

KETIMPANGAN GENDER DALAM KETENAGAKERJAAN DAN UPAYA PEMERATAAN KESEMPATAN KERJA DI KABUPATEN NGAWI

Dintia Ayu Gusrifia¹, Dina Mulia Nurlis Sholawati², Margaretha Nadia³, Novita Erliana Sari⁴

^{1,2,3,4} Universitas PGRI Madiun,

Email: dintia_2202107020@mhs.unipma.ac.id¹, dina_2202107003@mhs.unipma.ac.id²,
margaretha_2202107024@mhs.unipma.ac.id³, novitaerliana@unipma.ac.id⁴

ABSTRAK

Ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan menjadi isu krusial di banyak negara, termasuk di Kabupaten Ngawi, dengan perbedaan akses dan kesempatan kerja yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan serta upaya yang dilakukan untuk mencapai pemerataan kesempatan kerja. Ketimpangan ini terlihat dalam berbagai aspek, seperti partisipasi tenaga kerja, upah, posisi manajerial, serta akses terhadap pelatihan dan pendidikan profesional. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis data sekunder dari laporan ketenagakerjaan nasional dan internasional, serta tinjauan pustaka terkait kebijakan dan program yang mendorong kesetaraan gender di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor budaya, pendidikan, dan kebijakan perusahaan memiliki peran signifikan dalam menciptakan ketimpangan. Upaya yang dilakukan meliputi penerapan kebijakan afirmatif, program pelatihan keterampilan, serta regulasi perlindungan bagi pekerja perempuan. Kontribusi penelitian ini terletak pada pemberian pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika ketimpangan gender dalam konteks lokal, serta memberikan dasar teoritis dan praktis untuk pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan responsif gender. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sangat penting untuk mengurangi ketimpangan gender dan mendorong kesempatan kerja yang lebih merata di masa depan. Penelitian ini memperkaya ilmu ketenagakerjaan dan gender dengan analisis lokal dan kebijakan inklusif.

Kata Kunci : Ketimpangan gender; Ketenagakerjaan; Pemerataan kesempatan kerja; Kesetaraan gender

ABSTRACT

Gender inequality in employment is a crucial issue in many countries, including in the district Ngawi, with significant differences in access and employment opportunities between men and women. This study aims to analyze the factors causing gender inequality in employment and the efforts made to achieve equal employment opportunities. This inequality is seen in various aspects, such as workforce participation, wages, managerial positions, and access to professional training and education. This research method uses a qualitative approach with secondary data analysis from national and international employment reports, as well as a literature review related to policies and programs that promote gender equality in the workplace. The results of the study indicate that cultural factors, education, and company policies play a significant role in creating inequality. Efforts made include the implementation of affirmative policies, skills training programs, and protective regulations for female workers. This study concludes that collaboration between the government, private sector, and society is essential to reduce gender inequality and promote



more equal employment opportunities in the future. This study enriches labor and gender knowledge through local analysis and inclusive policy insights.

Keywords : *Employment ;Equal employment opportunities Gender inequality ; Gender equality*

PENDAHULUAN

Ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan merupakan isu global yang mendesak dan berpengaruh langsung terhadap pembangunan sosial dan ekonomi di berbagai negara, termasuk Indonesia. Walaupun sudah ada kemajuan dalam upaya mencapai kesetaraan gender, realitas menunjukkan bahwa perbedaan peran dan akses antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja masih sangat nyata dan signifikan. Indonesia, sebagai negara berkembang dengan populasi besar, masih menghadapi tantangan serius terkait ketimpangan tersebut, yang berdampak pada berbagai aspek kehidupan masyarakat, khususnya dalam hal peluang kerja, akses terhadap pelatihan dan pendidikan profesional, serta perbedaan upah dan posisi manajerial. Ketimpangan ini menjadi lebih jelas apabila ditinjau dari sudut pandang akses dan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja, yang cenderung lebih rendah dibandingkan laki-laki. Di Kabupaten Ngawi, misalnya, ketimpangan gender tercermin dalam rendahnya partisipasi tenaga kerja perempuan, keterbatasan akses mereka terhadap pelatihan kerja yang relevan, dan posisi manajerial yang didominasi oleh laki-laki. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan ketidakadilan sosial, tetapi juga menghambat potensi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Konsep gender merupakan konstruksi sosial dan budaya yang membentuk persepsi serta peran sosial laki-laki dan perempuan (Amiruddin, 2025; Dewi, Anjani, Nurainy, Husna, & Fatimah, 2025; Telaumbanua & Marbun, 2025). Hal ini menyebabkan munculnya norma dan praktik yang membatasi perempuan dalam berbagai bidang, termasuk ketenagakerjaan (Randi & Sos, 2025; Rosyidi & Rofiq, 2025; Salsabila, Perawita, Sitepu, & Lestari, 2024).

