

KAJIAN PERLINDUNGAN SOSIAL DAN TENAGA KERJA

Muhammad Hanri, Ph.D.

muhammad.hanri06@ui.ac.id

Nia Kurnia Sholihah, M.E.

nia.kurnia91@ui.ac.id

Hardy Salim, S.E.

hardy.salim@ui.ac.id

DAFTAR ISI

Partisipasi Perempuan dalam
Pasar Kerja – 1

Potret TPAK Perempuan per
Provinsi – 2

Bagaimana Perkembangan
Satu Dekade Terakhir? – 3

Potret Lulusan Tinggi
Perempuan di Pasar Kerja:
Tinggi Partisipasi, Tidak
Selalu Aman dari
Pengangguran – 5

Masih Terbatasnya
Perempuan *White Collar* – 6

Apa yang Perlu Diperhatikan
ke Depan? – 8

Memahami Partisipasi dan Pekerjaan Perempuan di Indonesia

Ringkasan

Partisipasi perempuan dalam pasar kerja bukan lagi isu sampingan, melainkan inti dari pembangunan ekonomi yang inklusif. Meskipun partisipasi perempuan meningkat perlahan selama satu dekade terakhir, kesenjangan gender dalam pasar kerja Indonesia masih cukup tinggi, dengan rata-rata partisipasi perempuan jauh di bawah laki-laki. Data Sakernas 2023 mengungkapkan bahwa perempuan Indonesia menghadapi berbagai tantangan struktural seperti keterbatasan akses penitipan anak, norma sosial yang kaku, dan kondisi kerja yang kurang fleksibel. Menariknya, tingginya pendidikan perempuan belum tentu menjamin pekerjaan yang layak, di mana perempuan dengan pendidikan tinggi sering menghadapi risiko pengangguran yang tinggi akibat mismatch antara kualifikasi dan kebutuhan pasar. Kondisi ini menuntut perhatian serius dalam desain kebijakan tenaga kerja yang lebih sensitif gender, khususnya dalam meningkatkan kualitas pekerjaan bagi perempuan di sektor formal dan pekerjaan *white collar*.

Partisipasi Perempuan dalam Pasar Kerja

Meningkatkan partisipasi perempuan di pasar kerja bukan semata soal kesetaraan gender, tetapi juga kunci bagi pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan (Elson, D., and A. Seth (Eds.), 2019). Hal ini menggarisbawahi bahwa siapa yang terlibat dalam pasar kerja sama pentingnya dengan seberapa besar angka partisipasi itu sendiri.

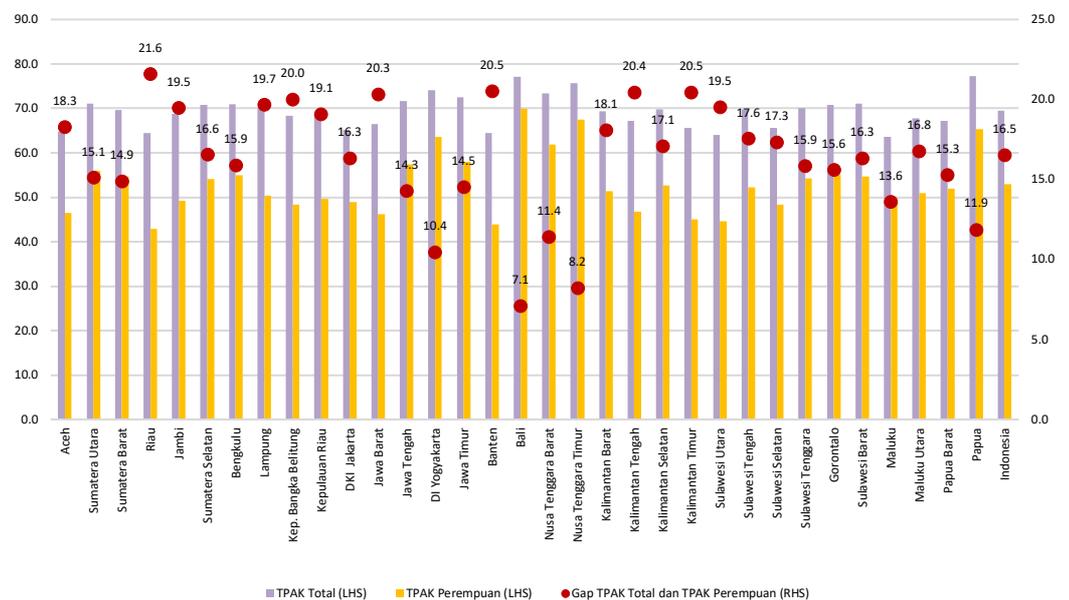
Selama ini, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menjadi indikator utama dalam membaca dinamika pasar kerja. Namun, jika ditelusuri lebih jauh, terdapat kesenjangan yang konsisten antara partisipasi laki-laki dan perempuan di Indonesia. Meski kontribusi perempuan dalam sektor ekonomi terus tumbuh, tingkat partisipasinya cenderung stagnan dalam dua dekade terakhir. Hal ini mengindikasikan adanya hambatan struktural dan sosial yang belum sepenuhnya teratasi—sebuah tantangan yang penting untuk dicermati dalam agenda pembangunan ke depan.

