



## ANALISIS KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER DALAM PANDANGAN WOLLSTONECRAFT

Oleh:

Azka Alycia Yahya<sup>1</sup>

Santy Mulyady<sup>2</sup>

Amalia Pratiwi<sup>3</sup>

Rahma Apasha<sup>4</sup>

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Alamat: JL. Pd. Labu Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah  
Khusus Ibukota Jakarta (12450)

Korespondensi Penulis: [2310413010@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310413010@mahasiswa.upnvj.ac.id),  
[2310413002@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310413002@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2310413020@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310413020@mahasiswa.upnvj.ac.id),  
[2310413018@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310413018@mahasiswa.upnvj.ac.id).

**Abstract.** The issue of gender wage inequality in Indonesia remains a structural and cultural problem, even in the modern workplace. This study aims to analyze the factors causing gender wage inequality and examine them through the feminist thinking of Mary Wollstonecraft. Specifically, this study aims to show that wage equality requires not only regulation but also a change in social perspectives towards women. The method used is qualitative with data types and sources in the form of literature studies, interviews, and observations. This study uses Wollstonecraft's Liberal Feminism theoretical framework and the concept of gender justice to analyze the root causes of the problem. The results of the analysis show that the wage gap in Indonesia is caused by job segregation, where women focus on low-wage sectors, and productivity-biased wages, which reduce the value of women's work due to their domestic burdens. According to Wollstonecraft's perspective, this reflects the failure of the social system to recognize women as rational individuals and the existence of a patriarchal system that considers women to be an obstacle to equal opportunities in education and strategic employment. Thus, the struggle

Received November 14, 2025; Revised November 26, 2025; December 15, 2025

\*Corresponding author: [2310413010@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310413010@mahasiswa.upnvj.ac.id)

# **ANALISIS KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER DALAM PANDANGAN WOLLSTONECRAFT**

*for wage equality must be accompanied by increased awareness and reform of the work culture.*

**Keywords:** *Gender Equality, Wage Gap, Wollstonecraft*

**Abstrak.** Isu kesenjangan upah antar gender di Indonesia masih menjadi masalah struktural dan kultural bahkan dalam dunia kerja modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab ketimpangan upah antar gender dan melihatnya melalui pemikiran feminis mary Wollstonecraft. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa kesetaraan upah tidak hanya memerlukan regulasi melainkan juga perubahan perspektif sosial terhadap perempuan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis dan sumber data berupa studi literatur, wawancara, dan observasi. Studi ini menggunakan kerangka teori Feminisme Liberal dari Wollstonecraft dan konsep keadilan gender untuk menganalisis akar permasalahan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesenjangan upah di Indonesia disebabkan oleh segregasi pekerjaan di mana perempuan fokus di sektor yang memiliki upah rendah serta pengupahan yang bias produktivitas menjadikan beban domestik mengurangi nilai kerja perempuan. Menurut perspektif Wollstonecraft, hal ini mencerminkan kegagalan sistem sosial untuk mengakui perempuan sebagai seorang individu rasional dan adanya sistem patriarki menganggap bahwa perempuan dapat menghambat kesempatan yang setara dalam pendidikan maupun pekerjaan strategis. Dengan demikian, perjuangan kesetaraan upah harus disertai dengan peningkatan kesadaran dan reformasi budaya kerja.

**Kata Kunci:** Kesenjangan Upah, Kesetaraan Gender, Wollstonecraft

## **LATAR BELAKANG**

Isu kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan masih menjadi salah satu bentuk ketidaksetaraan yang sulit dihapuskan dari dunia kerja modern. Walaupun jumlah perempuan yang bekerja terus meningkat, realitanya mereka masih mendapatkan bayaran yang lebih rendah dibanding laki-laki untuk pekerjaan dengan tanggung jawab dan kualifikasi yang sama. Penelitian Simamora dan Widyawati (2022) menunjukkan bahwa di Indonesia, perbedaan upah antar gender sempat menurun dari 51,1 persen pada 2005 menjadi 32,3 persen pada 2010, tetapi kembali meningkat menjadi 36,8 persen pada 2015. Artinya, kebijakan seperti upah minimum yang diharapkan dapat mempersempit jurang

