

Katalog: 2104017.15

ISSN 2774-1516

# ANALISIS GENDER

## PROVINSI JAMBI 2024

Volume 8, 2025

<https://jambi.bps.go.id>



**BADAN PUSAT STATISTIK  
PROVINSI JAMBI**



Katalog: 2104017.15

ISSN 2774-1516

# ANALISIS GENDER

## PROVINSI JAMBI 2024

Volume 8, 2025

<https://jambinpo.go.id>



**BADAN PUSAT STATISTIK  
PROVINSI JAMBI**

## **ANALISIS GENDER PROVINSI JAMBI 2024**

**Volume 8, 2025**

Katalog : 2104017.15  
ISSN : 2774-1516  
Nomor Publikasi : 15000.25024

Ukuran Buku : 21 cm x 29,7 cm  
Jumlah Halaman : xiv+71 halaman

### **Penyusun Naskah:**

Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi

### **Penyunting:**

Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi

### **Pembuat Kover:**

Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi

### **Penerbit:**

©Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi

### **Sumber Ilustrasi:**

[www.canva.com](http://www.canva.com)

[www.freepik.com](http://www.freepik.com)

Dilarang mereproduksi dan/atau menggandakan sebagian atau seluruh isi buku ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi.

**TIM PENYUSUN**  
**Analisis Gender Provinsi Jambi 2024**  
**Volume 8, 2025**

**Pengarah:**

Agus Sudibyo, M.Stat.

**Penanggung Jawab:**

Sisilia Nurteta, S.ST, M.Si.

**Penyunting:**

Sisilia Nurteta, S.ST, M.Si

**Penulis Naskah:**

Rita Rifáti, S.ST, M.Si

**Pengolah Data:**

Ririh Jatismara, S.Si

**Penata Letak:**

Rita Rifáti, S.ST, M.Si

<https://jambippp.go.id>



## KATA PENGANTAR

Publikasi Analisis Gender menggambarkan kondisi perempuan dibandingkan dengan laki-laki dalam berbagai bidang. Ketimpangan gender telah menjadi isu di sebagian besar negara baik negara maju maupun negara berkembang dan juga merupakan aspek yang sangat penting dalam tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*).

Publikasi ini dibuat untuk mendukung ketersediaan data dan informasi terkait gender dalam perekonomian di Provinsi Jambi tahun 2024. Sumber data yang digunakan adalah data Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) bulan Maret 2024 dan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) bulan Agustus 2024. Diharapkan hasil dari data dan informasi yang tertuang dalam publikasi ini dapat membantu dalam pengambilan kebijakan sehingga memberdayakan kaum perempuan dan mengurangi kesenjangan ekonomi antara laki-laki dan perempuan.

Penghargaan yang tinggi disampaikan kepada tim yang telah menyusun publikasi ini. Saran dan kritik dari pembaca sangat kami harapkan untuk perbaikan ke depan.

Jambi, Juli 2025  
Kepala Badan Pusat Statistik  
Provinsi Jambi



**Agus Sudibyo, M.Stat**



**DAFTAR ISI**  
**Analisis Gender Provinsi Jambi 2024**  
**Volume 8, 2025**

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Gender dan Partisipasi Perempuan Dalam Perekonomian .....	3
1.2 Kesenjangan Gender dan Pertumbuhan Ekonomi .....	4
<b>BAB II AKSES TERHADAP SUMBER DAYA EKONOMI .....</b>	<b>7</b>
2.1 Peluang Meningkatkan Akses Terhadap Sumber Daya Melalui Pendidikan....	9
2.2 Kesenjangan Gender dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	12
2.3 Akses Perempuan Terhadap Pelatihan Kerja .....	13
<b>BAB III AKSES TERHADAP PASAR KERJA .....</b>	<b>15</b>
3.1 Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Gender .....	17
3.2 Kesenjangan Gender Dalam Partisipasi Bekerja .....	19
3.3 Perbedaan Dominasi Dalam Struktur Ketenagakerjaan .....	22
3.4 Penyerapan di Pasar Tenaga Kerja Bagi Pekerja Berpendidikan Rendah.....	24
3.5 Tingkat Pengangguran Perempuan .....	26
3.6 Prevalensi Pekerja Tidak Penuh Perempuan .....	27
3.7 Perempuan dan Jam Kerja .....	33
3.8 Strategi Meningkatkan Akses Perempuan Terhadap Pasar Tenaga Kerja.....	34