Kesetaraan gender sebagai kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama terhadap sumber daya, peluang, dan partisipasi tanpa menghadapi hambatan struktural maupun budaya berdasarkan jenis kelamin (Fibrianto, 2016; Probosiwi, 2015; Rahayu, 2016). Kesetaraan gender berarti kedua kelompok memiliki status, hak, dan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam pembangunan nasional, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Namun, meskipun sudah ada kemajuan yang signifikan dalam kesetaraan gender secara global dan nasional, ketimpangan gender masih terjadi di semua bidang kehidupan di Indonesia, terutama di sektor ketenagakerjaan.

Indonesia dikenal sebagai negara dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat dan merupakan negara berpendapatan menengah dengan populasi terbesar keempat di dunia. Negara ini berhasil mempersempit kesenjangan pendidikan antara laki-laki dan perempuan secara signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Namun, meskipun kesenjangan pendidikan semakin kecil, produktivitas perempuan dan tingkat partisipasi angkatan kerja mereka masih relatif rendah dibandingkan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan dalam pendidikan belum sepenuhnya diikuti oleh kesetaraan dalam kesempatan kerja dan kontribusi ekonomi perempuan (HIDAYATI, Mustofa, & Basri, 2025; Miftah & Bondowoso, 2024; Putra, 2025; Tanjung, 2024). Peran perempuan dalam pembangunan nasional harus terus diperkuat karena penguatan tersebut dapat menjadi kunci dalam memutus siklus kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia perempuan, terutama melalui pendidikan dan pelatihan, menjadi isu sentral yang menentukan kualitas hidup generasi mendatang. Ketenagakerjaan merupakan aktivitas individu dalam angkatan kerja yang mencakup



penyediaan pekerjaan, pelatihan, dan hubungan antara pekerja, pemberi kerja, serta negara dalam rangka mencapai efisiensi dan kesejahteraan ekonomi (Amalia, 2023; Probosiwi, 2015; Rahayu, 2016). Ketenagakerjaan tidak hanya berhubungan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga mencakup berbagai aspek seperti produktivitas tenaga kerja, upah, kondisi kerja, dan kebijakan yang memadai untuk menjaga keseimbangan pasar tenaga kerja. Dalam konteks pembangunan ekonomi, ketenagakerjaan menjadi indikator penting yang mencerminkan tingkat kesejahteraan dan kemajuan suatu negara.

Berbagai penelitian selama satu dekade terakhir menegaskan bahwa ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan tidak hanya merugikan perempuan secara individual, tetapi juga berdampak negatif terhadap produktivitas nasional dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan (DILLA, 2025; Hayya & Darmawan, 2025; Selvina & Utamie, 2024; Yeni, Setiawati, Wahed, & Hardiyanto, 2025). Perempuan yang memiliki akses terbatas terhadap pekerjaan yang layak dan pelatihan yang sesuai cenderung mengalami kesulitan dalam meningkatkan kesejahteraan mereka, sehingga kontribusi mereka terhadap perekonomian menjadi kurang optimal. Sebaliknya, kesetaraan gender di sektor ketenagakerjaan dapat memperkuat inklusi ekonomi, mengurangi kemiskinan, serta meningkatkan daya saing negara di kancah global.