tersebut belum sepenuhnya efektif. Hal serupa juga ditemukan di negara-negara Eropa. Menurut Arbiyanti (2020), meskipun negara seperti Finlandia, Inggris, Prancis, dan Jerman dikenal memiliki sistem sosial yang maju, perempuan di sana tetap menerima upah yang lebih rendah dibanding laki-laki. Faktor-faktor seperti diskriminasi struktural, pembagian peran domestik, dan stereotip gender masih menjadi penghambat utama bagi kesetaraan di dunia kerja.

Jika ditelusuri lebih dalam, kesenjangan ini tidak hanya sekedar masalah ekonomi, tetapi juga mencerminkan ketimpangan sosial dan budaya yang sudah mengakar sejak lama. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Mary Wollstonecraft, seorang tokoh feminis awal yang melalui karyanya *A Vindication of the Rights of Woman* (1792), menegaskan bahwa perempuan seharusnya memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan publik. Menurutnya, ketidaksetaraan bukanlah akibat dari kelemahan alami perempuan, tetapi karena sistem sosial yang membatasi mereka. Dalam konteks modern, pemikiran Wollstonecraft masih relevan untuk memahami akar masalah kesenjangan upah antar gender. Ketika perempuan diposisikan sebagai pihak yang “kurang rasional” atau “tidak cocok memimpin”, otomatis akses mereka terhadap posisi dengan gaji tinggi juga ikut terbatas. Dengan demikian, pandangan Wollstonecraft dapat menjadi landasan penting untuk menganalisis bahwa persoalan upah tidak hanya menyangkut angka dan kebijakan, tetapi juga menyentuh aspek moral, keadilan, dan pengakuan terhadap peran perempuan sebagai individu yang setara. Dari fenomena tersebut, penting untuk mengaitkan realitas ekonomi masa kini dengan perspektif pemikiran feminis klasik. Melalui pandangan Wollstonecraft, kesenjangan upah dapat dilihat bukan hanya sebagai dampak dari ketidakseimbangan pasar tenaga kerja, melainkan sebagai cerminan sistem sosial yang masih bias terhadap perempuan. Oleh karena itu, kajian ini mencoba menelusuri hubungan antara teori kesetaraan gender yang digagas Wollstonecraft dengan kondisi faktual tentang kesenjangan upah di berbagai konteks, termasuk di Indonesia. Harapannya, analisis ini dapat memberikan pemahaman baru bahwa perjuangan menuju kesetaraan tidak hanya membutuhkan kebijakan ekonomi yang adil, tetapi juga perubahan pola pikir masyarakat tentang posisi dan nilai kerja perempuan.

Penelitian ini berfokus untuk mengkaji bagaimana bentuk dan faktor penyebab kesenjangan upah antar gender yang terjadi di Indonesia maupun di negara lain serta

# **ANALISIS KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER DALAM PANDANGAN WOLLSTONECRAFT**

bagaimana pandangan Mary Wollstonecraft dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena ketimpangan tersebut dan sejauh mana gagasan kesetaraan yang dia tawarkan masih relevan dalam mendorong keadilan ekonomi bagi perempuan di era sekarang.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memahami lebih dalam akar penyebab kesenjangan upah antar gender dan melihatnya melalui sudut pandang filsafat feminis Mary Wollstonecraft. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan perempuan masih tertinggal secara ekonomi dibanding laki-laki, baik dari segi struktural maupun kultural. Selain itu, penelitian ini juga ingin menafsirkan pandangan Wollstonecraft tentang kesetaraan, rasionalitas, dan hak perempuan, lalu mengaitkannya dengan fenomena kesenjangan upah di masa kini. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu menunjukkan bahwa perjuangan menuju kesetaraan upah tidak hanya bergantung pada regulasi atau kebijakan formal, tetapi juga pada perubahan paradigma sosial yang lebih menghargai peran dan kemampuan perempuan dalam dunia kerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

