

---

## Kesetaraan Gender Dalam Dunia Kerja Di Kota Surabaya

**Ahmad Khaidzar<sup>1</sup>, Araya Eka Prasetya<sup>2</sup>, Nafem Muzaka Langit<sup>3</sup>**  
Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Negeri Surabaya<sup>1,2,3</sup>  
[24041184009@mhs.unesa.ac.id](mailto:24041184009@mhs.unesa.ac.id)<sup>1</sup>  
[24041184023@mhs.unesa.ac.id](mailto:24041184023@mhs.unesa.ac.id)<sup>2</sup>  
[24041184128@mhs.unesa.ac.id](mailto:24041184128@mhs.unesa.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Artikel ini mengulas secara mendalam tantangan yang dihadapi dalam mencapai kesetaraan gender di dunia kerja, khususnya di kota Surabaya. Fokus utama dari analisis ini meliputi diskriminasi yang terjadi dalam proses rekrutmen dan promosi, perbedaan gaji yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, serta beban ganda yang sering dihadapi perempuan dalam upaya menyeimbangkan antara karir profesional dan tanggung jawab rumah tangga. Selain memaparkan tantangan-tantangan tersebut, artikel ini juga menyoroti berbagai manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan kesetaraan gender, seperti peningkatan produktivitas di lingkungan kerja, peningkatan citra perusahaan di mata masyarakat, serta dampak positif terhadap kesejahteraan sosial perusahaan. Untuk mencapai tujuan kesetaraan gender yang lebih konkret dan berkelanjutan, artikel ini mengusulkan serangkaian langkah strategis, antara lain penerapan kebijakan perusahaan yang inklusif, peningkatan fleksibilitas kerja, serta edukasi dan penyadaran yang lebih luas mengenai isu-isu gender. Dengan menerapkan pendekatan-pendekatan ini, diharapkan akan tercipta lingkungan kerja yang lebih adil, setara, dan produktif, yang tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi masyarakat secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Kesetaraan gender, pekerjaan, diskriminasi

### PENDAHULUAN

Kesetaraan gender merupakan kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki hak, akses, peluang, dan tanggung jawab yang sama dalam semua aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Di Indonesia, meskipun telah terjadi perbaikan dalam hal kesetaraan gender, berbagai tantangan masih perlu diatasi, terutama di Kota Surabaya yang merupakan salah satu pusat ekonomi dan industri terbesar di Indonesia. Dalam konteks ini, penting untuk meneliti secara mendalam tantangan dan manfaat kesetaraan gender dalam dunia kerja, serta langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk meningkatkan kesetaraan tersebut. Secara kuantitatif proporsi atau jumlah pejabat laki-laki masih lebih besar daripada perempuan pada tahun 2015 hingga 2019 (Eka Putri M., 2020)

Kesetaraan gender bukan hanya merupakan isu moral atau etis, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan perusahaan. Ketidaksetaraan dalam akses dan kesempatan berkontribusi pada hilangnya potensi tenaga kerja yang berharga, yang pada gilirannya dapat menghambat kemajuan sosial dan ekonomi. Dengan demikian, penting bagi setiap pihak, baik perusahaan maupun pemerintah, untuk berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kesetaraan gender.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan observasi langsung. Wawancara dilakukan terhadap karyawan dan pemilik perusahaan dari berbagai sektor industri di Surabaya. Responden dipilih secara acak namun tetap mewakili industri yang berbeda-beda, seperti manufaktur, jasa, teknologi, dan ritel, untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai tantangan kesetaraan gender. Selain itu, observasi digunakan untuk mengidentifikasi kebijakan perusahaan dan praktik sehari-hari terkait gender di tempat kerja. Analisis data dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema umum yang muncul, seperti bentuk diskriminasi, kendala yang dihadapi perempuan dalam karier, dan manfaat yang dirasakan ketika kesetaraan gender diterapkan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Tantangan Kesetaraan Gender dalam Dunia Kerja di Surabaya**