Potret TPAK Perempuan per Provinsi

Data Sakernas 2023 menunjukkan bahwa rata-rata TPAK perempuan di Indonesia berada pada angka 53,0 persen, jauh di bawah TPAK total sebesar 69,5 persen. Ini berarti terdapat selisih (gap) sekitar 16,5 poin persentase secara nasional antara TPAK total dan TPAK perempuan—selisih yang mengindikasikan masih adanya hambatan signifikan dalam partisipasi ekonomi perempuan.



Labor Market Brief dapat diakses setiap bulan secara gratis dengan memindai kode QR di atas atau melalui tautan: <https://bit.ly/labormarketbrief>



Gambar 1. TPAK Perempuan Level Provinsi di Indonesia, 2023

Sumber: SAKERNAS 2023, diolah

Jika dilihat secara provinsi, kesenjangan ini bervariasi cukup lebar. Provinsi dengan gap tertinggi antara TPAK total dan TPAK perempuan adalah Riau (21,6 poin), diikuti Kalimantan Timur dan Banten (masing-masing 20,5 poin), serta Jawa Barat (20,3 poin). Sebaliknya, provinsi seperti Bali (7,1 poin), Nusa Tenggara Timur (8,2 poin), dan DI Yogyakarta (10,4 poin) mencatat kesenjangan yang relatif rendah. Provinsi-provinsi ini tidak hanya menunjukkan TPAK perempuan yang tinggi (bahkan di atas 60 persen), tetapi juga mendekati kesetaraan dalam hal keterlibatan antara laki-laki dan perempuan di pasar kerja. Dalam konteks ini, Bali dan NTT bisa menjadi contoh praktik baik, meskipun karakteristik struktural dan budaya masing-masing wilayah tentu berbeda.

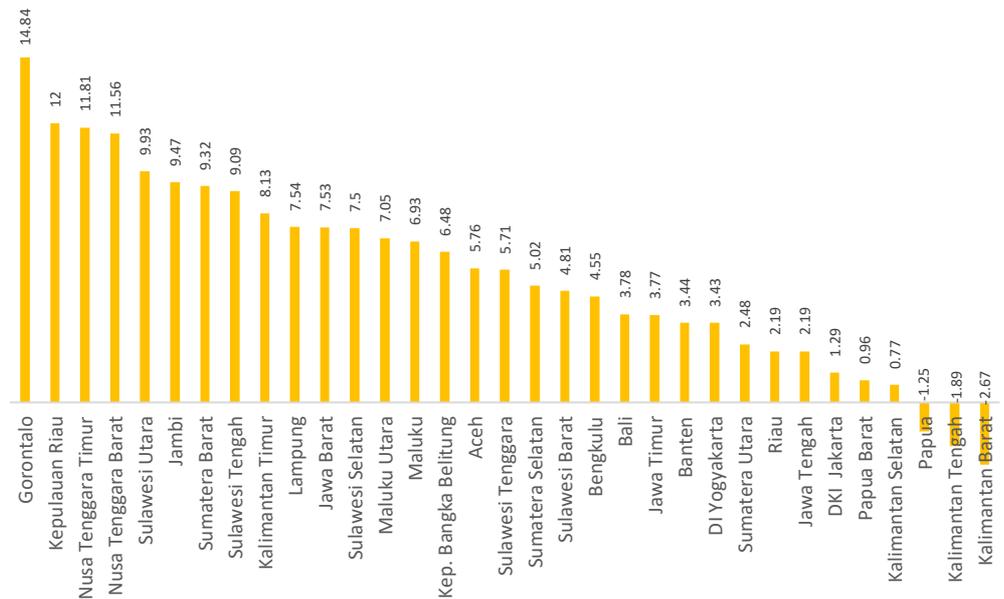
Tingginya kesenjangan TPAK ini tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor struktural yang membatasi ruang gerak perempuan di dunia kerja. Penelitian Bank Dunia (2020) menyoroti bahwa peran domestik yang tidak merata, keterbatasan akses terhadap layanan penitipan anak, dan kurangnya fleksibilitas kerja menjadi faktor yang konsisten menghambat perempuan untuk masuk atau bertahan di pasar tenaga kerja. Selain itu, survei ILO (2022) mencatat bahwa perempuan di Indonesia lebih mungkin terperangkap dalam pekerjaan informal, berupah rendah, dan tanpa perlindungan sosial—menambah kompleksitas persoalan ini.