<b>BAB IV KONDISI PASAR TENAGA KERJA .....</b>	<b>37</b>
4.1 Perempuan Lebih Dominan Sebagai Pekerja Rentan .....	39
4.2 Pendidikan Sebagai Gerbang Pembuka Pasar Tenaga Kerja.....	43
4.3 Perempuan Cenderung Bekerja di Sektor Kesehatan dan Pendidikan .....	45
4.4 Keadilan Perlindungan Pekerja Berbasis Gender Melalui Kebijakan UMP.....	48
4.5 Jumlah Jam Kerja Pekerja Perempuan Tidak Dibayar Lebih Tinggi daripada Laki-laki .....	51
4.6 Peran Pemangku Kebijakan Menghilangkan Ketidaksetaraan Gender Dalam Pasar Tenaga Kerja .....	52
<b>BAB V REKONSILIASI ANTARA BEKERJA DAN TANGGUNG JAWAB KELUARGA .....</b>	<b>55</b>
5.1 Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Keluarga .....	57
5.2 Peran Perempuan Dalam Membantu Ekonomi Keluarga .....	62
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 2.1	Komponen Indikator Pembangunan Gender di Provinsi Jambi, 2024.....	11
Tabel 4.1	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Sebagai Pekerja Rentan Menurut Komposisi dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	41
Tabel 4.2	Distribusi Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Tamatan Pendidikan Tinggi yang Bekerja Menurut Jurusan/Bidang Studi dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	46
Tabel 4.3	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Tamatan Pendidikan Tinggi yang Menganggur Menurut Jurusan/Bidang Studi dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	47
Tabel 4.4	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Tamatan SMA/SMK yang Menganggur Menurut Jurusan dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	48



## DAFTAR GAMBAR

		Halaman	
Gambar	2.1	Persentase Penduduk 7–24 Tahun Menurut Partisipasi Sekolah dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	9
Gambar	2.2	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir Yang Ditamatkan di Provinsi Jambi, 2024.....	11
Gambar	2.3	Persentase Penduduk yang Mengakses Komputer Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur di Provinsi Jambi, 2024.....	12
Gambar	2.4	Persentase Penduduk yang mengakses Internet Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	13
Gambar	2.5	Persentase Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Mendapatkan Pelatihan Kerja di Provinsi Jambi, 2024.....	14
Gambar	3.1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	17
Gambar	3.2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur di Provinsi Jambi, 2024.....	18
Gambar	3.3	Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	20
Gambar	3.4	Rasio Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Terhadap Jumlah Penduduk 15 Tahun ke Atas (EPR) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	21
Gambar	3.5	Rasio Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Terhadap Jumlah penduduk 15 tahun ke atas (EPR) Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	22
Gambar	3.6	Persentase Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	23
Gambar	3.7	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Terhadap Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	25

Gambar	3.8	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	26
Gambar	3.9	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	27
Gambar	3.10	Persentase Pekerja Tidak penuh Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	28
Gambar	3.11	Persentase Pekerja Tidak Penuh Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	29
Gambar	3.12	Tingkat Pekerja Paruh Waktu Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	30
Gambar	3.13	Tingkat Pekerja Paruh Waktu Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	31
Gambar	3.14	Persentase Setengah Penganggur Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	32
Gambar	3.15	Persentase Setengah Penganggur Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	33
Gambar	3.16	Persentase Penduduk dengan Jumlah Jam Kerja Seluruhnya <15 Jam Selama Seminggu Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	34
Gambar	4.1	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Sebagai Pekerja Rentan Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	40
Gambar	4.2	Persentase Penduduk berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Sebagai Pekerja Bebas Menurut Jenis Kelamin dan Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Jambi, 2024.....	42
Gambar	4.3	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Sebagai Pekerja Rentan Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	43
Gambar	4.4	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Tamatan SMA/SMK yang Bekerja Menurut Jurusan/Bidang Studi dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	44

