



## Peran Kesetaraan Gender dalam Meningkatkan Produktivitas SDM dan Pertumbuhan Ekonomi

Sriharini<sup>1</sup>, Adam Hafidz Al Fajar<sup>2</sup>, Mudfainna<sup>3</sup>, Syamraeni<sup>4</sup> Novinta Sari<sup>5</sup>

<sup>12345</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

\* CORRESPONDENCE: ✉ [sriharini@uin-suka.ac.id](mailto:sriharini@uin-suka.ac.id)

### Abstrak

*This study aims to explore how gender equality can enhance human resource (HR) productivity and support inclusive economic growth. Using a qualitative method based on literature review, this research analyzes relevant academic literature to identify the relationship between gender equality, HR productivity, and economic growth. The findings reveal that gender equality plays a significant role in improving HR productivity by fostering more innovative and collaborative work teams. Increased access for women to education and training leads to substantial contributions in formal sectors, which in turn supports economic diversification and innovation. However, the study also highlights challenges in implementing gender equality, such as structural injustice, gender stereotypes, and insufficient support for women balancing dual roles as workers and caregivers. As recommendations, governments and companies should adopt gender-responsive policies, including equal pay, flexible work arrangements, and childcare facilities. Additionally, public awareness campaigns are needed to shift social norms that restrict women's roles. With strategic measures, gender equality can significantly contribute to sustainable economic development.*

### Article Info

#### Article History

Received : 12 – 09– 2024,

Revised : 15 – 11– 2024,

Accepted : 18 – 11– 2024

**Keywords:** Gender equality, HR productivity, economic growth, inclusive policies.

## PENDAHULUAN

Kesetaraan gender telah menjadi salah satu pilar utama dalam agenda pembangunan global, terutama dalam upaya mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) (Yoshida et al., 2022). SDG 5, yang menyoroti pentingnya kesetaraan gender, berperan krusial dalam mendukung produktivitas sumber daya manusia (SDM) dan pertumbuhan ekonomi secara inklusif (Dewi et al., 2024). Dalam konteks ekonomi pembangunan, integrasi perspektif gender dalam manajemen SDM tidak hanya mencerminkan keadilan sosial tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing ekonomi suatu negara (Darma Sabri et al., 2024). Dalam kerangka pembangunan ekonomi, SDM merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan sebuah negara dalam mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan (Fitriani et al., 2024). Namun, potensi SDM sering kali tidak dimanfaatkan secara optimal karena adanya ketimpangan gender yang menghambat kontribusi perempuan dalam berbagai sektor (Muhartono, 2020). Ketidaksetaraan gender di dunia kerja, seperti perbedaan upah, akses terbatas terhadap pendidikan dan pelatihan, serta representasi rendah perempuan dalam posisi kepemimpinan, tidak hanya merugikan individu tetapi juga menghambat perkembangan ekonomi secara keseluruhan (Salsabila et al., 2024) (Sarmauli et al., 2024). Oleh karena itu, penting untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam manajemen SDM guna mendorong partisipasi aktif perempuan dan menciptakan

lingkungan kerja yang inklusif.

Hasil Penelitian dari Pellu (2024) yang menunjukkan bahwa peningkatan akses perempuan ke pendidikan tinggi di negara-negara berkembang telah mendorong inovasi dan menciptakan lapangan kerja baru. Dalam konteks manajemen SDM, perusahaan yang mengadopsi kebijakan inklusif gender cenderung memiliki tim yang lebih inovatif, kolaboratif, dan produktif. Namun, meskipun manfaat kesetaraan gender telah banyak diakui, tantangan dalam implementasi masih signifikan. Ketidakadilan struktural, stereotip gender, dan kebijakan yang kurang mendukung sering kali menghambat perempuan untuk berpartisipasi secara penuh dalam dunia kerja. Dalam banyak kasus, perempuan menghadapi hambatan berupa ketidakadilan upah, ketimpangan kesempatan promosi, serta kurangnya dukungan untuk peran ganda sebagai pekerja dan pengasuh keluarga.