Perlu dicatat pula bahwa provinsi dengan urbanisasi tinggi tidak selalu mencerminkan TPAK perempuan yang lebih tinggi. DKI Jakarta, misalnya, mencatat TPAK perempuan sebesar 48,9 persen—lebih rendah dari rata-rata nasional dan memiliki gap sebesar 16,3 poin. Hal ini menunjukkan bahwa urbanisasi atau akses terhadap infrastruktur belum tentu otomatis membuka peluang partisipasi kerja bagi perempuan tanpa disertai kebijakan afirmatif yang mendukung.

Bagaimana Perkembangan Satu Dekade Terakhir?

Meskipun isu partisipasi perempuan di pasar kerja makin sering menjadi sorotan dalam kebijakan publik, data menunjukkan bahwa peningkatannya selama satu dekade terakhir masih berjalan lambat dan belum merata. Dibandingkan tahun 2013, sebagian besar provinsi memang mengalami kenaikan TPAK perempuan pada tahun 2023. Namun, selisihnya tidak selalu signifikan, dan beberapa daerah bahkan mengalami penurunan.

Secara umum, TPAK perempuan secara nasional hanya meningkat sekitar 2–3 poin persentase dalam 10 tahun terakhir, dari kisaran 50–51% di 2013 menjadi 53% pada 2023 (World Bank, 2020; BPS, 2023). Angka ini mengindikasikan bahwa secara struktural, tantangan yang dihadapi perempuan dalam mengakses pasar kerja belum sepenuhnya berubah.



Gambar 2. Delta TPAK Perempuan 10 Tahun (2023 dan 2013)

Sumber: SAKERNAS 2023, diolah

Namun, jika melihat per provinsi, terdapat beberapa daerah yang mencatat lonjakan signifikan. Gorontalo mencatat kenaikan tertinggi sebesar 14,84 poin, diikuti oleh Nusa Tenggara Timur (11,81 poin), Nusa Tenggara Barat (11,56 poin), dan Kepulauan Riau (12 poin). Daerah-daerah ini menunjukkan bahwa transformasi sosial-ekonomi di tingkat lokal—misalnya, peningkatan akses pendidikan dan pelatihan vokasional bagi perempuan, atau ekspansi sektor jasa—dapat menjadi pendorong penting dalam meningkatkan partisipasi kerja perempuan.

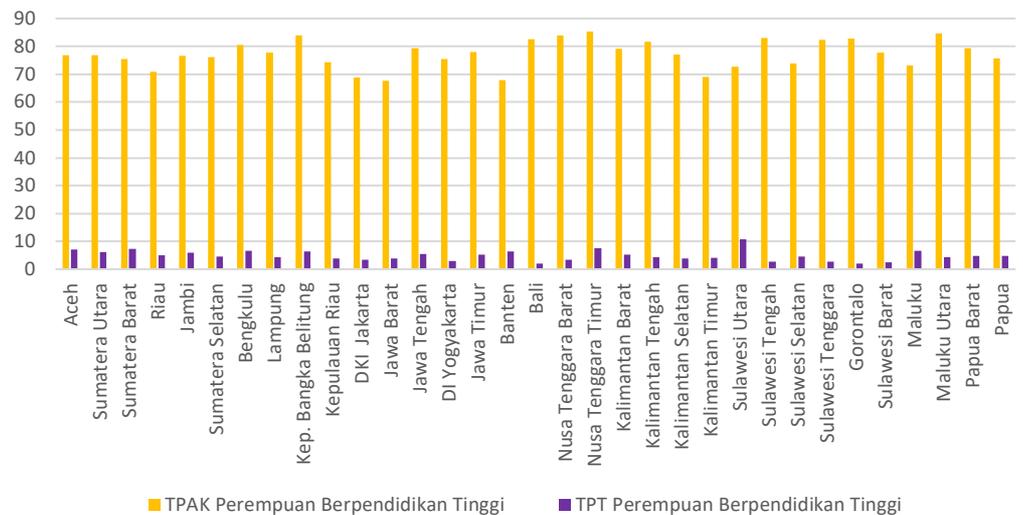
Sebaliknya, terdapat juga daerah yang mengalami stagnasi atau bahkan penurunan. Kalimantan Barat dan Kalimantan Tengah masing-masing mencatat penurunan TPAK perempuan sebesar -2,67 dan -1,89 poin. Papua juga mengalami penurunan kecil sebesar -1,25 poin. Kasus ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi saja tidak menjamin peningkatan partisipasi perempuan, terutama bila tidak dibarengi dengan perbaikan kondisi kerja, dukungan institusional (seperti *childcare*), dan penghapusan norma-norma yang membatasi ruang perempuan dalam dunia kerja.

