

Pentingnya Penerapan Gender Mainstreaming dalam Segala Aspek Kerja Profesional: Strategi untuk Mewujudkan Keadilan dan Efisiensi Organisasi

The Importance of Gender Mainstreaming in All Aspects of Professional Work: A Strategies for Realizing Organizational Fairness and Efficiency

Suryaningsi¹, Herni Johan², Widyatmike Gede Mulawarman³, & Endang Herliah⁴

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia. Email: suryaningsi@fkip.unmul.ac.id

²Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, Samarinda, Indonesia. Email: hernijohan011@gmail.com

³Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia. Email: widyatmike@fkip.unmul.ac.id

⁴Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia. Email: endangherliah@fkip.unmul.ac.id

Abstract

The implementation of gender mainstreaming in professional work environments is a crucial strategy to create fair, equitable, and efficient organizations. This approach is grounded not only in moral and legal imperatives but also plays a strategic role in enhancing decision-making quality, team effectiveness, and institutional competitiveness. Gender mainstreaming is understood as a systemic process that integrates the needs of both women and men equally in all organizational policies and practices. Based on Presidential Instruction No. 9 of 2000, its implementation still faces structural and cultural obstacles. This study aims to explain the fundamental concepts of gender mainstreaming in professional work, examine the urgency and challenges of its implementation, and formulate strategies to realize inclusive and gender-responsive organizations. A literature review with normative and sociological approaches is employed to analyze the relationship between policies, organizational structures, cultures, and institutional transformation towards gender equality. Gender mainstreaming requires visionary leadership, supportive regulations, and cultural change in the workplace. Structural and cultural resistance demands synergy among policy, education, and advocacy efforts. In the context of globalization, gender mainstreaming has become a vital pillar for modern organizational governance that is adaptive, innovative, and sustainable.

Abstrak

Penerapan *gender mainstreaming* di lingkungan kerja profesional merupakan strategi penting untuk menciptakan organisasi yang adil, setara, dan efisien. Pendekatan ini tidak hanya memiliki landasan moral dan hukum, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, efektivitas tim, serta daya saing institusi. *Gender mainstreaming* dipahami sebagai proses sistemik yang mengintegrasikan kebutuhan perempuan dan laki-laki secara setara dalam seluruh kebijakan dan praktik organisasi. Berdasarkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000, implementasinya masih menghadapi hambatan struktural dan budaya. Penelitian ini bertujuan menjelaskan konsep dasar *gender mainstreaming* dalam kerja profesional, menelaah urgensi serta tantangan pelaksanaannya, dan merumuskan strategi guna mewujudkan organisasi yang inklusif dan responsif gender. Metode studi pustaka dengan pendekatan normatif dan sosiologis digunakan untuk mengkaji hubungan antara kebijakan, struktur, budaya organisasi, dan transformasi institusional menuju kesetaraan gender. *Gender mainstreaming* menuntut kepemimpinan visioner, regulasi mendukung, dan perubahan budaya kerja. Hambatan resistensi struktural dan kultural menuntut sinergi kebijakan, edukasi, dan advokasi. Dalam konteks globalisasi, pengarusutamaan gender menjadi pilar penting bagi tata kelola organisasi modern yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Article history

Received 24 November 2024

Accepted 25 December 2024

Published 31 December 2024

Keywords

gender mainstreaming; professional work; gender justice; inclusive organizations; work policy.

Kata kunci

gender mainstreaming; kerja profesional; keadilan gender; organisasi inklusif; kebijakan kerja.

How to cite this article

Penulis. (2024). Pentingnya Penerapan *Gender Mainstreaming* dalam Segala Aspek Kerja Profesional: Strategi untuk Mewujudkan Keadilan dan Efisiensi Organisasi. *Doh Gisin*, 1(2), 47—54. <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/dohgisin/article/view/2944>

* Corresponding author: Suryaningsi, email: suryaningsi@fkip.unmul.ac.id

Pendahuluan

Di era modern yang mengedepankan nilai-nilai inklusivitas dan keberagaman, penerapan *gender mainstreaming* atau pengarusutamaan gender menjadi sangat penting dalam segala aspek kerja profesional. *Gender mainstreaming* adalah pendekatan strategis dan sistematis untuk memastikan bahwa setiap kebijakan, program, dan aktivitas kerja mempertimbangkan perspektif serta kebutuhan perempuan dan laki-laki secara adil. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi gender, memberdayakan semua individu, dan meningkatkan efisiensi organisasi (Heinzel et al., 2024; Nurhaeni & Putri, 2025).