Faktor-faktor penyebab ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan sangat kompleks dan melibatkan berbagai aspek sosial, budaya, pendidikan, serta kebijakan dan praktik di perusahaan (Augustie et al., 2025; Efitra & Pamela, 2025; Kusnanto et al., 2024). Budaya patriarki yang masih kuat di banyak wilayah mengakibatkan perempuan seringkali dianggap memiliki peran domestik yang utama, sehingga akses mereka terhadap pendidikan dan pelatihan menjadi terbatas. Peran gender tradisional juga membentuk stereotip yang membatasi perempuan dalam memilih pekerjaan tertentu atau menduduki posisi manajerial. Selain itu, kebijakan perusahaan yang belum responsif terhadap kebutuhan dan perlindungan pekerja perempuan juga memperkuat ketimpangan tersebut (Aini, 2024; Farlim, Octavian, Angkasa Putra, & Aini, 2024; Hanum, 2024; Wahyudi & Sos, 2025). Di sisi lain, akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan yang kurang memadai membuat perempuan kesulitan bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Dalam menghadapi masalah ini, berbagai upaya telah dilakukan baik oleh pemerintah, sektor swasta, maupun organisasi masyarakat sipil. Kebijakan afirmatif yang mendukung keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja, program pelatihan berbasis gender yang menyesuaikan dengan kebutuhan perempuan, serta regulasi yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan menjadi langkah penting dalam mengurangi ketimpangan. Sosialisasi dan edukasi masyarakat juga sangat penting untuk mengikis budaya patriarki yang menghambat peran aktif perempuan dalam dunia kerja. Dengan pendekatan yang terpadu dan sistematis, diharapkan dapat tercipta kesempatan kerja yang lebih merata antara laki-laki dan perempuan.

Namun demikian, masih terdapat kekurangan kajian yang secara khusus meneliti faktor-faktor penyebab ketimpangan gender dan upaya pemerataan kesempatan kerja di tingkat lokal, seperti Kabupaten Ngawi. Kebanyakan penelitian yang ada bersifat nasional atau global sehingga kurang mempertimbangkan kondisi sosial budaya dan ekonomi lokal yang unik dan berpengaruh besar terhadap realitas ketenagakerjaan di daerah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi gap tersebut dengan fokus pada konteks Kabupaten Ngawi, memberikan gambaran lebih spesifik dan kontekstual mengenai dinamika ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan. Penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi kebijakan yang tepat sasaran dan berkelanjutan di tingkat lokal.

Berdasarkan data dan observasi di lapangan, ketimpangan gender di Kabupaten Ngawi masih nyata dalam berbagai aspek ketenagakerjaan. Perempuan menghadapi berbagai hambatan



mulai dari akses pendidikan dan pelatihan yang terbatas, rendahnya kesempatan menduduki posisi strategis, hingga adanya diskriminasi dalam hal upah dan perlakuan kerja. Kondisi ini memperkuat siklus ketimpangan yang tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keluarga dan masyarakat luas. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa faktor budaya, pendidikan, dan kebijakan institusi merupakan penyebab utama ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Kabupaten Ngawi. Jika tidak segera diatasi, kondisi ini berpotensi menghambat kemajuan sosial-ekonomi daerah secara keseluruhan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu adanya solusi yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan. Penerapan kebijakan afirmatif yang mendukung inklusi perempuan dalam dunia kerja menjadi langkah utama. Pengembangan program pelatihan keterampilan yang responsif gender dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing perempuan di pasar kerja. Selain itu, sosialisasi dan edukasi untuk mengubah paradigma sosial dan budaya yang membatasi peran perempuan perlu diperkuat agar budaya patriarki dapat berkurang secara signifikan. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman, sehingga perempuan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor penyebab ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Kabupaten Ngawi serta mengevaluasi upaya yang telah dan dapat dilakukan untuk mencapai pemerataan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai dinamika ketimpangan gender di tingkat lokal dan rekomendasi kebijakan yang lebih tepat sasaran. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif dan responsif gender, baik di tingkat daerah maupun nasional, sehingga dapat mendorong pembangunan sosial dan ekonomi yang berkeadilan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam fenomena ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Kabupaten Ngawi. Rancangan penelitian dijalankan secara operasional melalui beberapa tahapan utama. Pertama, dilakukan studi pendahuluan dengan mengkaji publikasi resmi dari Badan Pusat Statistik (BPS) serta kebijakan lokal terkait ketenagakerjaan dan gender di Kabupaten Ngawi. Tahap kedua adalah perencanaan instrumen penelitian, di mana pedoman wawancara, lembar observasi, dan dokumentasi disusun secara sistematis untuk memastikan data yang dikumpulkan relevan dan lengkap. Selanjutnya, data lapangan dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi langsung di lokasi penelitian. Tahap keempat, data yang terkumpul direduksi dan diorganisasikan dengan mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema utama yang muncul. Terakhir, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, makna, serta hubungan antar tema, yang kemudian digunakan untuk penarikan kesimpulan penelitian.