Teori yang pertama dipakai dalam penelitian ini adalah Teori Feminisme Liberal. Dalam bukunya “A Vindication of Rights Of Woman” mary Wollstonecraft fokus pada feminism liberal yang menekankan kesetaraan hak, pendidikan dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan. Feminisme liberal menurut Wollstonecraft menekankan bahwa perempuan dan laki-laki adalah individu rasional yang harus memiliki kebebasan dan kesempatan yang setara untuk mengembangkan kemampuan mereka, termasuk dalam aspek pendidikan, ekonomi, dan partisipasi sosial. Dengan kata lain, pembebasan perempuan melalui pendidikan yang rasional dan penghapusan diskriminasi hukum serta sosial adalah kunci untuk mencapai kesetaraan gender. Teori ini membantu menganalisa bagaimana kesenjangan upah diakibatkan karena adanya ketidaksetaraan pendidikan dan pembatasan sosial yang menempatkan perempuan di bawah laki-laki. Di dukung dengan teori keadilan gender, Keadilan gender merupakan kondisi di mana perempuan dan laki-laki memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam berbagai aspek kehidupan (Roem, dkk., 2024). Keadilan gender salah satunya termasuk dalam kebebasan perempuan apabila memilih untuk bekerja. Selama ini perempuan dianggap hanya pandai dalam mengurus hal domestik dan kurang tampil di ruang publik. Dalam bukunya “A Room of

One's Own" (1929), Virginia Woolf berpendapat bahwa perempuan harus memiliki kemandirian finansial dan ruang pribadi. Dalam bukunya dia juga menjelaskan bahwa uang memberikan kebebasan yang cukup untuk menafkahi diri sendiri tanpa harus bergantung pada laki-laki. Mary Wollstonecraft juga dalam bukunya "A Vindication of Rights Of Woman" menyinggung bahwa perempuan yang berketergantungan finansial pada laki-laki membuat laki-laki (ayah atau suami) memiliki power dan menjadikan perempuan sebagai objek domestik. Sama dengan Woolf, Wollstonecraft juga menekankan pentingnya kemandirian perempuan. Teori ini akan melihat bagaimana perempuan yang mencoba mandiri dalam hal ini bekerja ternyata juga memiliki tantangan berupa kesenjangan upah. Teori keadilan gender membantu penulis dalam menganalisis bagaimana seharusnya keadilan gender diimplementasikan dalam penyamaan jumlah upah.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian sosial digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk menemukan dan menjelaskan fenomena sosial yang tengah diteliti. Dalam ilmu sosial, ada dua jenis penelitian: kuantitatif dan kualitatif (Tashakkori, Abbas & Charles Teddlie(eds), 2003). John W. Creswell (1994) memiliki beberapa aspek paradigma yang membedakan penelitian kuantitatif dari kualitatif. Dimensi: Pendekatan metodologis, axiologis, ontologis, epistemologis, dan retorik adalah bagian dari dimensi ini. Peneliti kuantitatif melihat realitas sebagai "objektif" dan independen dari dirinya secara ontologis, sementara peneliti kualitatif melihat realitas sebagai produk rekonstruksi orang-orang yang terlibat dalam situasi sosial.

Metode penelitian yang peneliti gunakan pada jurnal yang berjudul "Analisis Kesenjangan Upah Antar Gender Dalam Pandangan Wollstonecraft" adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mencari pemahaman lebih dalam tentang fenomena yang diteliti dengan fokusnya pada pendalaman persepsi, pemahaman, dan pengalaman subjektif mahasiswa terkait gerakan tersebut.