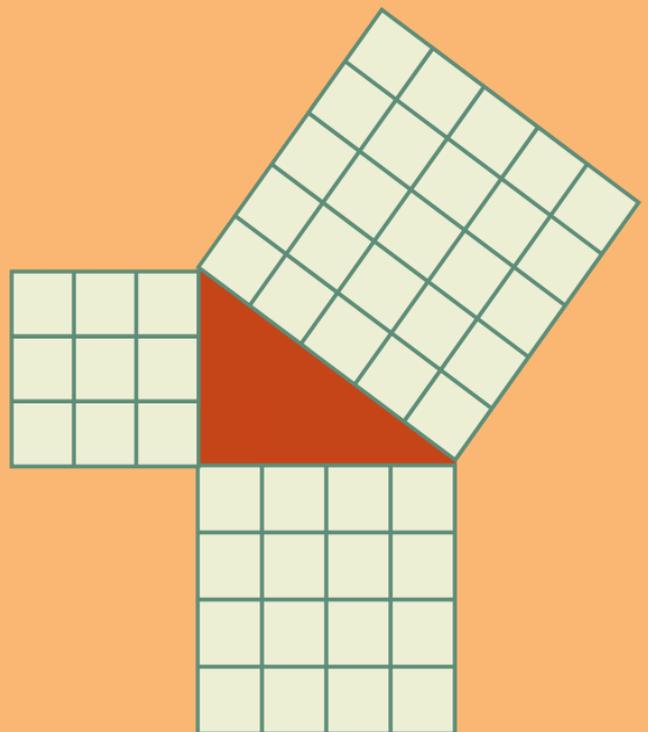
Gambar 4.5	Persentase Buruh/Karyawan/Pegawai dengan Upah Dibawah UMP Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	49
Gambar 4.6	Persentase Buruh/Karyawan/Pegawai dengan Upah Dibawah UMP Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	50
Gambar 4.7	Rata-rata Pekerja Tidak Dibayar dengan Jam Kerja Kurang dari 15 Jam Seminggu Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	52
Gambar 5.1	Persentase Perempuan yang Bekerja menurut Status Perkawinan di Provinsi Jambi, 2024.....	58
Gambar 5.2	Rata-rata Jam Kerja Perempuan Selama 1 Minggu Menurut Status Perkawinan di Provinsi Jambi, 2024.....	60
Gambar 5.3	Persentase Pekerja Berstatus Kawin Menurut Status Pekerjaan dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024.....	62
Gambar 5.4	Persentase Pekerja Menurut Status Perkawinan dan Jenis Kelamin Kepala Rumah Tangga di Provinsi Jambi, 2024.....	63



# Bab 1

## PENDAHULUAN

<https://jambi.bps.go.id>





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gender dan Partisipasi Perempuan dalam Perekonomian

Gender berasal dari bahasa Latin *genus* yang berarti jenis atau tipe. Gender dapat diartikan sebagai aspek hubungan sosial yang dikaitkan dengan diferensiasi seksual pada manusia. Gender berbeda dengan jenis kelamin, jika jenis kelamin diartikan sebagai perbedaan jenis kelamin secara biologis, maka gender diartikan sebagai konsep hubungan sosial yang membedakan (memisahkan atau memisahkan) fungsi dan peran antara perempuan dan laki-laki. Perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan, hasil konstruksi sosial dan dapat berubah seiring waktu (Sastrawati, 2018).

Sesuai dengan target yang dicanangkan bersama dalam pembangunan berkelanjutan terkait kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan/anak perempuan, setiap negara diharapkan memperhatikan kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan. Isu ini merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam memajukan perekonomian. Terkait dengan ekonomi, analisis gender dapat dikaitkan kedalam berbagai aspek, antara lain pasar kerja, lapangan usaha, sampai kepada layanan keuangan. Dengan menganalisis partisipasi perempuan dibandingkan dengan laki-laki dalam berbagai aspek ini, maka dapat dilihat juga seberapa jauh akses dan peran perempuan di dalam perekonomian sebagai salah satu indikator pengukuran keberhasilan target SDGs.

Sejumlah studi memperlihatkan bahwa pertumbuhan ekonomi berkaitan dengan ketimpangan gender. Kesetaraan gender memiliki dampak yang positif terhadap pertumbuhan ekonomi, dimana hubungan tersebut sangat erat kaitannya dengan masalah pendidikan dan ketenagakerjaan. Keterkaitan antara ketimpangan gender dan pertumbuhan ekonomi salah satu prosesnya melalui aspek ketenagakerjaan. Untuk aspek ketenagakerjaan ini salah satu analisisnya adalah dengan melihat aspek pasar tenaga kerja, status pekerjaan, juga upah pekerja perempuan dibandingkan dengan upah buruh laki-laki.