Subjek penelitian terdiri dari beberapa kelompok yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria pengalaman kerja, posisi strategis, dan keterlibatan dalam kebijakan atau isu ketenagakerjaan dan gender. Subjek meliputi 10 pekerja perempuan dari sektor formal dan nonformal, 5 pekerja laki-laki sebagai pembanding, 2 pejabat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ngawi, serta 2 tokoh masyarakat yang berperan dalam dinamika sosial di daerah tersebut. Lokasi penelitian adalah Kabupaten Ngawi, Jawa Timur, dengan waktu pelaksanaan penelitian pada periode September hingga Desember 2024. Pemilihan subjek dan lokasi bertujuan untuk memperoleh gambaran yang representatif dan kontekstual mengenai ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di wilayah tersebut.



Materi penelitian difokuskan pada pengalaman dan pandangan para subjek terkait ketimpangan gender dalam akses dan kesempatan kerja, pelatihan, posisi jabatan, serta perlakuan dalam lingkungan kerja. Selain itu, materi juga mencakup kebijakan dan praktik yang memengaruhi ketimpangan tersebut serta upaya-upaya yang telah atau sedang dilakukan untuk mengatasi masalah ini di Kabupaten Ngawi. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang komprehensif terhadap dinamika sosial, budaya, dan kebijakan yang membentuk kondisi ketenagakerjaan setempat.

Instrumen penelitian terdiri dari pedoman wawancara semi-terstruktur yang dirancang untuk menggali secara mendalam pengalaman, persepsi, dan pandangan subjek terhadap ketimpangan gender dan upaya penanggulangannya. Lembar observasi digunakan untuk mencatat situasi nyata di tempat kerja, interaksi sosial, serta kondisi fasilitas dan kebijakan yang berlaku. Selain itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari laporan resmi BPS, Dinas Tenaga Kerja, dan dokumen terkait lainnya sebagai pelengkap dan validasi data primer. Validasi instrumen dilakukan melalui uji coba pedoman wawancara dan observasi pada subjek non-sampel untuk memastikan pertanyaan dan item observasi dapat menangkap informasi yang diinginkan dengan jelas dan akurat.

Teknik analisis data mengikuti metode analisis tematik yang terdiri dari beberapa tahap. Data hasil wawancara dan observasi ditranskripsi secara verbatim, kemudian dilakukan coding untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data. Selanjutnya, tema-tema tersebut dianalisis untuk memahami pola, hubungan, serta konteks sosial budaya yang melatarbelakangi fenomena ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan. Analisis dokumentasi data sekunder digunakan untuk mendukung dan memverifikasi temuan data primer. Proses triangulasi data dari berbagai sumber dan teknik digunakan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian, sehingga temuan yang diperoleh dapat dipercaya dan representatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Kabupaten Ngawi masih merupakan persoalan yang serius dan kompleks, meskipun telah terdapat beberapa upaya perbaikan. Ketimpangan ini tidak hanya terlihat dari data kuantitatif mengenai tingkat partisipasi kerja dan upah, tetapi juga dari aspek kualitatif yang berkaitan dengan akses pelatihan, posisi jabatan, dan norma budaya yang mengakar kuat. Dengan menggali pengalaman dan pandangan para pekerja, pejabat pemerintah, dan tokoh masyarakat, penelitian ini berhasil membangun narasi baru yang menjelaskan bagaimana ketimpangan gender bertahan dan bahkan terperpetuasi dalam konteks sosial budaya lokal, serta bagaimana struktur kebijakan dan praktik ketenagakerjaan masih kurang responsif terhadap isu gender.

Salah satu temuan utama adalah rendahnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja formal maupun nonformal dibandingkan laki-laki. Partisipasi ini tidak sekadar angka statistik, tetapi merupakan cerminan dari berbagai hambatan struktural dan kultural yang membatasi perempuan untuk berkontribusi secara optimal di dunia kerja. Misalnya, stereotip sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah utama dan perempuan sebagai pengurus rumah tangga masih sangat kuat di Kabupaten Ngawi. Norma ini mempengaruhi pilihan karier, keputusan keluarga, dan bahkan sikap perusahaan terhadap pekerja perempuan. Dalam praktiknya, perempuan kerap kali dibatasi ruang geraknya, sehingga akses mereka terhadap peluang kerja dan pelatihan yang penting menjadi terbatas. Hal ini sejalan dengan temuan (Amiruddin, 2025; Dewi et al., 2025) yang menegaskan bahwa konstruksi sosial budaya memainkan peran sentral dalam membentuk ketimpangan gender.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan dominasi laki-laki pada posisi manajerial dan pengambilan keputusan di banyak perusahaan. Posisi-posisi strategis tersebut sangat menentukan kebijakan internal yang dapat memperkuat atau mengurangi ketimpangan gender. Ketiadaan perempuan di level manajemen membuat suara dan kebutuhan mereka kurang terwakili dalam pengambilan keputusan, yang berujung pada kebijakan yang kurang responsif terhadap



