



EQUALITY. JSI by IAI TABAH is licensed under a Creative Commons Attribution- Non Commercial 4.0 International License

Naskah masuk	Direvisi	Diterima	Diterbitkan
30-Januari-2024	28-Peb-2024	30-Mei-2024	20-Juni-2024
DOI : https://doi.org/10.58518/equality.v2i1.3308			

Kesetaraan Gender dalam Manajemen Sumber Daya Insani: Tantangan dan Peluang

Rika Nur Amelia

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah, Lamongan, Indonesia

E-mail: rika85275@gmail.com

Ananta Delyana Mafikah

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah, Lamongan, Indonesia

E-mail: fikamafikah@gmail.com

Sifwatir Rif'ah

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah, Lamongan, Indonesia

E-mail: sifwatirrifah@iai-tabah.ac.id

ABSTRAK: Kesetaraan gender merupakan isu global yang terus menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya insani (SDI). Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peluang dan tantangan penerapan kesetaraan gender dalam manajemen SDI dengan menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif. Data diperoleh melalui kajian literatur yang mendalam terhadap penelitian sebelumnya, kebijakan organisasi, dan laporan praktik manajemen modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kesetaraan gender berpotensi meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keberagaman di tempat kerja. Namun, terdapat tantangan signifikan, seperti stereotip gender, ketimpangan upah, dan keterbatasan akses perempuan ke posisi kepemimpinan strategis. Artikel ini merekomendasikan strategi, termasuk pelatihan kesadaran gender, kebijakan fleksibilitas kerja, dan transparansi dalam rekrutmen serta promosi, sebagai langkah untuk mengatasi tantangan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam mengintegrasikan nilai kesetaraan gender sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDI yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesetaraan gender, manajemen sumber daya insani, peluang dan tantangan.

ABSTRACT: *Gender equality is a global issue that continues to be the main focus in human resource management (SDI). This article aims to analyze the opportunities and challenges of implementing gender equality in HR management using a qualitative-descriptive*

approach. Data was obtained through an in-depth literature review of previous research, organizational policies, and reports on modern management practices. The research results show that implementing gender equality has the potential to increase productivity, innovation and diversity in the workplace. However, there are significant challenges, such as gender stereotypes, pay inequality and limited access for women to strategic leadership positions. This article recommends strategies, including gender awareness training, work flexibility policies, and transparency in recruitment and promotion, as steps to address these challenges. This research is expected to provide practical insights for organizations in integrating gender equality values as part of a sustainable HR management strategy.

Keywords: Gender Equality, Human Resource Management, Opportunities and Challenges.

PENDAHULUAN

Kesetaraan gender telah menjadi isu global yang semakin mengemuka dalam beberapa dekade terakhir, terutama di tengah tuntutan pembangunan berkelanjutan yang lebih inklusif dan adil. Kesetaraan gender tidak hanya berkaitan dengan upaya memberikan hak yang sama bagi laki-laki dan perempuan, tetapi juga menjadi salah satu elemen kunci dalam mencapai kesejahteraan ekonomi, sosial, dan politik. Perserikatan Bangsa-Bangsa melalui agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) menempatkan kesetaraan gender sebagai Tujuan Kelima, yakni "Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan." Kesenjangan gender global membutuhkan lebih dari 130 tahun untuk benar-benar tertutup, jika tidak ada langkah-langkah strategis yang signifikan diambil oleh pemerintah dan masyarakat global (UN Women, 2024).

Di Indonesia, isu kesetaraan gender menjadi perhatian pemerintah dan berbagai organisasi masyarakat. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa Indeks Ketimpangan Gender (IKG) pada tahun 2023 berada di angka 0,447, menunjukkan perbaikan dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 0,459. Namun, angka ini masih mengindikasikan bahwa kesenjangan gender di berbagai sektor, termasuk pendidikan, kesehatan, dan ketenagakerjaan, masih menjadi tantangan besar. Partisipasi angkatan kerja perempuan misalnya, tercatat hanya sebesar 54,4%, jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki yang mencapai 83,1%. Hal ini mencerminkan adanya hambatan struktural yang menghalangi perempuan untuk terlibat aktif dalam dunia kerja formal (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2023).