Di satu sisi, pembangunan ekonomi dapat memperbaiki kondisi perempuan dan menurunkan ketimpangan antara laki-laki dan perempuan. Di sisi lain, keterlibatan perempuan dalam ekonomi merupakan salah satu kunci dari pertumbuhan ekonomi.

Ketika lebih banyak perempuan yang bekerja, ekonomi akan tumbuh. Kenaikan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja akan mengantar pada penurunan kesenjangan antara partisipasi perempuan dan laki-laki dalam angkatan kerja. Hal ini pada gilirannya akan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat.

Angkatan kerja untuk perempuan dengan tingkat pendidikan yang lebih baik, berpotensi dapat melakukan kegiatan ekonomi yang bernilai lebih tinggi. Sehingga, pada konsep kesetaraan gender dapat membantu meningkatkan produktivitas pekerja. Tentunya, dengan semakin membaiknya kesetaraan gender akan dapat membuat pasar tenaga kerja menjadi lebih kompetitif.

Ketimpangan gender dalam ekonomi memiliki banyak dimensi. Beberapa dimensi ketimpangan gender dalam ekonomi antara lain mencakup akses terhadap sumber daya ekonomi, akses terhadap pasar tenaga kerja, kondisi pasar tenaga kerja, dan rekonsiliasi antara mengurus keluarga dan bekerja. Kemajuan pencapaian kesetaraan gender dalam ekonomi diukur dengan kemajuan sejumlah indikator yang mencerminkan berbagai dimensi tersebut. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur akses terhadap sumber daya ekonomi antara lain: persentase penduduk yang mengakses komputer, persentase penduduk yang mengakses internet, persentase penduduk yang mendapatkan pelatihan kerja dan persentase penduduk yang mengakses kredit.

## **1.2 Kesetaraan Gender dan Pertumbuhan Ekonomi**

Akses terhadap pasar tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting untuk analisis ketimpangan gender dalam ekonomi. Indikator akses terhadap pasar tenaga kerja merefleksikan sejauh mana sebuah negara memberikan peluang pekerjaan yang setara antara perempuan dan laki-laki. Termasuk dalam indikator akses terhadap pasar tenaga kerja, antara lain tingkat partisipasi angkatan kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja mengukur peluang penduduk untuk mengakses pasar tenaga kerja yang ada. Indikator lain adalah persentase penduduk yang bekerja dan rasio penduduk bekerja terhadap total penduduk. Kedua indikator ini memberikan informasi tentang efisiensi ekonomi untuk menyediakan pekerjaan dan juga mengindikasikan berapa banyak penduduk suatu negara berkontribusi pada produksi barang dan jasa. Selain itu, kedua indikator tersebut juga mengukur tenaga kerja potensial yang belum termanfaatkan. Indikator persentase penduduk yang bekerja juga perlu disajikan berdasarkan aktivitas kegiatan ekonomi untuk melihat di

sektor mana penduduk yang bekerja terkonsentrasi, serta berdasarkan kelompok umur dan pendidikan untuk melihat lebih jauh karakteristik penduduk yang bekerja. Hal ini penting karena dapat digunakan untuk melihat lebih dalam permasalahan ketimpangan gender dalam ekonomi.

Termasuk indikator akses terhadap pasar tenaga kerja adalah angka pengangguran dan tingkat setengah pengangguran. Tingkat pengangguran dapat menjadi indikator ketidakpaduan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di suatu negara. Tingkat pengangguran paruh waktu (*part time employment rate*), di satu sisi memberikan fleksibilitas, tetapi di sisi lain hal ini mengindikasikan upah yang rendah, kurangnya keterjaminan pekerjaan dan keterbatasan akan kesempatan terhadap pelatihan profesional dan promosi karir dibandingkan pekerjaan penuh waktu (*fulltime employment*). Jika kedua indikator dan indikator lain terkait akses terhadap pasar tenaga kerja didisagregasi menurut jenis kelamin akan memberikan gambaran perbedaan yang sistematis terkait ketimpangan gender dalam ekonomi, khususnya terkait dengan akses terhadap pasar tenaga kerja.