Kesetaraan gender dalam dunia kerja bukan hanya soal moral dan keadilan sosial, tetapi juga menjadi indikator penting dalam kualitas tata kelola organisasi. Ketika perempuan dan laki-laki mendapatkan akses, kesempatan, dan perlakuan yang setara, produktivitas akan meningkat dan pengambilan keputusan akan lebih inklusif. Penelitian dari World Bank (Rodi, 2009) menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman gender dalam jajaran kepemimpinan memiliki kinerja keuangan yang lebih baik, serta lebih inovatif dalam menghadapi tantangan global. Namun, realitas di banyak organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, masih menunjukkan adanya kesenjangan gender. Perempuan sering kali menghadapi hambatan struktural seperti stereotip peran, beban ganda, kurangnya perlindungan terhadap kekerasan berbasis gender, serta akses terbatas ke posisi strategis (Gupta et al., 2023; United Nations Economic and Social Council, 1997).

Di Indonesia, meskipun telah ada kebijakan seperti Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender, implementasinya sering kali bersifat administratif, tanpa perubahan signifikan dalam budaya kerja dan struktur kekuasaan. Untuk itu, strategi yang efektif dalam pengarusutamaan gender meliputi beberapa langkah kunci (Muhia & Abuya, 2024; Westminster Foundation for Democracy, 2023). Pertama, audit gender internal perlu dilakukan untuk memetakan sejauh mana organisasi telah responsif terhadap isu gender. Kedua, penyusunan anggaran dan perencanaan berbasis gender (*gender budgeting*) harus menjadi standar dalam pengambilan keputusan. Ketiga, peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendampingan wajib dilakukan agar seluruh pegawai memahami prinsip-prinsip keadilan gender. Keempat, organisasi perlu menyediakan mekanisme pengaduan yang aman dan terpercaya untuk mencegah dan menangani kekerasan atau diskriminasi di tempat kerja.

Selain itu, kepemimpinan berperspektif gender juga sangat penting. Pemimpin yang inklusif akan mampu mendorong budaya kerja yang partisipatif, menghargai keberagaman, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi semua karyawan, terlepas dari gender, latar belakang sosial, atau disabilitas (Equality Now et al., 2023; Labadi, 2022). Dengan menerapkan *gender mainstreaming* secara menyeluruh dan berkelanjutan, organisasi tidak hanya turut serta dalam mewujudkan keadilan sosial, tetapi juga membangun fondasi yang kuat bagi efisiensi, keberlanjutan, dan daya saing. Transformasi ini bukan hanya sebuah pilihan moral, melainkan kebutuhan strategis dalam menjawab tantangan global dan menciptakan tempat kerja yang manusiawi dan berkeadilan (Azis & Azarine, 2023; Hosein et al., 2020).

Ketimpangan gender dalam dunia kerja masih menjadi tantangan global, ditandai dengan kesenjangan upah, stereotip peran, kekerasan berbasis gender, dan keterbatasan akses perempuan terhadap posisi kepemimpinan (Erika H. & Suryaningsi, 2021). Di Indonesia, berdasarkan data BPS (2023) menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan hanya 54,52%, jauh di bawah laki-laki (84,26%), dan sebagian besar perempuan bekerja di sektor informal tanpa perlindungan sosial. Untuk mengatasi ketimpangan ini, *gender mainstreaming* diakui secara global oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa sejak Konferensi Dunia tentang Perempuan di Beijing (1995), dan diadopsi secara nasional melalui Inpres No. 9 Tahun 2000. Namun, hingga saat ini penerapannya masih parsial dan belum sepenuhnya terintegrasi dalam tata kelola institusi profesional, baik di sektor publik maupun swasta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan konsep dasar *gender mainstreaming* dalam konteks kerja profesional, menelaah urgensi serta tantangan dalam implementasinya, serta merumuskan strategi efektif guna mewujudkan organisasi yang inklusif dan responsif gender. Studi ini menggunakan pendekatan normatif dan sosiologis melalui studi pustaka untuk mengkaji hubungan antara kebijakan, struktur, budaya organisasi, dan transformasi institusional menuju kesetaraan gender yang berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan kerangka normatif dan sosiologis yang mengkaji aspek yuridis dan sosial budaya. Sumber data utama meliputi peraturan perundangan, dokumen kebijakan nasional dan internasional, laporan dari lembaga terkait, serta studi akademik yang diambil dari jurnal terakreditasi. Analisis difokuskan pada praktik pengarusutamaan gender dalam lingkungan kerja profesional serta implikasinya terhadap pencapaian keadilan dan efisiensi organisasi. Pendekatan ini