Dalam dunia kerja, penerapan kesetaraan gender memberikan peluang besar bagi perusahaan. Perusahaan dengan keberagaman gender di tingkat manajerial memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kinerja keuangan di atas rata-rata dibandingkan perusahaan yang homogen. Lingkungan kerja yang setara gender juga mampu menciptakan suasana inovasi dan kolaborasi yang lebih baik, sehingga memperkuat daya saing perusahaan. Namun, pada praktiknya, tantangan masih banyak ditemukan, seperti stereotip gender yang melekat,

perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara, serta keterbatasan perempuan dalam mengakses posisi kepemimpinan strategis (Marselina, 2016).

Budaya perusahaan menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi kesetaraan gender dalam manajemen sumber daya insani (SDI). Studi dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA, 2023) menunjukkan bahwa hanya sekitar 35% perusahaan di Indonesia yang memiliki kebijakan eksplisit untuk mendukung kesetaraan gender, seperti cuti melahirkan yang layak, fleksibilitas kerja, atau kebijakan anti-diskriminasi. Selain itu, perempuan yang bekerja di sektor formal sering menghadapi tantangan berupa beban kerja ganda, di mana mereka harus menyeimbangkan pekerjaan profesional dengan tanggung jawab domestik.

Data dari BPS juga mengungkapkan bahwa hanya 22% perempuan yang menduduki posisi manajerial di Indonesia pada tahun 2023. Kesenjangan ini mencerminkan perlunya langkah konkret untuk mendorong perempuan agar lebih aktif dalam pengambilan keputusan strategis. Di sisi lain, keterbatasan akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan, dan program pengembangan keterampilan menjadi hambatan tambahan dalam memperbaiki posisi mereka di dunia kerja.

Dalam konteks manajemen SDI, integrasi kebijakan kesetaraan gender tidak hanya menjadi tuntutan moral, tetapi juga kebutuhan strategis bagi keberlanjutan organisasi. Perusahaan yang mengintegrasikan kesetaraan gender dalam kebijakan SDI-nya cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan (Babic, A., & Hansez, 2021).

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peluang dan tantangan penerapan kesetaraan gender dalam manajemen sumber daya insani, khususnya di Indonesia. Dengan pendekatan berbasis data terkini, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi akademisi, praktisi, maupun pengambil kebijakan untuk merumuskan strategi yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Selain itu, artikel ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai kesetaraan gender, serta mendorong implementasi praktik terbaik yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*library research*), yang berarti serangkaian tindakan seperti membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian, serta memahami teori-teori yang ada dalam berbagai sumber literatur yang relevan dengan penelitian ini (Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, 2022).

Dengan menggunakan empat tahapan dalam penyusunan penelitian ini: yang pertama menyiapkan peralatan yang dibutuhkan, membuat daftar pustaka

kerja, mengatur jadwal, dan membaca serta mencatat bahan penelitian. Data dikumpulkan melalui pencarian dan rekonstruksi informasi dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan studi sebelumnya. Analisis konten dan deskriptif digunakan sebagai metode analisis. Materi pustaka yang diperoleh dari berbagai referensi dianalisis secara menyeluruh dan kritis untuk mendukung proposisi dan gagasan penelitian (Fadli. M, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