tantangan yang dihadapi perempuan pekerja. Misalnya, fleksibilitas kerja yang dapat mendukung ibu bekerja, promosi jabatan yang adil, dan pelatihan yang inklusif masih belum menjadi prioritas. Ini mencerminkan pola patriarki struktural yang diidentifikasi oleh banyak studi sebelumnya (Andari, 2012; Saefulloh et al., 2023; Wibowo & Setyobekti, 2024).

Perbedaan akses pelatihan dan pendidikan vokasional juga menjadi faktor penting yang memperdalam ketimpangan. Data dan wawancara yang dihimpun menunjukkan bahwa perempuan di Kabupaten Ngawi lebih jarang terlibat dalam program pelatihan bersertifikat yang dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka. Hal ini berdampak langsung pada kemampuan mereka bersaing di pasar tenaga kerja dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan bergaji layak. Minimnya pelatihan berbasis gender responsif memperkuat kesenjangan kompetensi yang pada akhirnya memperlebar kesenjangan pendapatan. Faktor ini diperkuat oleh temuan (Hasanah & Ikhsan, 2020) yang menekankan pentingnya akses pendidikan dan pelatihan yang setara untuk mengurangi ketimpangan gender.

Upah yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama dengan selisih rata-rata mencapai 14-25% adalah indikator konkret ketidakadilan yang masih berlangsung. Praktik upah yang diskriminatif tidak hanya merugikan perempuan secara finansial, tetapi juga melemahkan posisi tawar mereka dan memperkuat ketimpangan sosial-ekonomi yang ada. Selisih upah ini juga mencerminkan kurangnya transparansi dan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan yang adil, serta lemahnya penerapan regulasi perlindungan pekerja perempuan di tingkat lokal. Kondisi ini sejalan dengan temuan UN Women (2024) yang menyebut hambatan struktural sebagai akar permasalahan ketimpangan gender di dunia kerja. Meskipun beberapa perusahaan telah menerapkan kebijakan afirmatif seperti cuti melahirkan, kebijakan tersebut masih terbatas pada aspek-aspek normatif dan belum menyentuh aspek struktural yang lebih mendalam. Hal ini menyebabkan pemenuhan kebutuhan dasar pekerja perempuan yang berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi belum terpenuhi secara optimal. Kebijakan yang lebih progresif dan komprehensif diperlukan, seperti promosi jabatan yang adil, fleksibilitas jam kerja, dan perlindungan hukum yang lebih kuat terhadap diskriminasi dan pelecehan. Hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa regulasi formal saja tidak cukup tanpa adanya perubahan budaya kerja dan pemahaman yang lebih luas mengenai kesetaraan gender.

Faktor budaya menjadi penghambat terbesar yang mengakar kuat di masyarakat Kabupaten Ngawi. Stereotip gender tradisional yang menempatkan perempuan di ranah domestik dan laki-laki sebagai pencari nafkah utama masih melekat dan memengaruhi semua aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Budaya patriarki ini mempengaruhi sikap keluarga, lingkungan sosial, hingga kebijakan perusahaan. Keberadaan norma ini membuat perempuan harus berjuang lebih keras untuk membuktikan kemampuan mereka dan mendapatkan pengakuan yang setara. Budaya ini juga menghambat akses perempuan ke pelatihan dan posisi strategis, serta menghambat penerimaan kebijakan afirmatif yang sebenarnya dirancang untuk mendukung mereka. Kebijakan perusahaan yang belum responsif terhadap isu gender juga menjadi faktor signifikan. Banyak perusahaan belum memiliki kebijakan promosi berbasis gender maupun pelatihan yang inklusif. Kurangnya komitmen perusahaan terhadap kesetaraan membuat perempuan sulit berkembang dan mempertahankan posisi kerja mereka. Hal ini diperparah oleh kurangnya pengawasan dan evaluasi pemerintah lokal, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ngawi, yang belum menerapkan indikator kinerja berbasis gender dalam evaluasi perusahaan. Ketiadaan indikator ini menyebabkan upaya pemerataan kesempatan kerja kurang terukur dan tidak menjadi prioritas dalam perencanaan pembangunan daerah.