Jenis dan sumber data penelitian ini adalah studi literatur, wawancara, dan observasi. Studi kasus menurut M. Nazir (2013) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, studi literatur atau studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data yang

# **ANALISIS KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER DALAM PANDANGAN WOLLSTONECRAFT**

melibatkan analisis dan penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang relevan dengan masalah yang sedang di investigasikan. Penggunaan studi literatur karena memungkinkan peneliti meninjau teori dan temuan yang relevan, seperti pengaruh terjadinya kesenjangan upah antar gender di Indonesia. Wawancara merupakan teknik penggalian informasi melalui percakapan secara langsung antara peneliti dengan partisipan. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur atau tidak terstruktur untuk mengumpulkan berbagai informasi tentang topik penelitian (Waruwu M, 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kesenjangan Upah di Indonesia**

Kesenjangan upah di Indonesia bukan hanya sekedar para pekerja perempuan secara umum di gaji lebih rendah, tetapi juga sudah melekat dalam struktur pasar kerja yang timpang. Dalam jurnal Nuraeni & Suryono (2021) menunjukan bahwa perempuan cenderung terkonsentrasi pada sektor-sektor yang memberikan upah rendah seperti perdagangan, jasa kemasyarakatan, dan pekerjaan informal, sedangkan pada laki-laki lebih banyak mendominasi sektor dengan upah lebih tinggi seperti dalam bidang jasa keuangan, kelistrikan dan pertambangan. Adanya pola seperti ini membuat kesenjangan upah semakin sulit dihindari karena struktur ekonomi sendiri menempatkan perempuan pada posisi yang tidak menguntungkan. Bahkan ketika perempuan dan laki-laki memiliki keterampilan atau tingkat pendidikan yang setara, perempuan tetap lebih jarang memperoleh jabatan yang lebih profesional atau teknis yang berupah tinggi, sehingga peluang promosi mereka pun lebih kecil. Kondisi ini sejalan dengan temuan Hennigusnia (2014) yang menyebut adanya fenomena *sticky floor*, yakni dimana perempuan terjebak pada level pekerjaan rendah akibat minimnya akses pada kenaikan jabatan yang lebih strategis. Selain adanya perbedaan jabatan, lamanya masa pekerja juga memiliki pengaruh yang kuat. Banyak perusahaan yang memberi penilaian produktivitas berdasarkan ketersediaan waktu kerja penuh, sementara perempuan sendiri sering dianggap memiliki “interupsi” seperti cuti melahirkan atau beban domestik. Maka mengakibatkan masa kerja mereka tidak selalu dihargai setara dengan laki-laki meskipun memiliki beban kinerja yang sama. Vibriyati (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa struktur upah di sektor-sektor tertentu sengaja disusun mengikuti

asumsi lama soal produktivitas, yang pada akhirnya membuat upah perempuan cenderung tidak memiliki kenaikan atau perubahan meski lama masa kerjanya sudah meningkat. Hal ini semakin diperparah oleh stereotip bahwa perempuan lebih cocok di pekerjaan yang dianggap “ringan” atau “administratif”, padahal justru jenis pekerjaan itu yang paling rentan terdampak otomatisasi di era industri 4.0 sehingga ruang mobilitas karier makin sempit.

Pada 2015, gap upah antara perempuan dan laki-laki sekitar Rp300 ribu, lalu melonjak jadi lebih dari Rp600 ribu pada 2017. Hal Ini menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum yang seharusnya mendorong kesetaraan tidak otomatis menutup gap, karena akar masalahnya ada pada struktur pasar kerja yang bias gender. Hakim (2011) juga mencatat bahwa perempuan lebih banyak bekerja sebagai buruh, pekerja keluarga, atau karyawan yang tidak dibayar, sehingga kontribusi mereka tidak tercermin dalam besaran pendapatan yang diterima. Pola ketimpangan upah di Indonesia terjadi karena beberapa hal yaitu seperti segregasi pekerjaan berdasarkan gender di mana perempuan diarahkan ke sektor berupah rendah sejak awal masuk kerja, lalu perbedaan kesempatan promosi dan jabatan yang membuat perempuan tidak memiliki akses pada posisi yang menguntungkan secara finansial, dan yang terakhir pengupahan yang bias produktivitas di mana beban domestik dianggap mengurangi nilai kerja perempuan, padahal kontribusi kerja mereka setara. Kombinasi faktor struktural inilah yang menciptakan ketimpangan upah yang sulit dihapus meski regulasi formal tentang kesetaraan sudah ada.