GAP PENELITIAN

Table 1

Penelitian terdahulu	GAP penelitian
Rijal Pahlevi (2023) Faktor Pendukung dan Tantangan Menuju Kesetaraan Gender “penelitian ini mengkaji adanya Diskriminasi berbasis gender.	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan signifikan yang mana penelitian terdahulu lebih fokus kepada adanya faktor pendukung juga tantangannya menuju kesetaraan gender sedangkan sekarang lebih fokus pada tantangan dan peluang pada SDM
Dinny Rahmayanty (2023) Tantangan Dan Peluang Perempuan Sebagai Pemimpin Dalam Berbagai Industri penelitian ini mengkaji adanya Perempuan sebagai pemimpin dalam berbagai industri mengalami banyak perkembangan	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan signifikan yang mana penelitian terdahulu lebih fokus kepada kendala yang mencakup diskriminasi gender, stereotip gender, kesenjangan keseimbangan hidup dan karier, serta kurangnya dukungan struktural. sedangkan

	sekarang lebih fokus pada tantangan dan peluang pada SDM
Indah Rizki Amalia (2024) Partisipasi Perempuan Dalam Politik: Tantangan Dan Peluang Menuju Kesetaraan Gender penelitian ini mengkaji adanya diskriminasi dan stereotip gender yang masih meluas.	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan segnifikan yang mana penelitian terdahulu lebih fokus kepada partisipasi perempuan dalam politik merupakan bagian integral dari upaya mencapai kesetaraan gender secara keseluruhan. sedangkan sekarang lebih fokus pada tantangan dan peluang pada SDM
Ayuk Suryaningsih (2024) Pemberdayaan Perempuan Dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender: Strategi Dan Tantangan Di Era Globalisasi. penelitian ini mengkaji adanya pengakuan dan penghapusan disparitas dalam akses terhadap sumber daya, kesempatan, dan kekuasaan antara perempuan dan laki-laki.	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan segnifikan yang mana penelitian terdahulu lebih fokus kepada analisis strategi pemberdayaan perempuan dalam mewujudkan kesetaraan gender di era globalisasi, serta mengidentifikasi tantangan-tantangan yang masih dihadapi dalam implementasi strategi. sedangkan sekarang lebih fokus pada tantangan dan peluang pada SDM.
Nefara Wiranti Rindani (2022) Pengaruh Kesetaraan Gender	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki

Dibirokrasi Terhadap Peluang Pegawai Perempuan Dalam Promosi Jabatan Dipemerintah Kota Solok. penelitian ini mengkaji adanya pengaruh diskriminasi gender terhadap keberadaan kesetaraan gender di birokrasi dan pengaruh kesetaraan gender terhadap peluang pegawai perempuan untuk promosi jabatan, sehingga banyak pegawai perempuan yang menduduki jabatan penting.	perbedaan segnifikan yang mana penelitian terdahulu lebih fokus kepada Selain mempengaruhi bagaimana kesetaraan gender terjadi dalam birokrasi yang tidak bias gender, budaya birokrasi juga mempengaruhi bagaimana gender diprioritaskan. sedangkan sekarang lebih fokus pada tantangan dan peluang pada SDM.
---	--

Kesetaraan gender dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan isu krusial yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Kesetaraan gender merujuk pada keadaan di mana laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Di Indonesia, meskipun kebijakan terkait kesetaraan gender telah diterapkan, ketidaksetaraan masih terlihat, terutama dalam hal partisipasi dan posisi perempuan di tempat kerja. (Rindani, 2022a)

Salah satu tantangan utama dalam mencapai kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan adalah rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dibandingkan laki-laki. Data menunjukkan bahwa TPAK perempuan lebih rendah daripada laki-laki, yang mencerminkan masih adanya hambatan bagi perempuan untuk berpartisipasi penuh dalam pasar kerja.

Selain itu, perempuan seringkali menghadapi kesulitan dalam mencapai posisi manajerial atau jabatan akademik tertinggi, seperti guru besar di perguruan tinggi. Meskipun jumlah dosen perempuan hampir sebanding dengan dosen laki-laki, proporsi perempuan yang mencapai jabatan guru besar masih jauh lebih rendah.

Peluang untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam manajemen SDM dapat dilakukan melalui penerapan kebijakan yang responsif gender. Hal ini mencakup evaluasi terhadap kebijakan yang berkeadilan gender, peningkatan kesadaran akan hak-hak pekerja perempuan, dan pemberian perlindungan sosial bagi pekerja perempuan, terutama di sektor informal.