Kesetaraan gender bukan hanya isu moral, tetapi juga faktor strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (Anwar, 2022). Untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif melalui pengelolaan SDM yang responsif gender (Andriani Sariwardani, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana kesetaraan gender dapat meningkatkan produktivitas SDM dan mendorong pertumbuhan ekonomi, dengan pendekatan kualitatif berbasis kajian pustaka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam dan rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi manajemen SDM dalam mengintegrasikan perspektif gender ke dalam strategi pembangunan ekonomi.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka bertujuan memahami fenomena atau isu yang dikaji secara mendalam melalui analisis teks, dokumen, atau literatur yang relevan (Fadli, 2021). Adapun secara operasional pendekatan ini peneliti gunakan untuk menganalisis dan memahami hubungan antara kesetaraan gender, peningkatan produktivitas sumber daya manusia (SDM), dan dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan, analisis, dan sintesis literatur yang relevan, sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam berdasarkan sumber-sumber yang kredibel. Langkah awal dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi topik dan ruang lingkup yang menjadi fokus utama, yaitu peran kesetaraan gender dalam memengaruhi produktivitas SDM dan kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi. Kata kunci yang digunakan untuk menelusuri literatur mencakup "gender equality," "human resource productivity," dan "economic growth." Sumber-sumber akademik seperti jurnal, buku, laporan, dan artikel ilmiah yang tersedia di database Google Scholar yang menjadi bahan utama untuk dianalisis. Seleksi literatur dilakukan berdasarkan relevansi, kualitas akademik, dan metode penelitian yang digunakan dalam setiap sumber. Penelitian ini memastikan bahwa literatur yang dipilih mencakup berbagai perspektif dan kontekstualisasi, baik secara lokal maupun global, untuk memperkaya pembahasan. Data yang dikumpulkan dianalisis secara mendalam guna mengidentifikasi pola, hubungan, serta kesenjangan dalam penelitian sebelumnya. Analisis dan sintesis data menjadi inti dari metode ini. Dalam tahap ini, temuan dari berbagai literatur dikaitkan untuk membangun argumen yang mendukung tujuan penelitian. Penelitian ini mengidentifikasi hubungan positif antara kesetaraan gender dan

peningkatan produktivitas SDM, serta menjelaskan bagaimana produktivitas yang meningkat dapat mendorong pertumbuhan ekonomi secara signifikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kesetaraan gender merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (Sudirman & Susilawaty, 2022). Dalam konteks global, isu ini diangkat sebagai bagian integral dari *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya pada SDG 5, yang menyoroti pentingnya menghapuskan diskriminasi gender dan memberdayakan perempuan dalam berbagai sektor (Albab, 2024). Kesetaraan gender tidak hanya relevan dalam menciptakan keadilan sosial, tetapi juga menjadi strategi kunci untuk mendorong produktivitas sumber daya manusia (SDM) dan pertumbuhan ekonomi (Darma Sabri et al., 2024). Dengan memastikan perempuan memiliki akses yang setara terhadap peluang, pendidikan, dan pekerjaan, negara dapat memaksimalkan potensi SDM yang dimilikinya.

Dalam pembangunan ekonomi, SDM merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan sebuah negara (Hasid & Akhmad Noor, Kurniawan, 2022). Namun, ketimpangan gender yang masih meluas sering kali menghambat optimalisasi potensi SDM perempuan. Ketidaksetaraan ini terlihat dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan, keterbatasan akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan, serta representasi yang rendah dalam posisi kepemimpinan. Hambatan ini tidak hanya membatasi perkembangan individu tetapi juga menghambat pertumbuhan ekonomi suatu negara. Penelitian dari Wardana & Magriasti (2024) menunjukkan bahwa negara yang berhasil menerapkan kesetaraan gender cenderung memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, karena peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja memberikan diversifikasi dan inovasi di berbagai sektor.

Kesetaraan gender memiliki dampak langsung terhadap produktivitas SDM, hasil penelitian oleh Siahaan et al., (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi kebijakan inklusif gender cenderung memiliki tim yang lebih inovatif, kolaboratif, dan produktif. Lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan gender menciptakan ruang di mana perempuan dan laki-laki dapat berkontribusi secara setara. Menurut dari RE SC (2010) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan kebijakan responsif gender mampu meningkatkan efisiensi dan kreativitas kerja tim. Perusahaan tersebut tidak hanya memastikan bahwa perempuan memiliki akses yang setara terhadap peluang kerja, tetapi juga mendukung mereka melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dengan adanya dukungan ini, perempuan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar, baik secara individu maupun kolektif, terhadap kinerja organisasi dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, peningkatan akses perempuan terhadap pendidikan, terutama pendidikan tinggi, telah menunjukkan dampak signifikan pada pertumbuhan ekonomi (Rahmawati & Hidayah, 2020). Di banyak negara berkembang, perempuan yang mendapatkan pendidikan tinggi memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam sektor formal yang memberikan manfaat ekonomi langsung, seperti peningkatan pendapatan rumah tangga, pengurangan kemiskinan, dan penciptaan lapangan kerja baru. Peningkatan akses ini tidak hanya menguntungkan perempuan secara individu tetapi juga memberikan dampak jangka panjang pada pembangunan ekonomi melalui investasi yang mereka lakukan dalam pendidikan dan kesehatan anak-anak mereka. Dengan memberikan pendidikan yang setara, negara dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, di mana perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi pada perekonomian. Namun,

meskipun manfaat kesetaraan gender telah diakui secara luas, tantangan dalam implementasinya masih signifikan. Ketidakadilan struktural menjadi salah satu hambatan terbesar yang dihadapi perempuan di dunia kerja. Dalam banyak kasus, perempuan menghadapi diskriminasi sistemik, seperti ketidakadilan upah, keterbatasan dalam mendapatkan promosi, serta kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka di tempat kerja. Hambatan ini sering kali diperburuk oleh stereotip gender yang mengakar kuat dalam budaya masyarakat. Norma sosial yang membatasi peran perempuan hanya dalam ranah domestik sering kali menghalangi mereka untuk berpartisipasi secara penuh dalam dunia kerja.