## **Penyebab Kesenjangan**

Kesenjangan upah antar gender merupakan salah satu bentuk ketidaksetaraan yang paling nyata di dunia kerja. Fenomena ini menggambarkan kondisi di mana perempuan menerima pendapatan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki meskipun memiliki tingkat pendidikan, keterampilan, dan beban kerja yang setara. Kesenjangan ini tidak hanya menunjukkan perbedaan angka gaji, tetapi juga mencerminkan struktur sosial dan ekonomi yang masih bias terhadap gender. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) selama 2021-2024, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat, tetapi belum beranjak dari angka sekitar 50 persen. Sebagai gambaran, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan sebesar 53,34 persen pada Agustus 2021, kemudian menjadi

## **ANALISIS KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER DALAM PANDANGAN WOLLSTONECRAFT**

53,41 persen pada Agustus 2022, lalu 54,52 persen pada Agustus 2023, dan 56,42 persen pada Agustus 2024.

Dengan menggunakan periode yang sama, tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki sudah berada di angka sekitar 80 persen. Tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki mencapai 82,27 persen pada Agustus 2021, lalu naik menjadi 83,87 persen pada Agustus 2022, kemudian 84,26 persen pada Agustus 2023, dan 84,66 persen pada Agustus 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun partisipasi perempuan dalam angkatan kerja terus meningkat dari tahun ke tahun, pertumbuhannya masih relatif lambat dibandingkan laki-laki dan belum mencapai keseimbangan. Pada tahun 2021, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan hanya 53,34 persen, dan pada 2024 baru naik menjadi 56,42 persen. Sementara itu, TPAK laki-laki tetap tinggi, stabil di kisaran 82–84 persen selama periode yang sama. Artinya, perempuan masih jauh tertinggal dalam hal akses dan keterlibatan aktif di dunia kerja formal.

Salah satu penyebab utama kesenjangan upah adalah **segregasi pekerjaan berdasarkan gender**. Perempuan masih banyak terkonsentrasi pada sektor pekerjaan yang dianggap “feminin” seperti administrasi, pendidikan anak usia dini, jasa perawatan, dan industri tekstil, yang umumnya menawarkan upah lebih rendah. Sementara laki-laki mendominasi sektor-sektor dengan nilai ekonomi tinggi seperti teknologi, konstruksi, energi, dan manajemen. Data dari International Labour Organization (ILO) tahun 2022 menunjukkan bahwa perempuan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, hanya menempati sekitar 25 persen posisi di sektor sains dan teknologi yang memiliki rata-rata gaji lebih tinggi. Pola segregasi ini bukan semata-mata hasil pilihan individu, melainkan dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya yang sejak lama mengarahkan perempuan ke peran yang “lembut” dan “melayani”.

Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan survei ekonomi perawatan yang dilakukan International Labour Organization (ILO) dan KataData pada 2023. Sebanyak 68,3 persen responden laki-laki menyatakan bahwa wajar bagi perempuan untuk meninggalkan pekerjaan bergaji mereka demi tanggung jawab mengasuh sebagai bagian dari kewajiban menjadi ibu atau anak perempuan. Menariknya, 62 persen responden perempuan juga memiliki anggapan serupa bahwa mereka harus memprioritaskan kewajiban pengasuhan daripada karier.