memungkinkan penelaahan hubungan antara kebijakan, struktur organisasi, budaya kerja, dan transformasi institusional menuju kesetaraan gender yang berkelanjutan.

Pembahasan

1. Konsep Gender Mainstreaming

Gender mainstreaming merupakan konsep yang diperkenalkan oleh United Nations Economic and Social Council (1997) sebagai strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam semua tahap pembuatan kebijakan, program, dan aktivitas organisasi. Secara definisi, *gender mainstreaming* bukan hanya soal menambah jumlah perempuan dalam organisasi, tetapi mengubah struktur dan budaya kerja agar mengakomodasi kebutuhan, pengalaman, dan potensi perempuan dan laki-laki secara setara. *Gender mainstreaming* adalah proses sistematis menilai implikasi kebijakan, program, dan praktik kerja terhadap perempuan dan laki-laki. Tujuannya bukan sekadar menciptakan kesetaraan angka, tetapi mengubah cara kerja organisasi agar sensitif terhadap perbedaan kebutuhan gender.

Menurut teori *Gender and Development* (GAD), fokus utama adalah transformasi relasi gender yang tidak adil dengan menghilangkan hambatan struktural dan budaya patriarkal. Dalam konteks kerja profesional, ini berarti menyusun kebijakan yang responsif gender (*gender-responsive policies*), termasuk kesempatan kerja yang setara, perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan seksual, serta pengembangan kapasitas pekerja perempuan dan laki-laki. Di Indonesia, *gender mainstreaming* diatur dalam, Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender; Permen PAN-RB No. 1 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan PUG dalam Instansi Pemerintah; dan didukung oleh indikator kinerja PUG dalam RPJMN 2020–2024.

2. Urgensi Penerapan dalam Dunia Kerja Profesional

Teori *Equity Theory* dalam psikologi organisasi menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi dan lebih produktif jika merasa diperlakukan secara adil. Ketidakadilan gender dapat menyebabkan demotivasi, absensi, dan tingginya tingkat *turnover*, yang pada akhirnya menurunkan efisiensi organisasi. Selain itu, teori Resource-Based View (RBV) dalam manajemen strategis menegaskan bahwa keberagaman sumber daya manusia, termasuk gender, merupakan keunggulan kompetitif. Studi World Bank (Mulawarman et al., 2020; Rahmawati et al., 2024) memperkuat bahwa organisasi dengan keberagaman gender di posisi kepemimpinan cenderung memiliki kinerja keuangan lebih tinggi, karena keputusan yang inklusif dan beragam perspektif meningkatkan inovasi dan adaptabilitas organisasi.

Secara normatif, prinsip hak asasi manusia (*Human Rights Theory*) menegaskan pentingnya keadilan gender sebagai hak fundamental, yang harus dijamin oleh setiap institusi, termasuk lingkungan kerja profesional. *Gender mainstreaming* merupakan implementasi prinsip hak asasi manusia, khususnya hak perempuan atas partisipasi penuh dalam dunia kerja, bebas dari diskriminasi dan kekerasan (lihat CEDAW, 1979; UU TPKS No. 12 Tahun 2022). Organisasi dengan kebijakan yang responsif gender menunjukkan performa dan efisiensi lebih baik (World Bank, 2021). Keberagaman gender di tempat kerja dapat meningkatkan inovasi, kreativitas, dan pengambilan keputusan yang inklusif.