Namun, tantangan budaya dan stereotip gender masih menjadi hambatan signifikan. Persepsi tradisional mengenai peran gender dapat membatasi kesempatan perempuan untuk berkembang dalam karier mereka. Oleh karena itu, perubahan budaya organisasi yang mendukung kesetaraan gender menjadi sangat penting.

Secara keseluruhan, mencapai kesetaraan gender dalam manajemen SDM memerlukan upaya kolaboratif dari pemerintah, organisasi, dan masyarakat. Dengan mengatasi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang untuk memberdayakan perempuan, diharapkan kesetaraan gender dapat terwujud, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bersama.

PEMBAHASAN

A. Kesetaraan Gender Dalam Manajemen Sumber Daya Insani

Kesetaraan gender dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan dinamika organisasi. Perbedaan gender dapat memengaruhi peran dan tanggung jawab karyawan, di mana stereotip tradisional sering menempatkan laki-laki dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan, sementara perempuan cenderung ditempatkan pada peran pendukung atau

administratif. Hal ini dapat menghambat potensi individu dan mengurangi efektivitas organisasi secara keseluruhan. (Prihantini et al., 2024)

Selain itu, perbedaan gender juga dapat memengaruhi budaya organisasi. Organisasi yang didominasi oleh laki-laki mungkin memiliki budaya yang lebih kompetitif dan agresif, sedangkan yang didominasi oleh perempuan mungkin lebih kolaboratif dan empatik. Perbedaan ini dapat mempengaruhi komunikasi, pengambilan keputusan, dan dinamika tim dalam organisasi.

Untuk mengatasi tantangan ini, manajemen SDM perlu menerapkan strategi yang mendorong kesetaraan dan inklusi. Langkah-langkah seperti membangun budaya organisasi yang kooperatif, mengubah stereotip gender, dan mengembangkan kebijakan yang mendukung keragaman dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan diwakili secara adil, tanpa diskriminasi berdasarkan gender. (Nurhayati, 2022)

Penerapan kebijakan kesetaraan gender juga dapat meningkatkan keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan. Misalnya, beberapa organisasi telah berhasil mencapai keseimbangan gender di tingkat manajemen melalui program yang fokus pada keseimbangan gender dan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan komitmen dan upaya yang konsisten, kesetaraan gender dalam manajemen SDM dapat diwujudkan. (Malihah et al., 2024)

Dan dapat disimpulkan bahwa, kesetaraan gender dalam manajemen SDM bukan hanya isu moral, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh dari seluruh karyawan, meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk terus mendorong dan menerapkan praktik manajemen yang mendukung kesetaraan gender.

B. Tantangan Dan Peluang Kesetaraan Gender Dalam Manajemen Sumber Daya Insani

Kesetaraan gender dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan isu penting yang mempengaruhi dinamika dan kinerja organisasi. Salah satu tantangan utama adalah adanya stereotip gender yang mengakar, yang seringkali menempatkan laki-laki dalam peran kepemimpinan dan perempuan dalam peran pendukung. Stereotip semacam ini dapat menghambat potensi individu dan mengurangi efektivitas organisasi secara keseluruhan. (Laili, 2016)

Selain itu, ketimpangan ekonomi antara gender juga menjadi tantangan besar dalam mencapai kesetaraan gender. Isu-isu seperti perbedaan upah, akses terhadap peluang kerja, dan kesempatan promosi yang tidak setara dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan menurunkan motivasi kerja.