Peran ganda perempuan sebagai pekerja dan pengasuh keluarga juga menjadi tantangan besar. Banyak perempuan yang harus menghadapi tekanan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik tanpa dukungan yang memadai dari kebijakan publik maupun perusahaan (Zanovsyah & Harahap, 2024). Kurangnya akses terhadap fasilitas seperti penitipan anak, cuti melahirkan yang layak, dan fleksibilitas kerja membuat banyak perempuan terpaksa mengorbankan karier mereka untuk memenuhi tuntutan keluarga. Hal ini tidak hanya membatasi perkembangan individu tetapi juga merugikan perusahaan dan ekonomi secara keseluruhan, karena kehilangan kontribusi dari perempuan yang berpotensi besar.

Kesetaraan gender juga memiliki dampak ekonomi yang signifikan melalui peningkatan konsumsi dan investasi (Arifin, 2020). Ketika perempuan memiliki pendapatan yang lebih tinggi, daya beli mereka meningkat, sehingga mendorong permintaan barang dan jasa dalam perekonomian (Doni et al., 2023). Lebih jauh lagi, perempuan yang berpenghasilan tinggi cenderung menginvestasikan pendapatan mereka pada pendidikan dan kesehatan keluarga, yang merupakan elemen penting untuk menciptakan generasi mendatang yang lebih produktif dan sehat. Investasi semacam ini memberikan dampak jangka panjang yang positif bagi pembangunan ekonomi. Untuk mencapai kesetaraan gender yang lebih baik, diperlukan upaya terpadu dari berbagai pihak. Pemerintah memiliki peran penting dalam menciptakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, seperti undang-undang anti-diskriminasi, pemberian cuti melahirkan yang layak, dan insentif bagi perusahaan yang menerapkan kebijakan inklusif gender (Khurun'in & Damayanti, 2023). Kebijakan ini perlu didukung dengan langkah-langkah konkret, seperti menyediakan akses yang lebih luas terhadap pendidikan bagi perempuan dan memastikan bahwa mereka memiliki peluang yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan promosi.

Sektor swasta juga memegang peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Asyifa & Najicha, 2023). Perusahaan dapat mengadopsi kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, seperti memastikan tidak ada perbedaan upah berdasarkan gender, memberikan pelatihan untuk pengembangan karier perempuan, dan menciptakan mekanisme yang memungkinkan fleksibilitas kerja bagi mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga (Anjelia et al., 2024). Lingkungan kerja yang inklusif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga memberikan manfaat ekonomi yang signifikan bagi perusahaan melalui peningkatan produktivitas dan inovasi (Claudia & Rahman, 2024). Selain itu, penting untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesetaraan gender melalui program pendidikan dan kampanye publik. Dengan mengubah persepsi masyarakat tentang peran perempuan dalam dunia kerja dan kehidupan sosial, diharapkan stereotip gender yang menghambat perempuan dapat diatasi. Pendidikan gender yang diberikan sejak dini dapat membantu generasi muda memahami pentingnya

kesetaraan dan mendorong mereka untuk mendukung perempuan dalam berbagai peran, baik di rumah maupun di tempat kerja.

Adapun pada akhirnya kesetaraan gender merupakan pilar penting dalam mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan perspektif gender dalam manajemen SDM dan kebijakan publik, negara dapat meningkatkan produktivitas, daya saing, dan pertumbuhan ekonomi. Tantangan dalam implementasi masih besar, tetapi dengan langkah-langkah strategis seperti kebijakan inklusif gender, peningkatan akses pendidikan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, kesetaraan gender dapat tercapai. Penelitian ini menegaskan bahwa kesetaraan gender tidak hanya menjadi isu moral tetapi juga investasi strategis untuk masa depan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

### **Integrasi Perspektif Gender dalam Manajemen SDM**

Kesetaraan gender telah diakui sebagai elemen fundamental dalam mendorong pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (Rahim, 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), integrasi perspektif gender tidak hanya menjadi bentuk keadilan sosial tetapi juga strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan daya saing organisasi (Darma Sabri et al., 2024). Manajemen SDM yang responsif gender memberikan peluang yang setara bagi perempuan dan laki-laki untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan (Rusdi & Aisyah, 2024).