#### **1. Diskriminasi dalam Rekrutmen dan Promosi**

“Kadang saat penerimaan pegawai perempuan seleksinya lebih ketat dan banyak kriteria yang harus dipenuhi daripada pendaftar laki laki” Ujar Nadia. Meskipun pendidikan dan teknologi telah mengalami kemajuan yang signifikan di era modern ini, tantangan diskriminasi dalam rekrutmen dan promosi tetap menjadi masalah serius dalam dunia kerja di Surabaya. Banyak perusahaan masih menerapkan bias gender yang merugikan kandidat perempuan, yang sering kali dipandang kurang layak dibandingkan rekan pria mereka, meskipun memiliki kualifikasi yang sama. Ini terlihat dari ketidakseimbangan yang ada dalam promosi jabatan, di mana perempuan jarang mendapatkan kesempatan untuk naik pangkat. Dalam banyak kasus, posisi manajerial didominasi oleh pria, sehingga menciptakan kesenjangan yang lebar dalam representasi gender di tingkat kepemimpinan. Contoh dari diskriminasi ialah menanggapi wanita sebagai kaum lemah dan menghalanginya untuk menjadi seorang pemimpin (Dewa Gede Agung Pratama Viveka, 2022) ini tidak hanya berdampak pada karier individu tetapi juga pada dinamika perusahaan secara keseluruhan.

---

## 2. Perbedaan Gaji

“Nah bener tuh, secara perbedaan gaji kita yang perempuan gajinya bisa dibawah pekerja laki-laki, kadang buat kebutuhan sehari-hari ga cukup” Ujar Lia. Salah satu isu paling mencolok dalam kesetaraan gender adalah perbedaan gaji antara pria dan wanita. Di banyak sektor, meskipun perempuan dan laki-laki melakukan pekerjaan yang sama, perempuan sering kali menerima kompensasi yang jauh lebih rendah. Kontrol kepada penggunaan sumberdaya antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai konteks ekonomi dan budaya yang berbeda-beda (Moser, 2012). Oleh karena itu, tentunya teori ini sangat tepat dalam menjelaskan tentang kesenjangan upah gender di Indonesia (Hartika Arbiyanti, 2020). Penelitian menunjukkan rata-rata perempuan mendapatkan gaji lebih rendah daripada pria untuk pekerjaan setara, suatu kondisi yang mencerminkan stereotip gender yang masih mendalam. Diskriminasi upah ini menciptakan kesenjangan ekonomi yang signifikan dan dapat menghambat kemampuan perempuan untuk meraih keamanan finansial, yang pada gilirannya berpengaruh pada kualitas hidup mereka dan keluarga mereka.

## 3. Beban

Ganda

“Di rumah masak, nyapu dll, ketambahan kerja mas” Ujar Intan. Perempuan sering kali dihadapkan pada beban ganda, di mana mereka harus menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan tugas-tugas rumah tangga. Dalam banyak budaya, termasuk di Surabaya, tanggung jawab domestik sering kali masih dianggap sebagai kewajiban perempuan. Hal ini dapat membatasi peluang mereka untuk berkembang di dunia kerja, karena tuntutan rumah tangga dapat mengurangi waktu dan energi yang mereka miliki untuk fokus pada karier. Masih ada anggapan bahwa keberhasilan dalam keluarga ada di pundak ibu atau menjadi tanggungjawab seorang perempuan secara mutlak (Nurul Hidayati, 2015). Beban ganda ini tidak hanya membebani perempuan secara mental dan fisik, tetapi juga berkontribusi pada kurangnya representasi perempuan dalam posisi-posisi kepemimpinan di perusahaan.

### 3.2 Manfaat Kesetaraan Gender dalam Dunia Kerja

#### 1. Peningkatan Produktivitas

---

“Dengan adanya kesetaraan gender, pekerjaan kita ter-handle lebih baik, karena perempuan akan lihai di bidang tertentu juga” Ujar Naura. Menerapkan prinsip kesetaraan gender di tempat kerja memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi. Ketika perempuan dan laki-laki diberikan akses yang setara terhadap peluang, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan, mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih beragam dan kreatif. Dengan melibatkan perspektif yang berbeda, perusahaan mampu menciptakan solusi inovatif yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang ada. Penelitian menunjukkan bahwa tim yang beragam cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar yang cepat. Kesetaraan gender sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif (“Keuntungan Kesetaraan Gender Di Tempat Kerja, Lebih Produktif Dan Inovatif,” 2022)