Di era berkelanjutan, perusahaan dan instansi dituntut menjalankan prinsip tata kelola yang adil gender sebagai bagian dari tanggung jawab sosial. Dalam beberapa dekade terakhir, prinsip tata kelola yang berkelanjutan tidak lagi semata-mata diukur dari keberhasilan ekonomi perusahaan, melainkan juga dari kontribusinya terhadap aspek sosial dan lingkungan. Konsep ESG (*Environmental, Social, and Governance*) kini menjadi indikator penting bagi *investor*, *regulator*, dan masyarakat dalam menilai tanggung jawab suatu institusi terhadap pembangunan berkelanjutan. Dalam konteks ini, keadilan dan responsivitas gender menjadi elemen yang tak terpisahkan dari keberhasilan penerapan ESG secara menyeluruh.

Dimensi “S” dalam ESG mencakup tanggung jawab sosial yang meliputi perlindungan hak-hak pekerja, pemberdayaan komunitas, serta kesetaraan gender. Sementara itu, dimensi “G” atau tata kelola menekankan prinsip transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas yang harus inklusif bagi seluruh kelompok, termasuk perempuan dan kelompok rentan. Menurut laporan McKinsey Global Institute (2020), peningkatan partisipasi dan representasi perempuan dalam pengambilan keputusan perusahaan memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan keberlanjutan ekonomi global. Dengan demikian, perusahaan yang gagal mengintegrasikan prinsip keadilan gender dalam kebijakan dan struktur tata kelola tidak hanya menghadapi risiko sosial, tetapi juga risiko finansial dan reputasi.

Tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) secara normatif telah menjadi kewajiban moral dan hukum, sebagaimana tertuang dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang mengharuskan perusahaan memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan dan

lingkungan sekitarnya. Dalam pelaksanaannya, CSR tidak bisa dipisahkan dari prinsip kesetaraan gender karena banyak perempuan, terutama di sektor informal dan komunitas marginal, masih mengalami eksploitasi, diskriminasi, dan minim perlindungan sosial. Penerapan CSR yang responsif gender dapat mencakup: (1) penyediaan fasilitas kerja yang aman dan ramah bagi perempuan; (2) program pemberdayaan ekonomi perempuan berbasis komunitas; (3) penguatan kapasitas perempuan dalam rantai pasok serta kepemimpinan lokal; dan (4) kebijakan anti-kekerasan seksual di lingkungan kerja dan komunitas mitra.

Meskipun terdapat kemajuan dalam kerangka kebijakan ESG, banyak perusahaan atau institusi masih memandang isu gender sebagai formalitas, bukan sebagai komponen integral dalam strategi organisasi. Hambatan utama yang dihadapi meliputi kurangnya indikator ESG yang terpilah berdasarkan gender, minimnya keterwakilan perempuan dalam dewan direksi dan proses pengambilan keputusan, serta rendahnya literasi gender dalam sektor bisnis dan investasi. Selain itu, resistensi budaya patriarkal juga menghambat integrasi prinsip kesetaraan dalam tata kelola perusahaan, khususnya di sektor-sektor yang didominasi oleh maskulinitas seperti energi, pertambangan, dan konstruksi. Untuk mengatasi ketimpangan ini, diperlukan strategi sistematis, seperti audit gender dan penilaian risiko sosial berbasis gender dalam kerangka *due diligence* ESG, kebijakan afirmatif untuk mendorong keterwakilan perempuan dalam posisi strategis, penerapan *Gender Equality Seal* atau standar sertifikasi lain sebagai indikator kinerja keberlanjutan, serta kolaborasi lintas sektor antara perusahaan, masyarakat sipil, dan pemerintah dalam memantau serta mengevaluasi dampak sosial terhadap perempuan dan kelompok rentan.

Organisasi seperti UN Women, IFC, dan GRI (*Global Reporting Initiative*) telah merumuskan panduan dan indikator ESG yang memasukkan elemen gender, yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan di berbagai sektor. Memasukkan perspektif gender dalam pemenuhan tanggung jawab sosial dan kerangka ESG bukan hanya sebuah keharusan moral, tetapi juga strategi cerdas untuk memastikan keberlanjutan organisasi di tengah tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks dan beragam. Tata kelola yang responsif gender mampu menciptakan lingkungan yang adil, inklusif, dan berdaya tahan terhadap risiko sosial. Oleh karena itu, ke depan, ESG yang tidak mempertimbangkan kesetaraan gender akan dinilai sebagai tidak utuh dan kehilangan relevansi dalam lanskap pembangunan berkelanjutan.