Perspektif gender dalam manajemen SDM mencakup berbagai kebijakan, praktik, dan inisiatif yang bertujuan untuk mengatasi ketimpangan gender di tempat kerja (Arum, 2023). Ketimpangan ini sering kali terlihat dalam perbedaan upah, keterbatasan akses perempuan terhadap posisi kepemimpinan, serta kurangnya dukungan terhadap kebutuhan perempuan di dunia kerja, seperti cuti melahirkan atau fleksibilitas kerja (Rahminawati, 2001). Dengan mengintegrasikan perspektif gender, organisasi tidak hanya memenuhi tanggung jawab sosial tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan inklusif.

Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan inklusif gender cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukannya. Penelitian Nabihah et al., (2024) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan kebijakan responsif gender mampu menciptakan tim kerja yang lebih kolaboratif, inovatif, dan efisien. Kebijakan ini mencakup rekrutmen yang setara, pelatihan dan pengembangan keterampilan yang inklusif, serta promosi yang berbasis meritokrasi tanpa bias gender. Dengan memberikan peluang yang sama kepada perempuan dan laki-laki, perusahaan dapat memanfaatkan potensi penuh dari seluruh tenaga kerjanya. Salah satu langkah penting dalam integrasi perspektif gender adalah memastikan akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan kerja (Wardana & Magriasti, 2024). Pendidikan yang setara memberikan dasar bagi perempuan untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif (Femi & Prasetya, 2017). Di banyak negara berkembang, peningkatan akses perempuan terhadap pendidikan tinggi telah meningkatkan partisipasi mereka dalam sektor formal. Hal ini tidak hanya memperbaiki kondisi ekonomi individu tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian secara keseluruhan. Perempuan yang terampil dan berpendidikan tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, yang berdampak langsung pada kinerja organisasi dan pertumbuhan ekonomi (Ahmetya et al., 2023).

Namun, meskipun manfaat dari integrasi perspektif gender telah banyak diakui, tantangan dalam implementasinya tetap signifikan. Salah satu tantangan utama adalah norma sosial dan budaya yang masih membatasi peran perempuan di dunia kerja (Suarmini et al., 2018). Dalam banyak masyarakat, perempuan masih dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam urusan domestik, yang membatasi partisipasi mereka di sektor formal. Peran ganda sebagai pekerja dan pengasuh keluarga menjadi beban tambahan yang sering kali tidak diakomodasi oleh kebijakan perusahaan. Selain itu, stereotip gender yang mengakar dalam budaya organisasi sering kali menciptakan hambatan bagi perempuan untuk maju ke posisi kepemimpinan (Aziz et al., 2024). Hasil penelitian dari Maryam (2019) menunjukkan bahwa perempuan sering kali dihadapkan pada bias implisit yang memengaruhi penilaian terhadap kinerja mereka. Misalnya, perempuan yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang tegas sering kali dianggap tidak sesuai dengan norma gender, sementara laki-laki dengan gaya yang sama dihargai sebagai pemimpin yang efektif. Bias ini membatasi peluang perempuan untuk mencapai posisi manajerial dan strategis di perusahaan.

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan manajemen SDM yang responsif gender (Riniwati, 2016). Salah satu pendekatan tersebut adalah pelaksanaan pelatihan kesadaran gender bagi manajer dan pemimpin organisasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang bias gender dan bagaimana mengatasinya dalam proses pengambilan keputusan. Dengan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kesetaraan gender, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan adil. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung kebutuhan spesifik perempuan di tempat kerja. Misalnya, menyediakan cuti melahirkan yang layak, fleksibilitas kerja, dan fasilitas penitipan anak dapat membantu perempuan menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik mereka (Cut Mutia Bunsal et al., 2020). Kebijakan semacam ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga meningkatkan loyalitas dan produktivitas tenaga kerja. Perusahaan yang mendukung perempuan dalam peran ganda mereka cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

### **Dampak Positif Pendidikan Perempuan terhadap Ekonomi**

Pendidikan perempuan memiliki peran yang signifikan dalam mendorong kesetaraan gender dan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Hariadinata, 2019). Sebagai negara dengan populasi besar, potensi perempuan Indonesia dalam mendukung perekonomian sangat besar. Namun, ketimpangan gender dalam akses pendidikan masih menjadi salah satu hambatan utama. Dengan memberikan akses yang setara kepada perempuan untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas, Indonesia dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Salah satu kontribusi pendidikan perempuan terhadap ekonomi Indonesia adalah peningkatan produktivitas tenaga kerja. Perempuan yang mendapatkan akses ke pendidikan lebih tinggi memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, sehingga mereka lebih siap bersaing dalam pasar kerja (Mahendra & Woyanti, 2014). Di Indonesia, banyak program pendidikan yang telah diluncurkan untuk meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan, seperti Program Indonesia Pintar (PIP). Program ini memberikan bantuan pendidikan kepada siswa dari keluarga kurang mampu, termasuk anak perempuan (Mulyani et al., 2023). Kebijakan ini penting karena perempuan dari keluarga miskin sering kali lebih rentan terhadap risiko putus sekolah. Dengan

memastikan perempuan tetap bersekolah, program seperti PIP membantu menciptakan generasi perempuan yang lebih terampil dan berpendidikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas nasional.