## **Kesenjangan Upah menurut Pandangan Mary Wollstonecraft**

Sistem patriarki di Indonesia membuat masyarakat cenderung menelan mentahan konstruksi sosial yang menempatkan perempuan sebagai individu yang mudah rapuh dan lemah, baik secara fisik maupun mental. Konstruksi tersebut berdampak pada bagaimana eksistensi perempuan yang kerap dipandang sebelah mata. Pemikiran konservatif seperti perempuan tidak perlu mengenyam pendidikan tinggi ataupun ikut bekerja diluar pekerjaan domestik masih berkeliaran karena menurut mereka yang memegang erat sistem ini, perempuan pada akhirnya hanya akan berperan sebagai pengurus rumah tangga. Anggapan bahwa perempuan hanya layak sebagai objek pemuas, bukan sebagai subjek manusia yang utuh, masih bercokol kuat di sebagian masyarakat. Perempuan ditempatkan dalam posisi inferior dibandingkan laki-laki yang dianggap lebih pantas mengemban peran superior, dengan otoritas untuk mengatur dan memimpin berbagai lini kehidupan (Insistpress, 2022). Baik itu di ranah pendidikan karena penekanan terhadap perempuan yang cukup di sektor domestik, ranah ekonomi dengan perempuan yang menjadi korban dari ketidakadilan para pekerja, serta ranah politik yang persentase partisipasi perempuannya terbukti lebih sedikit. Ketiga contoh dari Anjani (2022) tadi, dapat dielaborasikan dengan perspektif Mary Wollstonecraft, yakni mengenai ketidaksetaraan kesempatan bagi perempuan, pengingkaran rasionalitas perempuan melalui pembatasan pekerjaan, serta keterkaitan pendidikan, kualifikasi, dan akses kerja bagi perempuan.

Sistem patriarki menyebabkan ketidaksetaraan kesempatan bagi perempuan di dunia kerja sehingga perempuan sulit untuk berpartisipasi serta tidak mendapatkan haknya secara penuh meskipun ia memiliki kapabilitas dan kemauan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dipublikasikan pada 5 Mei 2025 menunjukan bahwa meskipun Gender Inequality Index (GII) tahun 2024 turun menjadi 0,421, akan tetapi masih ada kesenjangan yang didapatkan perempuan berupa perbedaan upah buruh. Seperti perempuan hanya mendapatkan kurang lebih sekitar 79% pendapatan dari pendapatan laki-laki di pekerjaan yang sama, terbukti pada data BPS tahun 2025 yang menunjukan bahwa pendapatan buruh perempuan sekitar Rp.2.863.168, sedangkan laki-laki mendapatkan Rp.3.590.945. Perbedaan upah antara buruh perempuan dan buruh laki-laki juga terlihat dari segi lapangan usaha. Dari 17 jenis lapangan usaha, terdapat 11 lapangan usaha yang buruh perempuannya mendapatkan upah lebih sedikit dari buruh laki-laki

## **ANALISIS KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER DALAM PANDANGAN WOLLSTONECRAFT**

(BPS, 2025). Perbedaan pada rata-rata upah buruh perempuan dan buruh laki-laki juga terlihat dari pendidikan terakhir yang ditamatkan. Per bulan Agustus 2025, meskipun buruh perempuan bekerja dengan latar pendidikan terakhir di jenjang D4/S1/S2/S3, upah yang diterima buruh perempuan bahkan lebih sedikit dari upah buruh laki-laki dengan latar pendidikan terakhir di D1/D2/D3 (BPS, 2025).

Beralih dari perbedaan pemberian upah, ketidaksetaraan kesempatan bagi perempuan juga terlihat dari bagaimana partisipasi perempuan dalam ruang legislatif. Menurut data yang dipublikasikan BPS pada bulan Mei 2025, perempuan yang menjadi anggota legislatif hanya 22.46%, yang berarti representasi perempuan masih jauh dari batas 30% yang ditentukan dalam kebijakan afirmatif. Seperti yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, segregasi pekerjaan turut menjadi penyebab ketidaksetaraan kesempatan perempuan di dunia kerja. Seringkali terdengar pelabelan bahwa laki-laki adalah makhluk logika dan perempuan adalah makhluk perasa, pelabelan tersebut pun dijustifikasi menjadi penjara untuk ruang gerak perempuan.