Yang menarik, DKI Jakarta sebagai pusat ekonomi nasional justru mencatat kenaikan yang sangat kecil dalam TPAK perempuan selama satu dekade terakhir: hanya 1,29 poin. Padahal, kota ini memiliki infrastruktur dan akses layanan publik yang relatif lebih baik. Fenomena ini menunjukkan bahwa

hambatan partisipasi perempuan bukan hanya soal fasilitas, tetapi juga berkaitan erat dengan beban kerja ganda, pola kerja yang rigid, dan ketimpangan beban domestik yang belum terselesaikan.

Potret Lulusan Tinggi Perempuan di Pasar Kerja: Tinggi Partisipasi, Tidak Selalu Aman dari Pengangguran

Data Sakernas 2023 menunjukkan bahwa perempuan dengan pendidikan tinggi (diploma dan universitas) di Indonesia menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang cukup tinggi di hampir seluruh provinsi. Sebagian besar mencatatkan TPAK di atas 75 persen, bahkan mencapai lebih dari 80 persen di wilayah seperti Gorontalo (82,9%), Nusa Tenggara Timur (85,3%), dan Kepulauan Bangka Belitung (83,9%). Ini menunjukkan bahwa secara umum, perempuan lulusan perguruan tinggi memiliki keinginan dan kapasitas untuk berpartisipasi aktif dalam pasar kerja.



Gambar 3. TPAK dan TPT Perempuan Berpendidikan Tinggi

Sumber: SAKERNAS 2023, diolah

Namun, tingginya angka partisipasi ini tidak serta-merta menjamin akses terhadap pekerjaan. Jika dilihat dari tingkat pengangguran terbuka (TPT) untuk kelompok perempuan berpendidikan tinggi, masih banyak provinsi dengan angka TPT di atas 6 persen. Sumatera Barat (7,27%), Nusa Tenggara Timur (7,6%), Sulawesi Utara (10,76%), dan Aceh (7,11%) adalah beberapa contoh wilayah dengan kombinasi TPAK tinggi namun TPT yang juga tinggi.

Hal ini menunjukkan adanya *mismatch* antara kualifikasi pendidikan dengan peluang kerja yang tersedia di pasar kerja lokal.