Pendidikan perempuan juga memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan keluarga di Indonesia (Astrini, 2021). Perempuan yang terdidik lebih cenderung memberikan perhatian pada kesehatan dan pendidikan anak-anak mereka (Ramdhani et al., 2020). Mereka memiliki kesadaran lebih tinggi terhadap pentingnya gizi, perawatan kesehatan, dan pendidikan yang berkualitas bagi anak-anak, yang menciptakan efek jangka panjang bagi kualitas generasi mendatang. Sebagai contoh, perempuan Indonesia yang memiliki latar belakang pendidikan menengah atau tinggi cenderung lebih mendukung pendidikan anak-anak mereka hingga jenjang yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan SDM di masa depan. Selain itu, pendidikan perempuan di Indonesia juga membantu mengurangi kesenjangan pendapatan gender. Perempuan yang memiliki pendidikan tinggi memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dengan upah lebih tinggi dan posisi yang lebih strategis. Dalam konteks Indonesia, meskipun kesenjangan pendapatan antara laki-laki dan perempuan masih menjadi tantangan, tren partisipasi perempuan dalam sektor formal terus meningkat. Dengan terus mendorong pendidikan perempuan, Indonesia dapat mempersempit kesenjangan ini, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan ekonomi rumah tangga dan memperkuat daya beli masyarakat. Namun, tantangan dalam memberikan pendidikan yang setara kepada perempuan di Indonesia masih signifikan. Salah satu tantangan utamanya adalah budaya patriarki yang masih kuat di beberapa daerah. Di banyak wilayah pedesaan dan terpencil, norma sosial dan budaya sering kali membatasi perempuan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Anak perempuan sering kali diharapkan membantu pekerjaan rumah tangga atau menikah pada usia muda, yang menyebabkan mereka putus sekolah.

Kondisi geografis Indonesia yang luas dan beragam juga menambah tantangan dalam menyediakan akses pendidikan yang merata. Banyak anak perempuan di wilayah terpencil menghadapi kesulitan dalam menjangkau sekolah, baik karena jarak yang jauh maupun keterbatasan infrastruktur (Marwan et al., 2024). Selain itu, biaya pendidikan, meskipun telah ditanggung sebagian oleh pemerintah melalui program seperti PIP, masih menjadi hambatan bagi banyak keluarga untuk menyekolahkan anak perempuan mereka. Untuk mengatasi tantangan ini, pemerintah Indonesia perlu memperkuat kebijakan pendidikan yang inklusif dan responsif gender. Langkah-langkah seperti pemberian beasiswa khusus untuk perempuan, pembangunan infrastruktur pendidikan di daerah terpencil, dan kampanye kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan perempuan dapat membantu mengatasi hambatan tersebut (Irawan et al., 2024). Selain itu, kolaborasi dengan organisasi masyarakat dan sektor swasta juga dapat mempercepat peningkatan akses pendidikan bagi perempuan di seluruh Indonesia.

Pada akhirnya pendidikan perempuan memiliki dampak yang sangat positif terhadap perekonomian Indonesia. Dengan memberikan akses yang setara kepada perempuan untuk mendapatkan pendidikan berkualitas, Indonesia dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memperkuat daya saing ekonomi, dan menciptakan masyarakat yang lebih inklusif. Tantangan dalam memberikan pendidikan yang merata bagi perempuan tetap ada, tetapi dengan kebijakan yang tepat dan kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta, hambatan tersebut dapat diatasi. Pendidikan perempuan bukan hanya investasi pada individu, tetapi juga pada masa

depan bangsa. Ketika perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, mereka tidak hanya mengubah hidup mereka sendiri, tetapi juga berkontribusi secara signifikan pada kemajuan ekonomi dan sosial Indonesia.

### **Kontribusi Kesetaraan Gender terhadap Produktivitas SDM**

Kesetaraan gender memainkan peran strategis dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan (Juanda, 2024). Dalam konteks pembangunan ekonomi di Indonesia, integrasi prinsip kesetaraan gender tidak hanya mencerminkan nilai-nilai keadilan sosial tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap pengelolaan SDM yang lebih inklusif, berdaya saing, dan produktif (Darma Sabri et al., 2024). Ketika perempuan dan laki-laki memiliki akses yang setara terhadap peluang pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan, hasilnya adalah peningkatan produktivitas kerja yang berkontribusi langsung terhadap penguatan ekonomi nasional.