Ketidaksetaraan kesempatan menjadi jembatan penghubung ke pembatasan pekerjaan bagi perempuan, hal ini juga dapat dilihat dengan perspektif Wollstonecraft sebagai bentuk kegagalan masyarakat untuk mengakui para perempuan sebagai makhluk rasional. Pandangan Wollstonecraft yang menyatakan bahwa ketidaksetaraan bukanlah akibat dari kelemahan alami perempuan, tetapi karena sistem sosial yang membatasi mereka. Menurutnya juga, rasionalitas bukanlah sifat yang di eksklusifkan untuk laki-laki, karena itu rasionalitas memang sudah secara harfiah menjadi sifat universal manusia. Perempuan seringkali dibatasi untuk mengakses pekerjaan strategis, dibebankan pekerjaan domestik dengan alasan sudah menjadi “kodrat” perempuan, serta kesenjangan lainnya di dunia pekerjaan menjadi alarm pengingat bahwa konstruksi budaya dan sistem patriarki serta norma gender sudah menjadi alat yang mengatur siapa yang lebih “pantas” untuk menampilkan diri di ruang publik. Diiringi dengan penilaian kontribusi perempuan yang lebih rendah dan ketidakmampuan perempuan, sistem tersebut pun mereduksi kapasitas intelektual perempuan. Karena itu juga menjadi asumsi kuat pada kasus perempuan yang seringkali tidak dilibatkan dalam posisi krusial, dengan alasan jalan berpikir secara strategis para perempuan masih dipertanyakan.

Akses kerja yang didapatkan, berkaitan dengan pembentukan kualifikasi dan pendidikan. Meskipun pendidikan memang menjadi hak bagi semua orang termasuk

perempuan, namun realita menunjukan bahwa tidak semua orang termasuk perempuan tidak mendapatkan hak tersebut dan tidak bisa berpartisipasi secara penuh pada ruang publik. Terefleksi dengan keadaan di Indonesia yang dimana para perempuan kurang terserap di bidang-bidang sains-teknologi-teknik-matematika ataupun pelatihan-pelatihan yang nilai ekonomi ataupun politiknya besar. Meskipun sudah banyak pihak yang membuka pelatihan teknis maupun lanjutan untuk memasuki bidang formal dan manajerial, perempuan dengan bekal cukup untuk memasuki ranah tadi masih saja dibatasi dengan alasan terlalu keras untuk karakteristik perempuan. Kemudian di Indonesia, banyak sekali perusahaan dengan kualifikasi yang terlalu ketat terhadap perempuan. Seperti batas usia maksimal perempuan saat melamar kerja, dan di beberapa pekerjaan, terdapat kontrak yang agak merugikan terkait larangan menikah selama jangka waktu tertentu dan juga aturan tertentu kepada ibu hamil ataupun ibu yang memiliki anak. Hal tersebut memperkuat pandangan Wollstonecraft yang dimana para perempuan mendapatkan tindakan diskriminasi di era modern dengan cara yang diperhalus tapi tetap sistematis.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kesenjangan upah antar gender adalah manifestasi dari ketimpangan struktural dan kultural yang mengakar dalam masyarakat. Meskipun jumlah perempuan yang dapat bekerja meningkat, namun upah mereka masih lebih rendah jika dibandingkan dengan laki-laki yang memiliki beban kerja setara. Di Indonesia ketidaksetaraan upah ini diperburuk oleh perbedaan pekerjaan yang menempatkan perempuan lebih banyak di sektor berupah rendah, fenomena sticky floor serta pengupahan berbasis produktivitas yang menganggap bahwa nilai kerja perempuan berkurang karena adanya beban domestik. Menurut analisis yang dilakukan menggunakan perspektif Mary Wollstonecraft menjelaskan bahwa ketidaksetaraan upah ini berasal bukan dari kelemahan perempuan, melainkan karena sistem patriarki yang ada di kehidupan sosial yang membuat perempuan terbatasi. Gagalnya sosial menganggap perempuan sebagai suatu individu yang setara menjadikan akses perempuan untuk mendapatkan upah setara dan posisi strategis terbatas. Dibutuhkan reformasi substantif untuk menghapus stereotip, mengatasi diskriminasi sistematis, dan sepenuhnya