3. Hambatan Implementasi

Berdasarkan teori *Organizational Culture* oleh Edgar Schein, budaya organisasi yang patriarkal dan hierarkis menjadi hambatan utama dalam penerapan *gender mainstreaming*. Stereotip gender, resistensi terhadap perubahan, serta norma sosial yang membatasi peran perempuan tertanam kuat dalam struktur organisasi (Abdullah, 2013; Tidd, 1999; Vithanage, 2021). Selain itu, teori *Structural Functionalism* menjelaskan bahwa institusi sosial cenderung mempertahankan status quo demi menjaga stabilitas, sehingga kebijakan yang mengganggu pola lama seperti pengarusutamaan gender sulit diimplementasikan. Secara kelembagaan, minimnya data terpilah berdasarkan gender dan kurangnya kapasitas sumber daya manusia dalam analisis gender juga menjadi kendala serius. Laporan UN Women (2020) mengidentifikasi sejumlah tantangan, termasuk budaya organisasi yang patriarkal dan bias gender struktural, keterbatasan kapasitas SDM dalam analisis gender, minimnya data terpilah sebagai dasar kebijakan, resistensi internal terhadap perubahan paradigma, serta pemahaman *gender mainstreaming* yang masih sebatas pelatihan atau dokumentasi administratif.

4. Strategi Implementasi *Gender Mainstreaming* dalam Organisasi

Teori *Change Management* dari Kurt Lewin menguraikan tiga langkah utama dalam proses transformasi organisasi, yaitu unfreeze, change, dan refreeze. Dalam konteks *gender mainstreaming* tahap unfreeze berarti membuka kesadaran tentang ketimpangan gender dan kebutuhan akan perubahan melalui pelatihan serta audit gender. Tahap change mencakup implementasi kebijakan berbasis gender, seperti penerapan *gender budgeting*, mekanisme pengaduan kekerasan seksual, dan program pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Sedangkan tahap refreeze berfokus pada penguatan perubahan melalui monitoring, evaluasi, serta integrasi prinsip-prinsip gender ke dalam budaya organisasi secara berkelanjutan (Mellita & Elpanso, 2020).

Strategi lain yang dapat diterapkan adalah menggunakan pendekatan *Gender-Responsive Budgeting* yang memastikan alokasi sumber daya dilakukan secara adil untuk program-program yang memberikan manfaat proporsional bagi perempuan dan laki-laki. Langkah-langkah yang dapat dilakukan meliputi audit gender organisasi, yaitu pemetaan kebijakan dan praktik internal dari perspektif gender; integrasi gender dalam perencanaan dan anggaran (*gender budgeting*) dengan menyusun kebijakan serta penganggaran berdasarkan kebutuhan kelompok perempuan dan laki-laki; peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan analisis gender, komunikasi inklusif, dan manajemen responsif gender; penyediaan

mekanisme pengaduan kekerasan berbasis gender dengan pembentukan unit pelindung internal seperti Satgas PPKS (Pelecehan Seksual) di lingkungan kerja; serta monitoring dan evaluasi penerapan pengarusutamaan gender (PUG) dengan pembuatan indikator kinerja dan pelaporan berkala guna menilai efektivitas strategi *gender mainstreaming* (Adiwinarto & Nusanto, 2015; Hadi, 2024).

Dalam teori *Transformational Leadership*, ditekankan pentingnya pemimpin yang visioner dan inspiratif untuk menggerakkan perubahan budaya organisasi menuju inklusivitas gender. Pemimpin yang mengedepankan nilai keadilan gender dapat berperan sebagai agen perubahan yang efektif. Kebijakan negara seperti Inpres No. 9 Tahun 2000 dan Undang-Undang terkait, misalnya UU TPKS No. 12 Tahun 2022, berfungsi sebagai kerangka normatif yang memandu organisasi dalam menerapkan *gender mainstreaming*. Namun, keberhasilan implementasi sangat bergantung pada komitmen organisasi dan penguatan budaya kerja yang mendukung. Menurut Schein (1996), budaya organisasi memengaruhi bagaimana nilai dan norma gender diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang mendukung inklusivitas dan keberagaman gender akan mempercepat keberhasilan pengarusutamaan gender (Harsoyo, 2022; Kurnia et al., 2023).

