konstruksi sosial budaya patriarki yang menempatkan laki-laki sebagai aktor dominan di ranah publik, termasuk dunia kerja. Akibatnya, meskipun perempuan memiliki kualifikasi dan kapasitas yang setara, mereka kerap kali terhambat untuk mengakses posisi strategis, memperoleh promosi, atau menikmati hak-hak kerja secara penuh. Untuk itu, diperlukan strategi komprehensif yang mencakup dimensi kultural, struktural, dan hukum, agar kesetaraan gender di tempat kerja dapat benar-benar terwujud. [15]

Langkah awal yang krusial adalah menghapus stereotip gender yang masih mengakar dalam sistem kerja. Sering kali, pekerjaan dengan tanggung jawab tinggi dan penghasilan besar secara otomatis diasosiasikan dengan laki-laki, sementara perempuan dianggap lebih cocok untuk pekerjaan pendukung atau administratif. Menghapus stereotip gender ini dapat dilakukan dengan mendorong partisipasi perempuan di bidang-bidang yang selama ini didominasi oleh laki-laki, seperti posisi kepemimpinan, upaya ini meliputi perekrutan aktif, promosi, serta mempertahankan perempuan dalam posisi strategis. Selain itu, komitmen negara dalam mewujudkan kesetaraan gender juga tercermin dari ratifikasi Konvensi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*), yang mewajibkan negara untuk menjamin akses setara bagi perempuan terhadap pendidikan, pelatihan, pekerjaan, dan promosi. Konvensi ini menjadi rujukan penting dalam penyusunan kebijakan yang lebih inklusif terhadap perempuan di dunia kerja. Dalam praktiknya, CEDAW menuntut agar negara tidak hanya menghapus diskriminasi yang bersifat langsung, tetapi juga yang tidak langsung, termasuk yang tersembunyi dalam norma sosial dan kebijakan yang tampak netral namun merugikan perempuan. [15]

Struktur sosial yang masih bersifat patriarki di Indonesia menjadi salah satu hambatan utama bagi perempuan untuk memperoleh akses yang setara di dalam dunia kerja. Meskipun banyak perempuan memiliki kualifikasi yang sebanding dengan laki-laki, mereka tetap menghadapi kesulitan dalam menembus posisi-posisi strategis karena dominasi laki-laki yang telah mengakar. Indonesia sejatinya telah memiliki perangkat hukum yang relatif kuat seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kedua undang-undang ini mengatur prinsip non-diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk pada aspek pengupahan, perlindungan, dan kesempatan kerja. Pasal 31 dan 32 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahkan secara tegas menjamin hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Namun, implementasi peraturan tersebut masih belum merata, terutama di sektor informal, sehingga banyak perempuan tidak memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Untuk mengatasi hal tersebut, reformasi kebijakan hukum perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Reformasi tersebut meliputi penguatan sistem pengawasan, penegakan sanksi terhadap praktik diskriminatif, serta penerapan mekanisme rekrutmen yang berbasis pada kompetensi dan bukan gender, agar perempuan bisa memiliki peluang yang sama dalam perkembangan karier. [16]

Dalam kerangka keadilan sosial sebagaimana dikemukakan oleh filsuf John Rawls, negara memiliki kewajiban moral dan konstitusional untuk menjamin bahwa kebijakan publik, termasuk kebijakan ketenagakerjaan, berpihak pada kelompok-kelompok yang selama ini berada dalam posisi tertinggal. Prinsip keadilan Rawls menegaskan bahwa distribusi sumber daya dan kesempatan harus diarahkan sedemikian rupa agar memberikan manfaat paling besar bagi kelompok yang paling rentan. Dalam konteks ini, perempuan pekerja merupakan salah satu kelompok yang secara historis dan struktural telah terpinggirkan dari akses terhadap pekerjaan yang layak dan setara. [16]

Untuk menciptakan perubahan yang bersifat jangka panjang, dibutuhkan keterlibatan dari berbagai pemangku kepentingan. Para pembuat kebijakan diharapkan menyusun landasan hukum yang mendukung adanya kesetaraan, sementara pihak lembaga atau organisasi juga perlu menjalankan kebijakan yang inklusif. Selain itu, individu pun memiliki tanggung jawab untuk mengubah cara pandang pribadi terhadap isu gender, dan dibantu oleh peran media yang menghadirkan representasi yang adil, salah satu pendekatan umum yang digunakan organisasi untuk menangani diskriminasi gender adalah melalui program edukasi dan pelatihan. Tujuannya adalah untuk mengurangi stereotip yang meleka. [17]