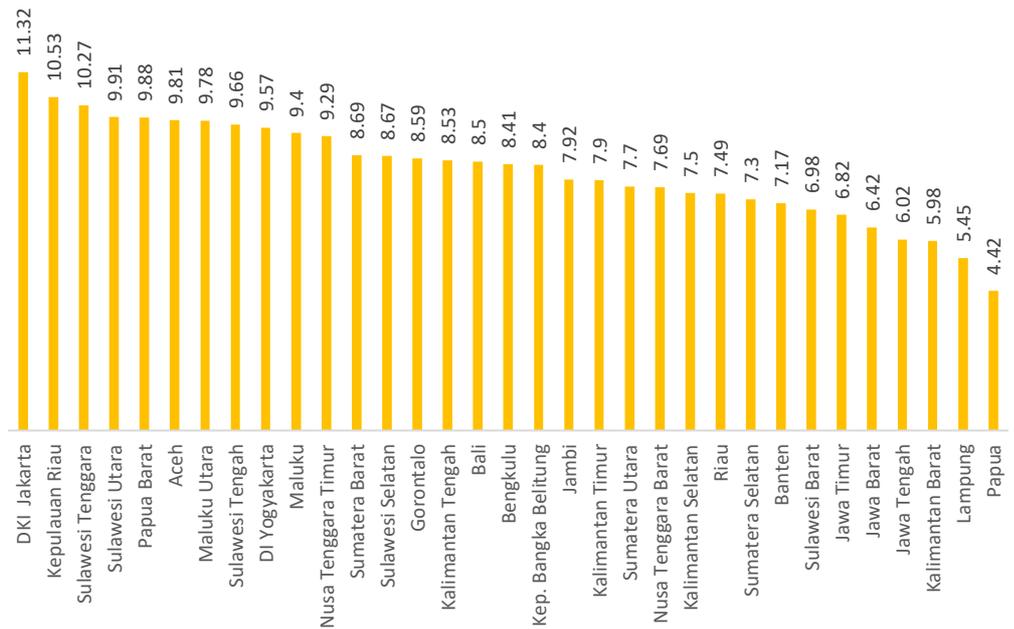
Fenomena ini juga tercermin di provinsi-provinsi lain seperti Sumatera Utara, Bengkulu, dan Maluku. Di ketiga provinsi tersebut, meskipun partisipasi perempuan berpendidikan tinggi berada di atas 75 persen, tingkat penganggurannya masih berada pada kisaran 5–7 persen. Ini menunjukkan bahwa pendidikan tinggi belum sepenuhnya menjamin penyerapan tenaga kerja, apalagi di daerah dengan struktur ekonomi yang belum mampu menyerap tenaga kerja formal secara optimal.

Sebaliknya, provinsi seperti Bali, Gorontalo, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara menunjukkan performa yang lebih baik. Dengan TPAK perempuan lulusan tinggi di atas 80 persen, provinsi-provinsi ini juga mencatatkan TPT yang rendah—di bawah 3 persen. Kinerja ini bisa menjadi indikasi keberhasilan dalam menghubungkan pendidikan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja, atau adanya sektor jasa dan pariwisata yang relatif lebih menyerap tenaga kerja perempuan berpendidikan tinggi secara proporsional.

DKI Jakarta, meski memiliki pasar kerja yang besar, justru mencatat TPAK perempuan berpendidikan tinggi yang relatif rendah (68,8%), meskipun TPT-nya juga cukup rendah (3,37%). Hal ini bisa menunjukkan dua hal: pertama, adanya peluang kerja yang lebih stabil bagi lulusan perempuan; kedua, bisa juga merefleksikan keputusan sebagian perempuan lulusan tinggi untuk tidak aktif di pasar kerja karena faktor lain seperti pilihan keluarga atau ketimpangan beban domestik.

Masih Terbatasnya Perempuan *White Collar*

Peningkatan partisipasi perempuan di pasar kerja perlu diimbangi dengan perhatian terhadap kualitas pekerjaan yang mereka peroleh. Salah satu indikator yang dapat digunakan adalah proporsi perempuan yang bekerja di segmen *white collar*—yakni pekerjaan manajerial, profesional, dan asisten profesional. Berdasarkan data tahun 2023, sebagian besar provinsi di Indonesia mencatatkan proporsi perempuan dalam pekerjaan *white collar* di bawah 10 persen dari total pekerja perempuan.



Gambar 4. Persentase Perempuan *White Collar*

Sumber: SAKERNAS 2023, diolah

DKI Jakarta berada di posisi tertinggi dengan 11,32%, diikuti oleh Kepulauan Riau (10,53%), Sulawesi Tenggara (10,27%), Papua Barat (9,88%), dan Sulawesi Utara (9,91%). Capaian ini bisa diasosiasikan dengan struktur ekonomi wilayah tersebut yang relatif lebih padat karya sektor tersier dan tersier-tinggi, seperti jasa profesional, pemerintahan, dan keuangan. Akses terhadap pendidikan tinggi dan konsentrasi institusi layanan publik juga berkontribusi terhadap proporsi ini.

Namun, di sebagian besar provinsi lainnya, angka tersebut masih berkisar antara 6–9 persen, dan bahkan lebih rendah di daerah seperti Papua (4,42%), Lampung (5,45%), dan Kalimantan Barat (5,98%). Angka ini menandakan bahwa meskipun perempuan bekerja, mayoritas masih terserap dalam pekerjaan yang bersifat rutin, berupah rendah, atau di sektor informal yang kurang menjanjikan prospek karier jangka panjang.