Penelitian ini memiliki kelebihan pada fokus geografis yang sangat spesifik dan kontekstual, yakni Kabupaten Ngawi, yang jarang mendapatkan perhatian mendalam dalam kajian ketimpangan gender. Pendekatan kualitatif yang digunakan memungkinkan peneliti mengungkap narasi kritis yang menghubungkan antara nilai budaya, struktur sosial, dan kebijakan ketenagakerjaan secara holistik. Namun, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Sampel yang terbatas dan tidak merata mewakili seluruh sektor industri, kurangnya keterlibatan pelaku usaha informal secara menyeluruh, serta belum adanya analisis kuantitatif terhadap dampak ekonomi ketimpangan gender menjadi ruang untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi sebelumnya. Temuan mengenai hambatan budaya dan struktural sejalan dengan (Nurchaya & Akbarizan, 2023; Tirkantara,



2025; Triadi & Maryanto, 2024) yang menyatakan bahwa diskriminasi dan minimnya dukungan sistemik menjadi penghambat utama partisipasi perempuan di dunia kerja. Penelitian (Hidayati et al., 2025; Pratiwi, 2025; Setiyoningsih, 2015) yang mengungkap diskriminasi dalam promosi jabatan juga relevan dengan hasil studi ini, terutama terkait anggapan peran domestik perempuan yang dianggap mengganggu komitmen kerja. Namun, penelitian ini menegaskan bahwa, berbeda dengan dinamika di kota besar yang mengalami perbaikan, daerah semi perkotaan seperti Ngawi masih menghadapi perlambatan signifikan dalam transformasi kesetaraan gender.

Kontribusi penelitian ini sangat penting bagi pengembangan ilmu dan praktik ketenagakerjaan yang responsif gender. Studi ini menggarisbawahi bahwa regulasi formal tanpa dukungan budaya kerja yang inklusif tidak akan efektif. Perubahan paradigma organisasi dan sosial harus diiringi dengan kebijakan yang konkret dan pelaksanaan yang konsisten. Implikasi praktis yang dihasilkan mencakup rekomendasi bagi pemerintah daerah untuk merancang kebijakan berbasis gender dan memberikan insentif bagi perusahaan yang mengimplementasikan kesetaraan kerja. Bagi perusahaan, penelitian ini menjadi landasan dalam menyusun kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan promosi yang adil dan responsif gender. Bagi akademisi, studi ini membuka ruang bagi penelitian kuantitatif untuk mengukur dampak ekonomi ketimpangan gender secara lebih terperinci di tingkat regional. Secara sosial-ekonomi, mengurangi ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan dapat memperkuat inklusi ekonomi, mengurangi kemiskinan, dan meningkatkan daya saing daerah serta nasional. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan multidimensi yang mengintegrasikan perubahan budaya, kebijakan, dan praktik di berbagai tingkat sebagai kunci keberhasilan pemerataan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan. Keberlanjutan upaya tersebut sangat menentukan kualitas pembangunan manusia dan kesejahteraan sosial di masa depan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Kabupaten Ngawi masih cukup tinggi dan tercermin dalam beberapa aspek utama, seperti rendahnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja, dominasi laki-laki pada posisi manajerial, keterbatasan akses perempuan terhadap pelatihan dan pendidikan vokasional, serta ketidaksetaraan upah antara laki-laki dan perempuan. Ketimpangan ini tidak hanya merupakan akibat preferensi individu, tetapi juga dipertahankan oleh norma budaya patriarki yang kuat dan kebijakan struktural yang belum responsif terhadap isu gender. Faktor budaya, kebijakan perusahaan yang kurang inklusif, akses pelatihan yang terbatas, serta minimnya pengawasan pemerintah lokal menjadi penyebab utama yang menghambat terciptanya kesetaraan gender di dunia kerja. Meskipun terdapat kebijakan afirmatif seperti cuti melahirkan, aspek mendasar seperti promosi jabatan dan fleksibilitas kerja bagi perempuan masih sangat kurang diperhatikan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan mengangkat isu ketimpangan gender secara kontekstual dan mendalam di wilayah semi perkotaan yang selama ini kurang mendapat perhatian. Temuan ini menegaskan bahwa regulasi formal saja tidak cukup tanpa adanya perubahan budaya kerja dan kebijakan perusahaan yang nyata dan inklusif, karena ketimpangan gender tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga menghambat pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial secara luas.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran dapat diajukan untuk berbagai pihak terkait. Pemerintah daerah diharapkan merancang dan mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan berbasis gender yang memberikan insentif bagi perusahaan yang menerapkan kesetaraan secara nyata, serta meningkatkan pengawasan dan penegakan regulasi yang melindungi dan memberdayakan pekerja perempuan. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan internal yang adil dan inklusif, seperti promosi jabatan yang berbasis kompetensi tanpa diskriminasi gender, penyediaan pelatihan yang responsif gender, serta fleksibilitas kerja untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Selain itu, perusahaan juga harus