Akses terhadap pasar tenaga kerja dan situasi pasar tenaga kerja juga merupakan dimensi penting karena dapat mengukur sejauh mana ketimpangan gender terjadi dalam dunia kerja khususnya terkait dengan masalah upah dan pekerjaan layak. Untuk menentukan status ekonomi laki-laki dan perempuan, tidak cukup hanya mempertimbangkan status bekerjanya seseorang, melainkan juga perlu melihat kondisi pekerjaan dan tingkat upah/pendapatannya. Selain lapangan usaha, kondisi pasar tenaga kerja akan lebih tergambar lagi pada tingkat upah pekerja karena bagi sebagian besar pekerja, upah merepresentasikan bagian utama dari pendapatan mereka. Dengan demikian, rata-rata upah menurut jenis pekerjaan memberikan indikasi standar hidup dan kondisi kerja dari kelompok pekerja yang berbeda.

Rekonsiliasi antara mengurus keluarga dan bekerja merupakan bagian penting dalam analisis ketimpangan gender dalam ekonomi. Di sejumlah negara berkembang, fasilitas untuk pengasuhan anak belum tersedia secara memadai, maka memilih untuk tetap mengurus keluarga dan bekerja merupakan pilihan yang harus diambil oleh perempuan yang sudah menikah dan khususnya mereka yang sudah memiliki anak.



# Bab 2

## AKSES TERHADAP SUMBER DAYA EKONOMI

Persentase **laki-laki** yang mendapatkan **pelatihan kerja** sedikit **lebih tinggi** dibandingkan perempuan.

<b><u>LAKI-LAKI</u></b>		<b><u>PEREMPUAN</u></b>
16,36 persen		14,10 persen

**Akses internet** pada penduduk **laki-laki** yang secara umum **lebih tinggi** daripada perempuan.

<b><u>LAKI-LAKI</u></b>		<b><u>PEREMPUAN</u></b>
15-24 th: 96,98		15-24: 97,40
15-59 th: 84,31		15-59: 76,96

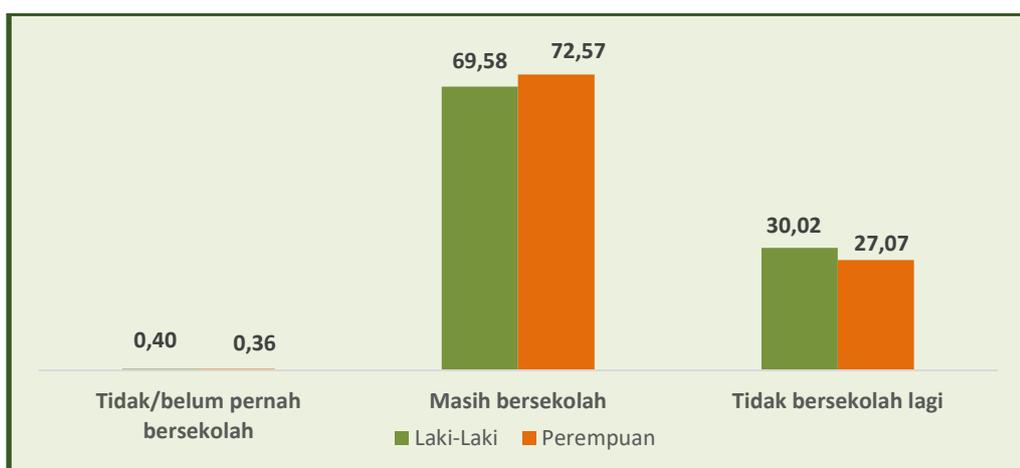


## BAB II AKSES TERHADAP SUMBER DAYA EKONOMI

### 2.1 Peluang Meningkatkan Akses Terhadap Sumber Daya Melalui Pendidikan

Pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dalam pemberdayaan baik bagi laki-laki maupun perempuan. Pendidikan akan meningkatkan peluang dalam penguasaan teknologi, sehingga pada akhirnya mampu memanfaatkan sumber daya untuk meningkatkan kesejahteraan. Seiring dengan meningkatnya kapabilitas melalui pendidikan, *human capital* juga meningkat dan pada gilirannya akan berperan besar dalam pembangunan. *Human capital* dapat diartikan kemampuan dan efisiensi manusia dalam mengubah bahan mentah dan modal menjadi barang dan jasa, secara konsensus kemampuan tersebut diperoleh melalui sebuah sistem pendidikan. Sistem pendidikan tersebut sudah seharusnya tidak diskriminatif dan menjamin kesetaraan kesempatan dan akses antara laki-laki dan perempuan terhadap pendidikan.