5. Studi Kasus Penerapan Gender Mainstreaming

Gender mainstreaming atau pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi pembangunan yang bertujuan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dengan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam seluruh aspek kebijakan, program, dan kegiatan. Konsep ini diperkuat oleh Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 yang menegaskan bahwa seluruh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah wajib melaksanakan PUG dalam seluruh siklus pembangunan. Meskipun konsep ini telah diarusutamakan secara normatif, tantangan implementasi masih banyak ditemukan pada tingkat praktis. Oleh karena itu, melalui studi kasus penerapan *gender mainstreaming*, kita dapat memahami sejauh mana konsep ini berhasil atau gagal diterapkan, serta faktor-faktor pendorong dan penghambatnya.

a. Studi Kasus 1: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA)

Sebagai lembaga yang menjadi motor utama pelaksanaan PUG di Indonesia, KPPPA telah mengembangkan berbagai instrumen pendukung, seperti *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS). Salah satu contoh keberhasilan implementasi adalah program *Desa Ramah Perempuan dan Peduli Anak* (DRPPA) yang dijalankan di beberapa kabupaten, seperti Lombok Timur dan Jembrana. Dalam pelaksanaannya, pemerintah daerah melakukan pemetaan kebutuhan perempuan dan anak, membentuk forum perempuan, serta melibatkan perempuan dalam pengambilan keputusan di tingkat desa. Pendekatan partisipatif ini memungkinkan terciptanya kebijakan yang lebih adil gender, misalnya dalam pengelolaan dana desa dan penanggulangan kekerasan berbasis gender. Pembelajaran penting dari program ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi PUG di tingkat lokal sangat bergantung pada kepemimpinan daerah, komitmen lintas sektor, dan partisipasi aktif masyarakat.

b. Studi Kasus 2: PT Pertamina (Persero) – Sektor Swasta

Sebagai perusahaan milik negara di sektor energi yang umumnya didominasi laki-laki, PT Pertamina menjadi contoh baik dalam mengintegrasikan prinsip gender ke dalam tata kelola perusahaan. Pertamina menjalankan program *Perempuan Energi Negara* dan menerapkan Kebijakan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja yang mencakup kebijakan anti-diskriminasi, fasilitas menyusui, serta pelatihan kepemimpinan yang sensitif gender. Pada tahun 2021, Pertamina juga menjadi salah satu dari sedikit perusahaan BUMN yang berhasil masuk dalam daftar *Bloomberg Gender-Equality Index*, menunjukkan adanya upaya sistemik untuk memperbaiki representasi dan kesejahteraan pekerja perempuan. Pembelajaran penting dari pengalaman ini menegaskan bahwa keterbukaan terhadap reformasi kelembagaan, indikator kinerja berbasis gender, serta transparansi dalam pelaporan sangat krusial bagi keberhasilan pengarusutamaan gender di sektor swasta.

c. Studi Kasus 3: Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Di bawah kepemimpinan Gubernur Ganjar Pranowo, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dianggap berhasil mengintegrasikan perspektif gender dalam perencanaan pembangunan. Salah satu inisiatifnya adalah program *Sekolah Perempuan Capai Impian dan Cita-cita* (Sekoper Cinta) serta pelatihan kepemimpinan perempuan desa. Pemerintah provinsi juga aktif menerapkan *Gender Budgeting* sebagai instrumen anggaran yang mempertimbangkan kebutuhan spesifik laki-laki dan perempuan. Hasilnya, Jawa

Tengah mencatat penurunan angka kekerasan terhadap perempuan sekaligus peningkatan partisipasi perempuan dalam pembangunan. Pembelajaran penting dari pengalaman ini menunjukkan bahwa komitmen politik yang tinggi dari kepala daerah merupakan faktor utama dalam menjamin keberlanjutan implementasi pengarusutamaan gender.

d. Studi Kasus 4: Instansi Pemerintah: Kementerian Keuangan RI

Telah menerapkan *Gender Budgeting* sejak 2009, yang menghasilkan kebijakan dan layanan publik yang lebih adil gender. Pembelajaran dari pengalaman ini membuktikan bahwa alokasi anggaran yang responsif gender dapat mendorong terciptanya layanan publik yang lebih adil dan inklusif.