Menariknya, beberapa provinsi dengan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang tinggi (seperti Nusa Tenggara Timur dan Sulawesi Tengah) justru mencatat proporsi *white collar* perempuan yang tinggi pula. Sebaliknya, provinsi padat penduduk seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur mencatat proporsi yang relatif rendah—di bawah 7 persen. Ini

menunjukkan bahwa partisipasi tinggi belum tentu berbanding lurus dengan kualitas pekerjaan yang diperoleh, dan kembali menggarisbawahi pentingnya melihat lebih dari sekadar angka agregat partisipasi.

Selain faktor struktural ekonomi, rendahnya proporsi perempuan di pekerjaan *white collar* juga dapat dikaitkan dengan hambatan promosi karier, bias gender di sektor formal, serta terbatasnya representasi perempuan dalam posisi pengambilan keputusan. Laporan ILO (2022) dan UNDP (2022) telah menyoroti bahwa meskipun perempuan semakin terdidik, transisi mereka ke pekerjaan profesional masih terhambat oleh norma sosial, peran ganda domestik, serta kebijakan perusahaan yang kurang inklusif terhadap kebutuhan tenaga kerja perempuan.

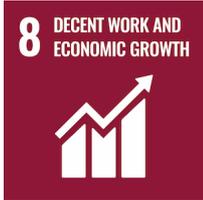
Apa yang Perlu Diperhatikan ke Depan?

Data dan analisis yang disajikan dalam brief ini menunjukkan bahwa persoalan partisipasi perempuan dalam pasar kerja Indonesia tidak hanya terletak pada TPAK, tetapi juga pada kualitas, keberlanjutan, dan kesetaraan peluang kerja yang tersedia. Di banyak provinsi, TPAK perempuan masih tertinggal jauh dibandingkan laki-laki, dan peningkatannya dalam satu dekade terakhir cenderung lambat. Bahkan, di beberapa wilayah, stagnasi atau penurunan terjadi justru di tengah pertumbuhan ekonomi lokal.

Di sisi lain, indikator-indikator seperti TPT bagi lulusan pendidikan tinggi perempuan, serta proporsi perempuan dalam pekerjaan *white collar*, memberikan sinyal bahwa akses terhadap pendidikan belum selalu berbanding lurus dengan kualitas dan keterjangkauan pekerjaan yang layak. Ini menandakan bahwa investasi dalam pendidikan perlu ditopang oleh reformasi di sektor ketenagakerjaan, serta desain kebijakan yang mendorong transisi pendidikan-ke-kerja secara lebih efektif dan adil gender.

Bagi pemerintah, diperlukan pendekatan lintas sektor yang mengintegrasikan kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan, dan perlindungan sosial. Intervensi seperti insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan perempuan di posisi strategis, penguatan pelatihan kerja berbasis kebutuhan pasar, serta perluasan layanan pendukung seperti penitipan anak dan cuti parental yang setara, menjadi penting untuk mempersempit kesenjangan yang ada.

Bagi institusi terkait Technical and Vocational Education and Training (TVET) dan lembaga pelatihan kerja, tantangannya adalah memastikan pelatihan



yang diberikan benar-benar responsif terhadap peluang kerja sektor formal dan *white collar*, khususnya bagi perempuan muda dan dewasa. Ini termasuk mendesain pelatihan yang fleksibel waktu dan tempat, menjangkau perempuan di daerah, dan membangun jejaring dengan dunia usaha yang proaktif membuka jalur rekrutmen inklusif.

Sementara itu, mitra pembangunan dapat memainkan peran penting dalam memperkuat kapasitas analisis gender dalam kebijakan pasar kerja, memfasilitasi pembelajaran lintas negara, serta mendorong inovasi berbasis data untuk mendesain intervensi yang lebih terarah. Pendekatan kolaboratif antara negara, sektor swasta, dan masyarakat sipil akan semakin krusial dalam memastikan bahwa kerja layak dan setara benar-benar menjadi bagian dari agenda transformasi ekonomi Indonesia ke depan.

Referensi

- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2023. Jakarta: Badan Pusat Statistik. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/08/f8c567805aa8a6977bd4594a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2023.html>.
- Elson, D., and A. Seth (Eds.). 2019. Gender Equality and Inclusive Growth: Economic Policies to Achieve Sustainable Development. New York: UN Women.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2023). Gender Equality Strategy Annual Report 2022. New York: UNDP. Diakses dari <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-09/undp-gender-equality-strategy-annual-report-2022.pdf>.
- World Bank. (n.d.). Publication: 5d547709-6552-51ee-bf5d-672b328f8663. Diakses dari <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/5d547709-6552-51ee-bf5d-672b328f8663>.



ISSN 2808-2060