## 2. Citra Perusahaan yang Baik

“Ya karena adanya kesetaraan gender tadi, perusahaan memiliki citra yang bagus karena memperkerjakan wanita di perusahaan” Ujar Sabrina. Perusahaan yang secara aktif mendukung kesetaraan gender tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga berpengaruh positif terhadap citra dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Ketika perusahaan terlihat sebagai entitas yang menghargai keberagaman dan kesetaraan, mereka dipandang lebih progresif oleh masyarakat. Ini berkontribusi pada peningkatan loyalitas pelanggan dan menarik calon karyawan yang lebih berbakat, sehingga menciptakan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan. Reputasi yang baik di mata publik dapat membuka peluang baru untuk kemitraan dan kolaborasi bisnis yang lebih luas.

## 3. Kesejahteraan Sosial

“Kita yang perempuan menjadi lebih sejahtera, karena kita sebagai wanita menjadi dianggap di kehidupan ber-masyarakat, kita membuktikan kalau perempuan itu bisa” Ujar Puput. Kesetaraan gender tidak hanya memiliki dampak di lingkungan kerja tetapi juga secara sosial. Ketika perempuan mendapatkan akses yang setara dalam dunia kerja, mereka dapat berkontribusi lebih signifikan terhadap perekonomian keluarga dan masyarakat. Pemberdayaan perempuan di tempat kerja berkontribusi pada keseimbangan sosial yang lebih baik, mendorong nilai-nilai kesetaraan dan keadilan dalam masyarakat. Hal ini akan menciptakan fondasi yang lebih kuat bagi pembangunan masyarakat yang berkelanjutan, di

---

mana setiap individu, terlepas dari gender, memiliki kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang.

### **3.3. Langkah-langkah Menuju Kesetaraan dalam Dunia Kerja di Surabaya**

#### **1. Kebijakan Perusahaan yang Inklusif**

“Perusahaan harus memiliki peraturan yang jelas dan ketat, yang menguntungkan kedua belah pihak” Ujar Aida. Perusahaan perlu mengadopsi kebijakan yang mendukung kesetaraan gender secara proaktif. Ini termasuk program-program yang menjamin hak-hak ketenagakerjaan, memberikan gaji yang setara untuk pekerjaan yang setara, dan memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dalam karier mereka. Kebijakan yang melindungi

perempuan dari pelecehan dan diskriminasi, serta menyediakan mentorship khusus untuk perempuan, juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Pelatihan anti-diskriminasi harus menjadi bagian integral dari program pelatihan karyawan agar semua anggota organisasi memahami dan menghargai prinsip kesetaraan gender.

#### **1. Fleksibilitas Kerja**

“Nah karena kita kan perempuan, tentu kesibukan kita tidak hanya di tempat kerja, saya rasa perusahaan bisa lebih fleksibel mengatur jam kerja kita, supaya balance antara pekerjaan diluar rumah dan didalam rumah” Ujar Vela. Menerapkan jam kerja fleksibel dan opsi kerja jarak jauh dapat sangat membantu karyawan, terutama perempuan, dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi. Misalnya, kebijakan remote working, penyediaan izin cuti, serta fasilitas bagi ibu menyusui untuk memompa ASI di tempat kerja, sangatlah penting. Dengan menyediakan opsi yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri, perusahaan dapat membantu meningkatkan produktivitas sekaligus mendukung kesejahteraan karyawan. Hal ini tidak hanya membuat karyawan merasa lebih dihargai tetapi juga meningkatkan retensi karyawan di perusahaan. Flexible working dapat menurunkan konflik pekerjaan keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa individu yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya intent to live karyawan dan akhirnya menjadi turn over terutama pada pekerja wanita yang pada akhirnya akan memilih meneruskan tanggungjawab keluarga dibanding

---

bertahan pada pekerjaan dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga (Beham, dkk, 2012) (Kurnia Dwi, 2018)