# **ANALISIS KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER DALAM PANDANGAN WOLLSTONECRAFT**

menghargai kontribusi perempuan sebagai individu yang memiliki kapasitas dan hak yang sama di ruang publik dan ekonomi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Arzuliany, A., & Abdullah, MNA (2024). PERMASALAHAN ANGKATAN KERJA DI INDONESIA: KENDALA GENDER DAN PEMBATASAN PEKERJAAN BAGI WANITA PERSPEKTIF PATRIARKI DAN FENIMISME. *SABANA: Jurnal Sosiologi, Antropologi, dan Budaya Nusantara*, 3 (3), 268-275.
- Azizah, N. (2021). Aliran Feminis dan Teori Kesetaraan Gender dalam Hukum. *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies*, 1(1), 1-10.
- Roem, A. M., Aituru, Y. P., Rumalean, Z. Z., & Muslim, M. (2024). Pembaruan Hukum Perdata sebagai Upaya Meningkatkan Keadilan Gender. *UNES Law Review*, 6(3), 9469-9478.
- Wollstonecraft, M. (2017). *A Vindication of the Rights of Woman with Strictures on Political and Moral Subjects*.
- Woolf, Virginia. 1929. *A Room of One's Own*.
- Nazir, M. (2011). Bab III Metode Penelitian. Dapat Diakses Pada: [Http://Repository.Unpas.Ac.Id/10376/6/BAB%20III.Pdf](http://Repository.Unpas.Ac.Id/10376/6/BAB%20III.Pdf).
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (*Mixed Method*). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Sari, A., Rahel Veronika Siregar, Dafa Ariza, & Bonaraja Purba. (2025). Ketidaksetaraan Gender dan Diskriminasi Terhadap Wanita Pada Dunia Kerja dalam Mazhab Ekonomi Feminis dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4 (6), 196-211. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i6.10021>
- Tashakkori, Abbas & Charles Teddlie(eds). (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks, California: Sage Publ. Inc.
- Tumakaka, N. A. (2012). Resistensi Pekerja Perempuan terhadap Dominasi Pekerja Laki-Laki dalam Film North Country. *Jurnal Komunikasi Indonesia*, 1(1), 37-43.
- Hartika, A. (2020). Perempuan dan Karier: Perbandingan Kesenjangan Upah Gender di Indonesia dengan Negara-Negara Di Eropa (Studi Kasus: Finlandia, Inggris, Prancis, Dan Jerman). *Jurnal Hawa*, 1(2).

- Hennigusnia. (2014). Kesenjangan upah antar jender di Indonesia: Glass ceiling atau sticky floor? *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 9(2), 83-96.
- Vibriyati, D. (2013). Ketimpangan gender dalam partisipasi ekonomi: Analisis data Sakernas 1980–2013. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 8(1), 1-16.
- Hakim, L. (2011). Perkembangan tenaga kerja wanita di sektor informal: Analisa data sensus penduduk. *Jurnal Among Makarti*, 4(7), 20-32.
- Mehrotra, S., & Sinha, S. (2017). Explaining falling female employment during a high growth period. *Economic and Political Weekly*, 52(39), 54-62.
- Ari, Y. (2017). Tenaga kerja wanita dalam perspektif gender di Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Al-Maiyyah*, 10(1), 115-131.
- Sofiani, T. (2017). Perlindungan hukum pekerja perempuan sektor informal. *Muwazah*, 9(2), 9-20.
- Putri, D. A. F., & Fita, N. F. (2020). Relevansi kesetaraan gender dan peran perempuan bekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Indonesia. *Al-Maiyyah: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 13(1), 38-50.
- Schaner, S., & Das, S. (2016). Female labor force participation in Asia: Indonesia country study. *ADB Economics Working Paper Series*, 1-45
- World Bank. (2012). Gender equality and development. The World Bank.
- Leonardo, A, S., Diah. W. (2022). Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Kesenjangan Upah Antar Gender: Studi Kasus di Seluruh Provinsi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(2), 147-161.