Sebagai tambahan, organisasi bisa memperkuat kesetaraan gender dengan menerapkan kebijakan seperti cuti orang tua yang fleksibel, program mentoring lintas gender, serta pengembangan karier untuk perempuan. Dengan demikian, mengatasi hambatan struktural perempuan dalam hak kerja tidak cukup hanya dengan membentuk regulasi yang baik. Dibutuhkan keberpihakan nyata dalam pelaksanaan, perubahan paradigma di tingkat institusi dan masyarakat, serta pembangunan budaya kerja yang menghargai keberagaman dan kesetaraan.

D. KESIMPULAN

Budaya patriarki yang telah mengakar kuat dalam struktur sosial masyarakat masih menjadi hambatan besar dalam mewujudkan kesetaraan gender, khususnya di dunia kerja. Sistem ini menempatkan laki-laki sebagai pihak dominan dalam berbagai aspek, mulai dari pengambilan keputusan hingga kepemilikan akses terhadap posisi strategis, sementara perempuan kerap kali berada dalam posisi subordinat. Konsep glass ceiling menjadi simbol nyata dari hambatan tidak kasat mata yang dihadapi perempuan ketika ingin menapaki jenjang karir yang lebih tinggi, meskipun mereka memiliki kompetensi yang sama atau bahkan lebih unggul dibandingkan rekan laki-lakinya. Kesenjangan upah, keterbatasan dalam akses pelatihan kepemimpinan, hingga stereotip gender yang melekat semakin memperkuat ketidaksetaraan yang terjadi.

Untuk mengatasi hal ini, diperlukan solusi yang menyeluruh dan berkelanjutan. Pertama, perlu adanya reformasi kebijakan yang berperspektif gender, baik di tingkat nasional maupun organisasi, guna menciptakan regulasi yang lebih adil dan inklusif. Kedua, institusi pendidikan dan tempat kerja perlu memberikan pelatihan dan kampanye kesadaran tentang kesetaraan gender agar bisa mengubah pola pikir dan budaya kerja yang patriarkal. Ketiga, pemberdayaan perempuan melalui akses yang setara terhadap pendidikan, pelatihan, mentoring, dan promosi harus terus diperluas. Dan yang tidak kalah penting, dibutuhkan keterlibatan laki-laki sebagai agen perubahan untuk menciptakan ekosistem kerja yang kolaboratif dan adil bagi semua gender.