e. Studi Kasus 5: Perusahaan Swasta: PT Unilever Indonesia

Menerapkan kebijakan kerja fleksibel bagi perempuan, program pengembangan kepemimpinan perempuan, serta sistem pengaduan pelecehan seksual. Pembelajaran dari praktik ini menunjukkan bahwa dunia usaha dapat mengambil peran strategis melalui kebijakan kerja fleksibel, program kepemimpinan perempuan, dan mekanisme perlindungan terhadap kekerasan seksual guna menciptakan tempat kerja yang aman dan setara.

f. Studi Kasus 6: Lembaga Pendidikan: Universitas Gadjah Mada

Menerapkan Satgas PPKS serta mengintegrasikan perspektif gender dalam kurikulum dan kegiatan kampus. Pembelajaran dari implementasi ini menegaskan pentingnya pendidikan dalam membentuk kesadaran gender melalui pembentukan Satgas PPKS dan integrasi nilai-nilai kesetaraan ke dalam kurikulum.

Studi kasus di atas menunjukkan bahwa *gender mainstreaming* bukan sekadar pendekatan administratif, melainkan sebuah transformasi budaya organisasi. Teori Institusionalisme Baru menegaskan peran penting regulasi, norma, dan simbol sebagai penggerak perubahan perilaku organisasi terkait isu gender. Keberhasilan *gender mainstreaming* membutuhkan beberapa faktor kunci, yaitu: (1) kepemimpinan transformasional yang memiliki *political will* terhadap kesetaraan; (2) instrumen kebijakan dan analisis gender yang jelas serta operasional; (3) partisipasi kelompok rentan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan; dan (4) monitoring serta evaluasi berbasis data terpilah.

Penerapan *gender mainstreaming* dalam kerja profesional merupakan proses multidimensional yang memerlukan pemahaman teori-teori sosial, budaya, dan manajerial. Kesadaran akan pentingnya keadilan dan efisiensi, disertai strategi perubahan organisasi yang sistematis, menjadi kunci keberhasilan. Peran kepemimpinan dan dukungan kebijakan negara juga sangat penting dalam mengubah budaya kerja menjadi lebih responsif gender dan inklusif.

Sebagai langkah strategis, *gender mainstreaming* bertujuan menciptakan keadilan, efisiensi, dan inklusivitas dalam organisasi. Pendekatan ini tidak hanya penting secara moral dan hukum, tetapi juga memberikan dampak nyata terhadap performa dan keberlanjutan institusi. Namun, implementasinya masih menghadapi tantangan struktural dan budaya yang memerlukan transformasi sistemik serta kepemimpinan yang visioner. Ke depan, sinergi antara regulasi, edukasi, dan advokasi menjadi kunci untuk mewujudkan dunia kerja yang adil gender dan berdaya saing tinggi.