## 2. Pendidikan dan Kesadaran

“Kita yang perempuan harus memiliki kesadaran tentang pentingnya pendidikan bagi perempuan, karena pendidikan di zaman sekarang merupakan hal yang penting” Ujar Monica. Meningkatkan kesadaran tentang isu gender melalui program pelatihan dan pendidikan adalah langkah penting untuk mengubah sikap dan praktik di tempat kerja. Pelatihan tentang kesetaraan gender harus diintegrasikan dalam program pengembangan karyawan dan ditujukan untuk semua tingkat manajemen. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta sangat

diperlukan untuk mendorong kebijakan dan program yang lebih komprehensif dalam pemberdayaan perempuan. Masyarakat juga perlu dilibatkan dalam dialog tentang kesetaraan gender agar kesadaran akan pentingnya isu ini dapat diperluas dan diinternalisasi. Pendidikan tinggi pada perempuan secara mikro akan mampu meningkatkan perekonomian keluarga dan secara makro akan mampu meningkatkan perekonomian negara (Fanni Erda Tasia, 2019). Melalui serangkaian langkah strategis ini, diharapkan kesetaraan gender dalam dunia kerja di Surabaya dapat terwujud, menciptakan lingkungan yang lebih adil, produktif, dan berkelanjutan bagi semua individu, terlepas dari gender mereka.

## **KESIMPULAN**

Kesetaraan gender dalam dunia kerja adalah isu yang tampaknya sederhana, namun dampaknya sangat luas dan kompleks. Tantangan ini perlu diatasi dengan serius, karena ketidaksetaraan gender dapat memperburuk kesenjangan ekonomi yang ada dalam masyarakat. Ketika perempuan tidak diberikan kesempatan yang sama dalam dunia kerja, potensi mereka untuk berkontribusi terhadap perekonomian dan perkembangan sosial menjadi terhambat. Dengan mengadopsi langkah-langkah yang tepat seperti menerapkan kebijakan perusahaan yang inklusif, menyediakan fleksibilitas kerja, dan meningkatkan kesadaran akan isu gender kita tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, tetapi juga mendorong produktivitas dan inovasi.

Keberhasilan dalam menciptakan kesetaraan gender akan berimplikasi positif tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan.

Perusahaan yang mendukung kesetaraan gender cenderung memiliki citra yang lebih baik, menarik talenta yang lebih beragam, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, memberdayakan perempuan untuk berpartisipasi secara aktif dalam ekonomi dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan komunitas. Dengan demikian, langkah-langkah menuju kesetaraan gender dalam dunia kerja bukan hanya sebuah tanggung jawab moral, tetapi juga investasi strategis untuk masa depan yang lebih berkelanjutan dan sejahtera bagi semua lapisan masyarakat.

Oleh karena itu, sangat penting bagi semua pemangku kepentingan termasuk pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk bekerja sama dalam upaya ini. Dengan komitmen yang kuat dan tindakan yang terencana, kita dapat menutup kesenjangan gender dan membangun masyarakat yang lebih inklusif dan berdaya saing. Dalam jangka panjang, kesetaraan gender bukan hanya akan memperkaya lingkungan kerja, tetapi juga menciptakan perubahan sosial yang lebih luas, menjadikan dunia kita tempat yang lebih baik bagi generasi mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dewa Gede Agung Pratama Viveka. (2022). *Perilaku diskriminatif dalam pengupahan kerja bagi pekerja atau buruh antargender*.
- Eka Putri M. (2020). *Gender dalam birokrasi (Studi tentang kesetaraan gender bagi aparatur sipil negara dalam rekrutmen pejabat struktural di pemerintah Kota Surabaya)*.
- Fanni Erda Tasia. (2019). *Partisipasi perempuan dalam pendidikan tinggi dan pengaruh pendidikan tinggi pada perempuan: Sebuah Studi Literatur*.
- Hartika Arbiyanti. (2020). *Perempuan dan Karier: Perbandingan Kesenjangan Upah Gender di Indonesia dengan Negara-Negara Di Eropa (Studi Kasus: Finlandia, Inggris, Prancis, Dan Jerman)*.
- Keuntungan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja, Lebih Produktif dan Inovatif. (2022). *Kompas.Com*.
- Kurnia Dwi. (2018). *Pengaruh ganda, fleksibilitas jam kerja kerja dan gaji terhadap kesejahteraan perawat perempuan pada rumah sakit panti wilasa Citarum Semarang*.



---

Nurul Hidayati. (2015). *Beban ganda perempuan bekerja (Antara Domestik dan Publik)*.