Kontribusi kesetaraan gender terhadap produktivitas SDM dimulai dari peningkatan akses perempuan terhadap pendidikan (Karwati, 2020). Pendidikan adalah fondasi utama dalam pengembangan keterampilan, kemampuan, dan potensi seseorang untuk berkontribusi pada pasar kerja (Sasmiharti, 2023). Ketika perempuan memiliki akses yang setara terhadap pendidikan, mereka dapat mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif dalam berbagai sektor ekonomi. Di Indonesia, meskipun kesenjangan gender dalam pendidikan telah menurun dalam beberapa tahun terakhir, masih ada tantangan yang harus diatasi, terutama di wilayah pedesaan dan terpencil. Dengan memastikan perempuan mendapatkan pendidikan yang sama dengan laki-laki, Indonesia dapat memperluas basis SDM yang berkualitas dan siap bersaing di pasar global.

Kesetaraan gender dalam manajemen SDM juga berdampak pada peningkatan kualitas kepemimpinan di tempat kerja. Perempuan yang diberi kesempatan untuk memimpin cenderung membawa gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan berorientasi pada kesejahteraan tim (Manurung et al., 2023). Dalam konteks Indonesia, meskipun representasi perempuan di posisi manajerial masih rendah, tren ini mulai berubah seiring dengan peningkatan kesadaran tentang pentingnya kesetaraan gender. Kepemimpinan perempuan yang inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi, inovasi, dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, kesetaraan gender juga mendorong pengelolaan SDM yang lebih adil dan efisien. Ketika perusahaan menerapkan kebijakan yang setara gender, seperti kesetaraan upah dan peluang promosi, mereka menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan memotivasi semua karyawan untuk memberikan yang terbaik. Di Indonesia, kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan masih menjadi tantangan, tetapi dengan semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya inklusivitas, langkah-langkah untuk mengatasi kesenjangan ini mulai diimplementasikan. Kesetaraan upah tidak hanya meningkatkan motivasi kerja perempuan tetapi juga menciptakan dampak positif pada loyalitas karyawan dan pengurangan tingkat pergantian tenaga kerja.

Kontribusi kesetaraan gender terhadap produktivitas SDM juga terlihat dalam penguatan daya saing global. Dalam era globalisasi, negara-negara yang mampu memanfaatkan potensi penuh dari seluruh penduduknya, termasuk perempuan, memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar (Sulaiman, 2021). Indonesia, dengan populasi perempuan yang mencapai hampir setengah dari total

penduduk, memiliki peluang besar untuk meningkatkan daya saingnya di pasar global jika mampu memberdayakan perempuan secara optimal. Dengan memberdayakan perempuan melalui pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja yang setara, Indonesia dapat menciptakan angkatan kerja yang lebih kuat, inovatif, dan kompetitif di tingkat internasional. Namun, untuk mencapai kesetaraan gender yang sejati dalam pengelolaan SDM, masih banyak tantangan yang harus diatasi. Salah satu tantangan utama adalah stereotip gender yang masih kuat di masyarakat Indonesia. Stereotip ini sering kali membatasi perempuan untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu yang dianggap "khusus laki-laki," seperti teknologi dan teknik. Selain itu, perempuan juga sering menghadapi diskriminasi dalam proses rekrutmen, promosi, dan penilaian kinerja. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang holistik melalui kebijakan publik, pendidikan, dan kampanye kesadaran masyarakat (Said, 2013).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender tidak hanya menjadi isu moral tetapi juga faktor strategis dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Kesetaraan gender mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia (SDM) melalui pembentukan tim yang lebih inovatif, kolaboratif, dan produktif. Akses perempuan terhadap pendidikan tinggi dan pelatihan menciptakan peluang signifikan untuk kontribusi dalam sektor formal yang mendukung pertumbuhan ekonomi inklusif. Negara yang berhasil menerapkan kesetaraan gender mencatat tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena perempuan berperan dalam diversifikasi sektor ekonomi dan pengembangan inovasi. Selain itu, pendidikan perempuan tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan keluarga tetapi juga menciptakan efek jangka panjang melalui investasi pada pendidikan dan kesehatan generasi mendatang. Namun, implementasi kesetaraan gender masih menghadapi tantangan, seperti ketidakadilan struktural, stereotip gender, diskriminasi upah, dan kurangnya dukungan bagi perempuan yang menjalankan peran ganda. Untuk mengatasinya, diperlukan kebijakan publik yang mendukung, seperti akses pendidikan yang setara, fasilitas penitipan anak, dan fleksibilitas kerja. Manajemen SDM yang responsif gender juga menjadi kunci, mencakup kesetaraan upah, peluang promosi yang adil, dan pelatihan bagi perempuan. Kampanye kesadaran masyarakat untuk mengubah norma sosial yang membatasi perempuan juga perlu diperkuat. Kesetaraan gender terbukti menjadi investasi strategis untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil, produktif, dan berdaya saing. Dengan langkah strategis yang inklusif, kesetaraan gender dapat memberikan dampak positif pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2023). Era Baru Keteneakerjaan: Fleksibilitas Pekerja Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(4), 1001–1015.
- Albab, U. (2024). TAFSIR AL-QUR'AN DAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs). *MAHAD ALY JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES*, 1(1), 19–32.
- Andriani Sariwardani. (2024). Ilmu Manajemen Era Society 5.0 BAB. *Ilmu Manajemen: Era Society 5.0*, 26.
- Anjelia, A. F., Putri, N. I., & Lestarika, D. P. (2024). PENGARUH REGULASI

KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEREMPUAN DAN PENGURANGAN KESENJANGAN GENDER. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 7(5), 51–60.

- Anwar, M. (2022). Green Economy Sebagai Strategi Dalam Menangani Masalah Ekonomi Dan Multilateral. *Jurnal Pajak dan Keuangan Negara (PKN)*, 4(1S), 343–356. <https://doi.org/10.31092/jpkn.v4i1S.1905>
- Arifin, S. (2020). Kesetaraan gender dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Kajian*, 23(1), 27–42.
- Arum, D. S. (2023). Pandangan Islam Terhadap Konsep " Gender Equality" SDGs. Studi Kasus: Sertifikat EGES" Egyptian Gender Equity Seal" Di Mesir. *Musāwa Jurnal Studi Gender dan Islam*, 22(2), 180–192.
- Astrini, D. (2021). Dampak Partisipasi Anggota Kelompok Wanita Tani Terhadap Kesejahteraan Keluarga: Studi Kasus Kelompok Wanita Tani Pendopo 6. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 161–170.
- Asyifa, Z., & Najicha, F. U. (2023). Nilai Pancasila Sebagai Jalan Keluar Dalam Menegakkan Kesetaraan Gender di Era Industri 4.0. *Jurnal Rontal Keilmuan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 9(2), 30–40.
- Aziz, M. H., Sari, N. P., & Lestari, D. P. (2024). Keterwakilan Perempuan dalam Struktur Keorganisasian Mahasiswa. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik| E-ISSN: 3031-8882*, 2(1), 512–517.
- Claudia, M., & Rahman, S. F. (2024). Strategi Pendekatan Proses Interpersonal dalam Manajemen Perubahan Organisasi untuk Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z di Tempat Kerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 388–398.
- Cut Mutia Bunsal et al. (2020). PERLIBATAN DAN PERAN LINTAS SEKTOR UNTUK Mendukung Perlindungan Kesehatan Reproduksi Di Tempat Kerja. *PERLINDUNGAN KESEHATAN REPRODUKSI DI TEMPAT KERJA*, 55.
- Darma Sabri, M. A., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Syiah Kuala University Press.
- Dewi, A., Arieliyanto, M., & Fauzi, M. A. N. (2024). Integration of Gender Responsive Planning and Budgeting Programs. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, 11(01), 14–34.
- Doni, A. H., Al-Amin, A.-A., & Alfiona, F. (2023). Literatur Review: Efek Pendapatan Dan Substitusi Ditinjau Dari Ekonomi Islam Dan Konvensional. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah*, 2(2), 144–151.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Femi, B., & Prasetya, A. (2017). *Penerapan diversity management dalam rangka meraih competitive advantage (studi pada PT Petrokimia Gresik)*. Brawijaya University.
- Fitriani, A., Baihaqi, M. I., & Yasin, M. (2024). Keberhasilan Ekonomi Desa dan Sumber Daya Manusia terhadap Perekonomian Masyarakat. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(2), 36–43.
- Hariadinata, I. (2019). *Ketimpangan gender dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi: kesehatan, pendidikan, dan ketenagakerjaan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hasid, H. Z., & Akhmad Noor, Kurniawan, E. (2022). *Ekonomi sumber daya alam dalam lensa pembangunan ekonomi*. Cipta Media Nusantara.
- Irawan, P. S., Agustian, F. D., & Lestarian, D. P. (2024). Identifikasi Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kesenjangan Gender Dalam Akses Dan Partisipasi Pendidikan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik| E-ISSN: 3031-8882*, 2(1), 493–500.
- Juanda, A. (2024). Membangun Sumber Daya Manusia untuk Masa Depan yang Berkelanjutan. *AMANA MENGABDI*, 1(1), 35–41.
- Karwati, L. (2020). Menolak subordinasi gender berdasarkan pentingnya peran perempuan dalam