Upaya pemerintah baik pusat maupun di Provinsi Jambi untuk memberi kesempatan seluas-luasnya bagi laki-laki maupun perempuan untuk berpartisipasi dalam sistem pendidikan yang telah menunjukkan hasil yang cukup baik. Sekalipun mungkin masih ditemukan permasalahan dalam implementasinya akibat faktor sosial dan norma di dalam masyarakat tertentu. Kondisi ini dapat memicu munculnya berbagai bentuk ketidakadilan dan kesenjangan baik akses maupun kesempatan antara laki-laki dan perempuan.



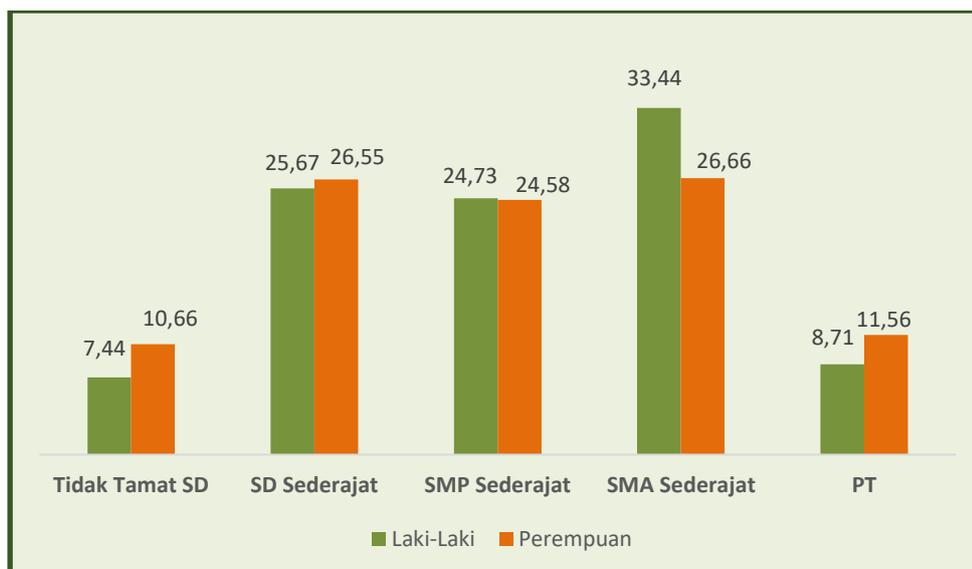
Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Sosial Ekonomi (Susenas) Maret, 2024

**Gambar 2.1** Persentase Penduduk 7–24 Tahun Menurut Partisipasi Sekolah dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024

Bidang pendidikan pada tahun 2024 di Provinsi Jambi dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain partisipasi sekolah, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, rata-rata lama sekolah, angka harapan sekolah, dan lain-lain. Pemilahan menurut jenis kelamin dari indikator-indikator ini dapat memberikan gambaran apakah isu ketimpangan gender masih nyata terjadi. Indikator mendasar terkait partisipasi sekolah penduduk usia 7–24 tahun sering digunakan sebagai akses pendidikan bagi penduduk usia sekolah. Peningkatan partisipasi sekolah penduduk akan menjelaskan luasnya jangkauan pelayanan pendidikan.

Gambar 2.1 memperlihatkan tingkat partisipasi sekolah penduduk usia 7–24 tahun menurut jenis kelamin. Penduduk perempuan yang masih bersekolah hingga usia 24 tahun mencapai 72,57 persen, angka ini lebih tinggi dibanding penduduk laki-laki dengan status masih bersekolah yang mencapai 69,58 persen. Angka ini dapat diartikan bahwa ada sekitar 7 dari 10 penduduk masih bersekolah, baik untuk laki-laki maupun perempuan. Pada kategori tidak/belum pernah sekolah, capaian laki-laki sebesar 0,4 persen sedangkan penduduk perempuan mencapai 0,36 persen. Hal ini menunjukkan nilai ketimpangan yang rendah. Pada kategori tidak bersekolah lagi, tingkat persentase pada penduduk laki-laki sebesar 30,02 persen sedangkan penduduk perempuan yang tidak bersekolah lagi mencapai angka 27,07 persen.