Perlu disadari bahwa upaya membangun lingkungan kerja yang setara merupakan proses jangka panjang. Oleh karena itu, evaluasi secara berkala terhadap efektivitas kebijakan dan program yang diterapkan menjadi sangat penting. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan warisan patriarki yang selama ini membelenggu perempuan dapat perlahan dihapuskan, dan ruang kerja menjadi ruang yang setara, aman, serta mendukung pertumbuhan dan kontribusi setiap individu tanpa memandang gender.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Sunarya, A. A. Rahmayanti, S. R. Febriana, S. F. Azzahra, T. K. Sevi, and T. Supriyadi. 2025. Budaya Patriarki dan Ketidaksetaraan Gender di berbagai Bidang Kehidupan: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, vol.10, no.1., doi: doi:10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
- [2] F. Saefulloh, H. Y. Suryana, N. Nisari, A. Setiawan, K. B. W. Pamungkas, dan F. R Wijayakusuma. 2023. Pengaruh Budaya Patriarki Terhadap Orientasi Karier Perempuan, *MANIFESTO: Jurnal Gagasan Komunikasi, Politik, dan Budaya*, vol.1, no.1.
- [3] L. R. Halizah, and E. Faralita. 2023. Budaya Patriarki dan Kesetaraan Gender. *Jurnal Wasaka Hukum*, vol.11, no.1, p- ISSN: 2337-4667.
- [4] S. S. I. Permata, Yenrizal, and G. Astrid. 2024. Representasi Kesetaraan Gender dalam Dunia Kerja {Studi Kasus pada Stasiun PAL TV Palembang}, *Jurnal Studi Ilmu Komunikasi*, vol.3, no. 2. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/jsikom/article/view/17429>.
- [5] M. Juanda, and D. P. L. 2024. Analisis Pengaruh Kesenjangan Gender dalam Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, vol.7, no.4, doi:org/10.3783/causa.v2i9.2461
- [6] M. Sopariyah, and A. Khairunnisa. 2024. Budaya Patriarki dan Ketidakadilan Gender di Kehidupan Masyarakat. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, vol.3, no.7, pp.3227-3232.
- [7] K. W. Zahroh. 2023. Pengaruh Patriarki di Sektor Pekerjaan terhadap Hak Pekerja Wanita dalam Konteks Kesetaraan Gender. *Tamilis Synex: Multidimensional Collaboration*, vol. 1, no 1, pp 18-27, doi: <https://doi.org/10.23887/jish.v1i2i1.58384>
- [8] A. N. Septiana and R. H. Haryanti. 2023. Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*
- [9] Azwar. 2023. Glass Ceiling sebagai Hambatan dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan Gender bagi Perempuan Pekerja. *Jurnal Sosial dan Budaya Syar'i*, vol.10, no.1, doi: 10.15408/sjsbs.v10i1.28497
- [10] I. Gunawan and D. H. Tobing. 2023. Gender-Role: Bagaimana sudut pandang dan pemaknaannya dalam berbagai budaya? Sebuah literature review. *LENTERA: Journal of Gender and Children Studies*, vol.3, no.2, pp. 103-120. Doi: <https://doi.org/10.26740/lentera.v3i2.26946>.
- [11] L. B. Sulistyono, T. A. Agri, D. P. Riyawan, T. Ramadanti, D. Q. Nabilla, A. Lamminar, and M. Mulyad. 2023. Kesenjangan Upah dan Perbedaan Pembayaran Pajak Antar Gender. *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, vol.3, no.2, pp 01-18. doi: <https://doi.org/10.51903/education.v3i2.330>.

- [12] A. Arzuliany and M. N. A. Abdullah. 2024. Permasalahan angkatan Kerja di Indonesia: Kendala Gender dan Pembatasan Pekerjaan bagi Wanita Perspektif Patriarki dan Feminisme. *SABANA: Jurnal Sosiologi, Antropologi, dan Budaya Nusantara.*, vol. 3, no. 3, pp 268-275., doi: 10.55123/sabana.v3i3.3428.
- [13] S. Ismiati. 2023. Penyuluhan tentang Beban Ganda Perempuan dalam Bekerja pada lingkup Rumah Tangga dalam Perspektif HAM dan Kajiannya terhadap Kesetaraan Gender. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa.*, vol. 4, no. 1., doi: 10.46306/jabb.v4i1.
- [14] A. L. Al Firda, N. Z. Diana, and Yulianti. Beban Ganda Perempuan dalam RUMAH TANGGA DI Soka Gunung Kidul: Pandangan Feminis Islam. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial.*, vol.10, no.1, doi: 10.15408/empati.v10i1.19223
- [15] D. Purwaningsih, V. N. Husna, M. Ramadhan, S. Mubarak, Anisa, M. A. Bintang, and M. L. S. Putera. 2024. Efektivitas Undang-Undang Perlindungan Hak Asasi Perempuan dalam Mengatasi Kekerasan Terhadap Perempuan. *Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik.*, vol. 1, no. 4, pp 165-171. <https://doi.org/10.62383/parlementer.v1i4.366>
- [16] S. Oktaviani, E. Ramadhana, D. P. Lestarka. 2024. Implikasi Yuridis Dominasi Struktural dalam Kesenjangan Gender dan Urgensi Reformasi Perlindungan Hukum di Indonesia sebagai Analisis terhadap Kebijakan Hukum yang Tidak Berkeadilan. *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan.*, vol.7, no.4, doi: doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461
- [17] M. Edwar. 2024. Hambatan Penegakan HAM terhadap Kesetaraan Gender di Dunia Kerja Dalam Budaya Patriarki. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin.*, vol.8, no.10.