- pembangunan nasional menjelang bonus demografi 2035. *Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, 5(2), 122–130.
- Khurun'in, I., & Damayanti, R. (2023). *Perempuan & Kebijakan Publik*. Universitas Brawijaya Press.
- Mahendra, A. D., & Woyanti, N. (2014). *Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Manurung, E., Sari, S., Lasrini, & Bu'ulolo, D. (2023). *Melahirkan Pemimpin: Eksplorasi Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender di Dunia Politik dan Pendidikan*. Penerbit CV. SARNU UNTUNG.
- Marwan, I., Gustaman, R. F., & Gandi, A. (2024). Dikotomi Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Indonesia. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(3), 155–161.
- Maryam, E. W. (2019). Psikologi Sosial Penerapan Dalam Permasalahan Sosial. *Umsida Press*, 1–218.
- Muhartono, D. S. (2020). Pentingnya regulasi pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah di Kabupaten Kediri. *Publiciana*, 13(2), 117–134.
- Mulyani, F., Ridwan, E., & Nazer, M. (2023). Efektivitas program Indonesia Pintar terhadap partisipasi sekolah di kawasan barat dan timur Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1328–1332.
- Nabihah, T. M., Salsabila, N., Pramesty, B. A., Fitriya, N. H., & Hasanah, A. N. (2024). MANAJEMEN KERAGAMAN: KUNCI SUKSES MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 10(3), 51–60.
- Pellu, A. (2024). Peningkatan Akses Keuangan: Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Inklusif. *Currency: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(2), 279–295.
- Rahim, W. (2024). Pendidikan ekonomi untuk pemberdayaan perempuan: Strategi dan dampaknya pada pembangunan ekonomi. *Jurnal Pendidikan Kreatif*, 5(1).
- Rahmawati, F., & Hidayah, Z. M. (2020). Menelusur Relasi Indeks Pembangunan Gender Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *EcceS: Economics Social and Development Studies*, 7(1), 110–129.
- Rahminawati, N. (2001). *Isu kesetaraan laki-laki dan perempuan (bias gender)*. Bandung Islamic University.
- Ramdhani, K., Hermawan, I., & Muzaki, I. A. (2020). Pendidikan Keluarga Sebagai Fondasi Pertama Pendidikan Karakter Anak Perspektif Islam. *Ta'lim*, 2(2), 36–49.
- RE, S. C. (2010). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: PT. Raja Grafinda*.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rusdi, H. R., & Aisyah, N. (2024). Analisis Tingkat Efektivitas Media Dakwah Melalui Lisan dan Tulisan pada Mahasiswa di Era 4.0. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 10(3).
- Said, N. (2013). *Menggagas Pendidikan Islam Sensitif Gender di Indonesia*.
- 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.
- Sarmauli, S., Veronika, S., & Yuverdina, Y. (2024). Studi Gender Terhadap Ketidaksetaraan Gender d Indonesia. *Indonesian Journal on Education (IJoEd)*, 1(2), 66–70.
- Sasmiharti, J. (2023). Manfaat Sosial Ekonomi Dari Pendidikan Gratis Di Masyarakat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(1), 57–62.
- Siahaan, T., Terminanto, A. A., Haryanti, E., Harini, H., & Perkasa, D. H. (2024). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2329–2341.
- Suarmini, N. W., Zahrok, S., & Agustin, D. S. Y. (2018). Peluang dan tantangan peran perempuan di era revolusi industri 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 5, 48–53.

- Sudirman, F. A., & Susilawaty, F. T. (2022). Kesetaraan Gender Dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sdgs): Suatu Reviuw Literatur Sistematis. *Journal Publicuho*, 5(4), 995–1010.
- Sulaiman, E. S. (2021). *Pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan: Teori dan implementasi*. UGM PRESS.
- Wardana, R. I., & Magriasti, L. (2024). Analisis ekonomi politik dan gender: Studi kasus peran perempuan dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 3(1), 40–46.
- Yoshida, Y. H., Rachman, J. B., & Darmawan, W. B. (2022). Upaya Indonesia Dalam Mengatasi Pernikahan Anak Sebagai Implementasi Sustainable Development Goals (SDGS) Tujuan 5 (5.3). *Aliansi: Jurnal Politik, Keamanan Dan Hubungan Internasional*, 1(3), 153–166.
- Zanovsyah, D., & Harahap, N. (2024). POLA KOMUNIKASI PEREMPUAN DOUBLE BURDEN DALAM PEMBINAAN KARAKTER ANAK DIPAJAK BARU KECAMATAN MEDAN BELAWAN. *Hudan Lin Naas: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(1), 55–72.