Namun, terdapat peluang untuk mendorong kesetaraan gender melalui penerapan kebijakan yang responsif gender dalam manajemen SDM. Langkah-langkah seperti tindakan afirmatif dalam rekrutmen dan promosi, serta penyediaan sarana penunjang yang ramah gender, dapat meningkatkan keterwakilan perempuan di berbagai tingkatan jabatan.(Rindani, 2022b)

Penerapan teknologi dalam era Revolusi Industri 4.0 juga menawarkan peluang bagi perempuan untuk meningkatkan keterampilan dan berpartisipasi lebih aktif dalam dunia kerja. Akses yang lebih luas terhadap teknologi informasi dan komunikasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perempuan, serta membuka peluang baru dalam berbagai sektor industri.

Untuk mencapai kesetaraan gender yang efektif, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen yang inklusif, seperti membangun budaya kerja yang menghargai keragaman, memberikan pelatihan

kesadaran gender, dan memastikan bahwa kebijakan internal mendukung kesetaraan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan inovasi dalam organisasi. (Prihantini et al., 2024)

Secara keseluruhan, meskipun tantangan dalam mencapai kesetaraan gender dalam manajemen SDM masih ada, berbagai peluang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif. Dengan komitmen dan upaya bersama, kesetaraan gender dalam dunia kerja dapat diwujudkan, memberikan manfaat bagi individu dan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesetaraan gender dalam manajemen sumber daya insani bukan hanya sekadar isu sosial, melainkan juga strategi bisnis yang berdampak positif pada produktivitas dan inovasi organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh dari seluruh karyawannya tanpa terkendala oleh stereotip gender. Langkah-langkah seperti menerapkan kebijakan responsif gender, mendorong representasi perempuan dalam kepemimpinan, serta memanfaatkan peluang teknologi, memberikan landasan yang kuat untuk meningkatkan keseimbangan gender di tempat kerja.

Meskipun tantangan seperti stereotip, ketimpangan upah, dan akses peluang masih ada, pendekatan yang strategis dan inklusif dapat mengubah tantangan ini menjadi peluang. Dengan komitmen dan upaya bersama antara organisasi, pemerintah, dan masyarakat, kesetaraan gender dapat diwujudkan untuk menciptakan dunia kerja yang lebih adil, harmonis, dan produktif. Kesetaraan gender tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga memberikan dampak sosial yang luas, memperkuat peran perempuan, dan membangun ekonomi yang lebih inklusif.

BIBLIOGRAFI

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal*, 01, 6.
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). Gender Equality in Human Resource Management: Opportunities and Challenges. *Internasional Journal Of HR Studies*, 8(4), 25–40.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika*, 02.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2023). *Laporan Tahunan KPPPA*.
- Laili, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/14495>
- Malihah, L., Zabidi, H., Atkia, N., Apifah, N. N., & Haryanti, P. (2024). Kepemimpinan Perempuan dan Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), Article 2. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4904>
- Marselina, F. (2016). *Manajemen SDM dan Kesetaraan Gender di Indonesia*. Alfabeta.
- Nurhayati, P. (2022). KESETARAAN GENDER DALAM ORGANISASI MAHASISWA DEMA UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA 2021 [bachelorThesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/60809>
- Prihantini, I., Maulana Setya Darmawan, H., Damar Ichwandani, R., Ma'Ruf Saifullah, M., Eka Ariyani, J., Ayu Listiyani, R., Argita Dwijayanti, R., Raynanta Putra, F., & Abi Sayfan Assidiq, A. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Tenaga Kerja. *Jibaku: Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 46–60. <https://doi.org/10.35473/jibaku.v4i2.3420>
- Rindani, N. W. (2022a). Pengaruh Kesetaraan Gender di Birokrasi terhadap Peluang Pegawai Perempuan dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Solok. *Jurnal Demokrasi Dan Politik Lokal*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.25077/jdpl.3.2.95-109.2021>
- Rindani, N. W. (2022b). Pengaruh Kesetaraan Gender di Birokrasi terhadap Peluang Pegawai Perempuan dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Solok. *Jurnal Demokrasi Dan Politik Lokal*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.25077/jdpl.3.2.95-109.2021>
- UN Women. (2024). *Gender Equality Annual Report 2024*.