menghapus praktik diskriminasi upah dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah gender. Masyarakat dan tokoh sosial dapat berperan dalam melakukan sosialisasi dan edukasi untuk mengikis budaya patriarki yang membatasi peran perempuan di dunia kerja, serta mendorong pemberdayaan perempuan melalui berbagai forum dan organisasi kemasyarakatan. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan studi kuantitatif yang lebih luas untuk mengukur dampak ekonomi ketimpangan gender secara regional dan nasional, serta mengevaluasi efektivitas program afirmatif yang sudah diterapkan, termasuk melibatkan sektor informal dan pelaku usaha mikro untuk gambaran yang lebih komprehensif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Kabupaten Ngawi dapat berkurang secara signifikan sehingga tercipta kondisi kerja yang lebih adil, produktif, dan berkelanjutan bagi semua pihak.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga jurnal berjudul "Ketimpangan Gender dalam Ketenagakerjaan dan Upaya Pemerataan Kesempatan Kerja di Kabupaten Ngawi" ini dapat diselesaikan dengan baik.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan jurnal ini. Secara khusus, kami sampaikan penghargaan kepada:

1. Tim Peneliti dan Penyusun yang telah mencurahkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk menyusun jurnal ini.
2. Rekan-rekan akademisi dan praktisi yang memberikan masukan, kritik, dan saran yang sangat berharga selama proses penyusunan.
3. Keluarga yang telah memberikan dukungan moral dan material selama proses ini berlangsung.

Kami menyadari bahwa jurnal ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga jurnal ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan pemerataan kesempatan kerja, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan di Kabupaten Ngawi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, K. (2024). *Perkembangan Gender dalam Perspektif Psikologi-Jejak Pustaka*. Jejak Pustaka.
- Amalia, I. R. (2023). Partisipasi Perempuan Dalam Politik: Tantangan Dan Peluang Menuju Kesetaraan Gender. *Literacy Notes*, 1(2).
- Amiruddin, M. (2025). STUDI GENDER DALAM KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA. *Jurnal Transformasi Pendidikan Modern*, 6(1).
- Andari, A. J. (2012). Analisis viktimisasi struktural terhadap tiga korban perdagangan perempuan dan anak perempuan. *Jurnal Kriminologi Indonesia*, 7(3).
- Augustie, C., Propheto, A., Judijanto, L., Adiputra, I., Maulida, M., Syakur, A. K. A., ... Mariani, M. (2025). *Bisnis Internasional: Teori Komprehensif dan Perkembangannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dewi, L., Anjani, K., Nurainy, N. D., Husna, H., & Fatimah, G. N. (2025). PERAN PESANTREN DAN KELUARGA DALAM MEMBENTUK PERSEPSI KESETARAAN GENDER PADA SANTRI. *Madiun Spoor: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 64–73.
- DILLA, T. A. (2025). *ANALISIS PENGARUH KETIMPANGAN GENDER, PEMBANGUNAN GENDER DAN KESENJANGAN UPAH GENDER TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Periode Tahun 2018-2022)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Efitra, E., & Pamela, E. (2025). *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Peluang dan tantangan di Era 4.0*.



- PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Farlim, V., Octavian, M., Angkasa Putra, S., & Aini, S. (2024). *MENATAP INDONESIA EMAS 2045*. Samudra Biru.
- Fibrianto, A. S. (2016). Kesetaraan gender dalam lingkup organisasi mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta tahun 2016. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5(1), 10–27.
- Hanum, F. (2024). *Pemberdayaan Buruh Tani Perempuan dalam Peningkatan Perekonomian dan Kesejahteraan*. Mega Press Nusantara.
- Hasanah, U., & Ikhsan, I. (2020). Pembangunan manusia, ketimpangan gender dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Pembangunan*, 5(1), 46–53.
- Hayya, A. K., & Darmawan, A. (2025). Pengaruh Ketimpangan Gender Dalam Bidang Ekonomi Pembangunan Di Indonesia: Kajian Teoritis Dan Empiris. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 5934–5944.
- HIDAYATI, N., Mustofa, Z., & Basri, H. (2025). Direktorat pendidikan kesetaraan MEMAHAMI DINAMIKA PENDIDIKAN KESETARAAN DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA: PKBM RUMAH PINTAR KARANGHARJO SILO JEMBER. *SRODJA: Sroedji Journal Administration*, 2(1), 161–179.
- Kusnanto, S. P., Gudiato, C., Kom, M., Usman, S. E., Blasius Manggu, S. E., & Sumarni, M. L. (2024). *Transformasi Era Digitalisasi Masyarakat Kontemporer*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Miftah, Z., & Bondowoso, S. D. F. (2024). PRINSIP KEADILAN DALAM EKONOMI PEMBANGUNAN ISLAM. *EKONOMI PEMBANGUNAN ISLAM*, 10.
- Nurchahaya, N., & Akbarizan, A. (2023). Perempuan dalam Perdebatan: Memahami Peran dan Tantangan Berpolitik dalam Perspektif Hukum Islam. *JAWI: Journal of Ahkam Wa Iqtishad*, 1(3), 108–116.
- Pratiwi, W. (2025). *Analisis Hukum Islam Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan dalam Struktur Sosial Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat (Studi Pada Abdi Dalem Perempuan)*. Universitas Islam Indonesia.
- Probosiwi, R. (2015). Perempuan dan Perannya dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial (women and its role on social welfare development). *Natapraja*, 3(1).
- Putra, A. (2025). *Gender dalam Pendidikan: Pendidikan dan Pembelajaran untuk Mewujudkan Kesetaraan*.
- Rahayu, W. K. (2016). Analisis Pengarusutamaan Gender dalam Kebijakan Publik (Studi Kasus di BP3AKB Provinsi Jawa Tengah). *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 93–108.
- Randi, S., & Sos, M. (2025). BAB I PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN. *Hukum Ketenagakerjaan*, 1.
- Rosyidi, L., & Rofiq, A. (2025). PERAN PEREMPUAN DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI DAN PENGUATAN KESETARAAN GENDER. *Jurnal Istiqro*, 11(1), 20–34.
- Saefulloh, F., Suryana, H. Y., Nisari, N., Setiawan, A., Pamungkas, K. B. W., & Wijayakusuma, F. R. (2023). Pengaruh Budaya Patriarki Terhadap Orientasi Karier Perempuan. *Manifesto Jurnal Gagasan Komunikasi, Politik, Dan Budaya*, 1(1), 7–12.
- Salsabila, Z., Perawita, A., Sitepu, S., & Lestari, D. P. (2024). Kesenjangan Gender di Dunia Kerja Berdasarkan Perspektif Hukum. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik| E-ISSN: 3031-8882*, 2(1), 487–492.
- Selvina, M., & Utamie, Z. R. (2024). Pembangunan Gender Dan Jumlah Masyarakat Yang Bekerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2018-2022. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2117–2137.
- Setiyoningsih, A. (2015). *Representasi Stereotip Perempuan Berhijab dalam Film Merindu Cahaya De Amstel*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah



Jakarta.

Tanjung, Y. (2024). *Kesetaraan Dan Keadilan Gender Dalam Keluarga*. umsu press.

Telaumbanua, Y., & Marbun, R. C. (2025). KONSEP GENDER: ANTARA KONSTRUKSI SOSIAL DAN BIOLOGIS. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora*, 3(1), 31–34.

Tirkantara, I. M. (2025). Kesetaraan Gender dalam Hukum: Menjembatani Kesenjangan antara Ketentuan Hukum dan Praktik Sosial. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2(3), 11.

Triadi, I., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Politik Hukum Terhadap Kesetaraan Gender di Dunia Kerja. *Begawan Abioso*, 15(1), 29–40.

Wahyudi, A., & Sos, S. (2025). *Pendidikan Gender*. Takaza Innovatix Labs.

Wibowo, D. M., & Setyobekti, A. B. (2024). Feminisme dan Teologinya: Interpretasi Hosea 4: 6 di Era Postmodern. *Ritornera-Jurnal Teologi Pentakosta Indonesia*, 4(3), 152–163.

Yeni, Y., Setiawati, R. I. S., Wahed, M., & Hardiyanto, E. (2025). ANALISIS PENGARUH KETIMPANGAN GENDER TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2010-2020. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 6(2), 219–226.