Penutup

Penerapan *gender mainstreaming* dalam lingkungan kerja profesional merupakan strategi integral yang krusial untuk mewujudkan organisasi yang adil, inklusif, setara, dan efisien. Pendekatan ini tidak hanya memenuhi aspek moral dan hukum, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, kinerja tim, serta daya saing institusi. Meskipun demikian, implementasi *gender mainstreaming* masih menghadapi berbagai tantangan, terutama hambatan struktural, kultural, dan kelembagaan yang kompleks. Oleh karena itu, keberhasilan pengarusutamaan gender sangat bergantung pada kepemimpinan visioner, dukungan kebijakan yang kuat, dan transformasi budaya kerja yang responsif gender dan inklusif. Sinergi yang harmonis antara regulasi, edukasi, dan advokasi menjadi kunci utama dalam mengatasi hambatan tersebut serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berkelanjutan. Dengan komitmen bersama, *gender mainstreaming* dapat menjadi pilar penting dalam tata kelola organisasi modern yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi, sekaligus menjawab tantangan global menuju pembangunan yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, S. (2013). Pembangunan Gender dan Benturan Tradisi. *Socius*, 13(1), 22–38. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/socius/article/view/394>
- Adiwinarto, S., & Nusanto, B. (2015). Strategy to Arrange Gender Responsive Budget in ex Besuki Residency. *Rechtsidee*, 2(1), 65–78. <https://doi.org/10.21070/jihr.v2i1.5>
- Azis, A. A., & Azarine, A. N. (2023). Gender Mainstreaming in Indonesia's Bilateral International Development Cooperation. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(6), 24–35. <https://doi.org/10.24018/ejsocial.2023.3.6.516>
- BPS. (2023). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2023* (04100.2316; Vol. 45, Issue 2). <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/08/f8c567805aa8a6977bd4594a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2023.html>
- Equality Now, Solidarity for African Women's Rights, United Nations Development Programme, & African Union Commission. (2023). *Gender Equality and International Law in Africa: The Role of Regional Economic Communities*. <https://equalitynow.storage.googleapis.com/wp-content/uploads/2023/03/28190941/Gender-Equality-Intl-Law-in-Africa-Report-2.pdf>
- Erika H., Y., & Suryaningsi, S. (2021). Upaya Masyarakat Memperoleh Akses Keadilan untuk Perwujudan Hak Azasi Manusia. *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 1(4), 142–151. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i4.579>
- Gupta, G. R., Grown, C., Fewer, S., Gupta, R., & Nowrojee, S. (2023). Beyond gender mainstreaming: transforming humanitarian action, organizations and culture. *Journal of International Humanitarian Action*, 8(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s41018-023-00138-1>
- Hadi, H. (2024). Implementasi dan Tantangan Anggaran Responsif Gender: Studi Literature. *Iapa Proceedings Conference*, 157–169. <https://doi.org/10.30589/proceedings.2024.1049>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Heinzel, M., Weaver, C., & Jorgensen, S. (2024). Bureaucratic Representation and Gender Mainstreaming in International Organizations: Evidence from the World Bank. *American Political Science Review*, 332–348. <https://doi.org/10.1017/S0003055424000376>
- Hosein, G., Basdeo-Gobin, T., & Gény, L. R. (2020). *Gender mainstreaming in national sustainable development planning in the Caribbean* (pp. 1–59). Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC).
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Labadi, S. (2022). Gender equality and the empowerment of women. In *Rethinking Heritage for Sustainable Development* (pp. 135–163). UCL Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv280b66f.11>
- Mellita, D., & Elpanso, E. (2020). Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan: Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis. *MBIA*, 19(2), 142–152. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.989>
- Muhia, N., & Abuya, B. (2024). Equality in Programming for Girls and Boys: Adolescents' Shared Experiences from an After-school Support Program in Urban Nairobi. *Journal of Educational Research and Practice*, 14(1), 212–227. <https://doi.org/10.5590/jerap.2024.14.1.14>
- Mulawarman, W. G., Henny, P., Suryaningsi, S., Sulistyowati, E. D., Wahyuningsih, T., & Rokhmansyah, A. (2020). *Kajian Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2019: Perempuan kepala rumah tangga Miskin yang Mempunyai Usaha Ekonomi di Bontang, Samarinda, dan Kutai Timur*. Istana Agency.
- Nurhaeni, I. D. A., & Putri, I. S. (2025). Gender Mainstreaming in Indonesia: The Strategies and Challenges in Realizing Gender Equity and Equality. *Proceedings of the 1st Joint International Conference on Social and Political Sciences: Challenges and Opportunities in the Future (JICSPS 2023)*, 260–270. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/jicsp-23/126007803>

- Rahmawati, Y., Suryaningsi, S., & Majid, N. (2024). Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 3(1), 51–62. <https://doi.org/10.55681/seikat.v3i1.1183>
- Rodi, K. (2009). CEDAW. *DjbZ*, 12(2), 68–69. <https://doi.org/10.5771/1866-377X-2009-2-68>
- Schein, E. H. (1996). *The Role of the Founder in Creating Organizational Culture*. Jossey Bass.
- Tidd, U. (1999). *Simone de Beauvoir, gender and testimony* (Vol. 61). Cambridge University Press.
- United Nations Economic and Social Council. (1997). *Excerpt from A/52/3 Chapter IV Coordination Segment: Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System*. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>
- Vithanage, A. C. (2021). Addressing Correlations Between Gender-Based Violence and Climate Change: An Expanded Role for International Climate Change Law and Education for Sustainable Development. *Pace Environmental Law Review*, 38(2), 327–382. <https://doi.org/10.58948/0738-6206.1850>
- Westminster Foundation for Democracy. (2023). *Gender Responsive Budgeting: Enabling the Practical Realisation of Equality*. Westminster Foundation for Democracy and ENGENDER Consultancy.
- World Bank. (2021). *Women, Business, and the Law 2021*. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2021/02/WBL2021_ENG_v2.pdf