Tingkat Pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh penduduk berumur 15 tahun ke atas sebagaimana digambarkan dalam di bawah (Gambar 2.2). Persentase lulusan SMP sederajat dan SMA sederajat penduduk laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan, sedangkan pada level Pendidikan SD ke bawah serta Perguruan tinggi persentase penduduk perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Pada level Pendidikan Tinggi, capaian perempuan berada pada angka 11,56 persen, sedangkan penduduk laki-laki mencapai 8,71 persen. Pada level Pendidikan SMA sederajat, laki-laki memiliki persentase lebih tinggi (33,44 persen) dibandingkan dengan perempuan (26,66 persen). Pola ini memiliki kemiripan dengan capaian pendidikan pada level SMP.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Sosial Ekonomi (Susenas) Maret, 2024

**Gambar 2.2 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir yang Ditamatkan di Provinsi Jambi, 2024**

Ulasan di atas menunjukkan bahwa kaum perempuan di Provinsi Jambi berpikiran maju untuk meraih pendidikan tinggi. Capaian rata-rata lama sekolah perempuan (8,60) lebih rendah dari laki-laki (9,19 tahun). Namun angka harapan lama sekolah penduduk perempuan sebesar 13,48 tahun atau lebih lama dari penduduk laki-laki yang berada pada angka 12,99 tahun. Namun ironisnya, capaian pembangunan manusia untuk kelompok penduduk perempuan masih cukup rendah dan memiliki perbedaan cukup nyata jika dibandingkan dengan laki-laki. Pada Tabel 2.1 terlihat Indeks Pembangunan Manusia perempuan mencapai 70,65 sedangkan laki-laki mencapai 78,51.

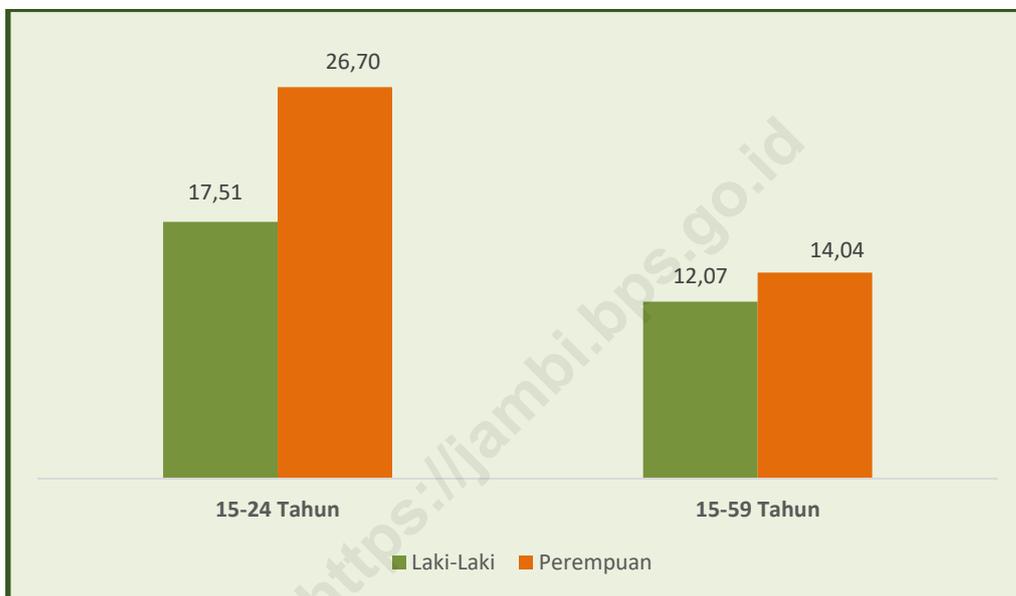
**Tabel 2.1 Komponen Indikator Pembangunan Gender Provinsi Jambi, 2024**

Indikator	Laki-Laki	Perempuan
(1)	(2)	(3)
Rata-Rata Lama Sekolah	9,19	8,60
Angka Harapan Lama Sekolah	12,99	13,48
Pengeluaran Per Kapita per tahun yang disesuaikan (dalam ribu rupiah)	17.349	8.218
Angka Harapan Hidup	71,70	76,55
Indeks Pembangunan Manusia	78,51	70,65
<b>Indeks Pembangunan Gender</b>	<b>89,99</b>	

Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Sosial Ekonomi (Susenas) Maret, 2024

## 2.2 Ketimpangan Gender dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi merupakan salah satu sumber daya yang seharusnya dapat diakses dan dimanfaatkan oleh setiap masyarakat tanpa perlu membedakan jenis kelamin. Perkembangan dan kemajuan teknologi yang akan dibahas adalah Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang begitu pesat dan telah masuk dalam setiap bidang kehidupan masyarakat. Perkembangan TIK telah mengubah cara masyarakat untuk berkomunikasi dan melakukan pekerjaan. Contoh lain, misalnya banyak perempuan yang lebih memilih bekerja di rumah karena jam kerja yang fleksibel, mereka juga masih dapat mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan tetap membantu menambah *income* keluarga.



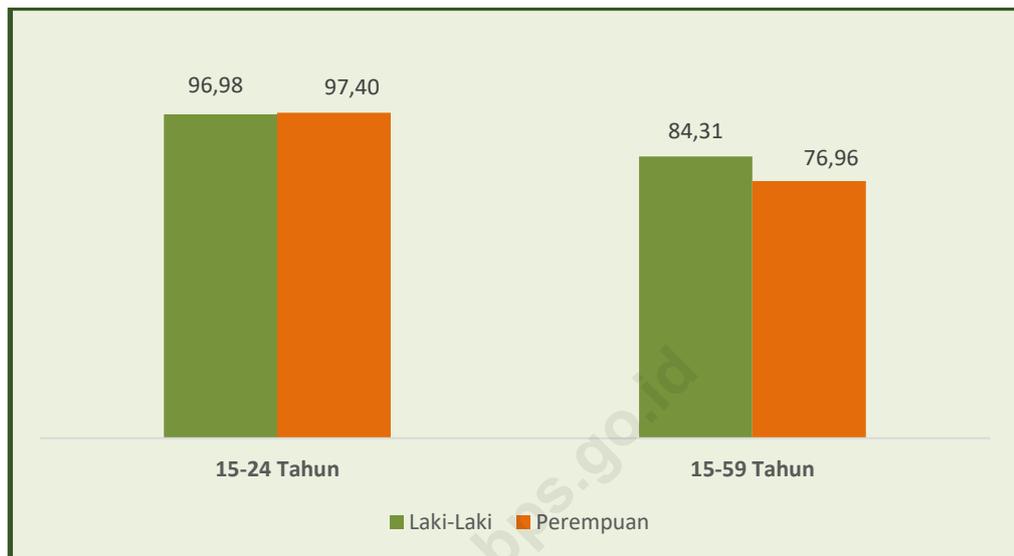
Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Sosial Ekonomi (Susenas) Maret, 2024

**Gambar 2.3 Persentase Penduduk yang Mengakses Komputer Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur di Provinsi Jambi, 2024**

Fasilitas teknologi yang sering digunakan untuk mengakses informasi oleh penduduk adalah komputer dan internet. Ketimpangan gender dalam pemanfaatan kedua akses tersebut, tentunya akan dipengaruhi oleh usia, aktifitas pekerjaan, dan aktifitas sosial lainnya. Kemudahan akses pada kedua perangkat ini akan sangat membantu penduduk pada aktifitas sehari-hari terkait pekerjaan, hobi, belanja, hiburan, olahraga, dan lain sebagainya. Kemudahan ini dapat meminimalisir waktu dan memudahkan mobilitas pada penduduk usia produktif maupun lanjut usia.

Akses terhadap TIK dalam analisis ini dilihat dari akses terhadap komputer dan internet. Gambar 2.3 menunjukkan perbedaan terkait akses perempuan terhadap

komputer untuk kelompok umur 15–24 tahun dan 15–59 tahun. Pada kelompok umur yang relatif muda dan atau usia sekolah (15–24 tahun), akses perempuan ke komputer sebesar 26,7 persen, sedangkan akses laki-laki hanya 17,51 persen. Sedangkan pada kelompok umur 15-59 tahun, tingkat akses penduduk perempuan sebesar 14,04 persen. Dibandingkan dengan laki-laki yang mencapai 12,07 persen, akses terhadap computer tiak terlalu berbeda jauh.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Sosial Ekonomi (Susenas) Maret, 2024

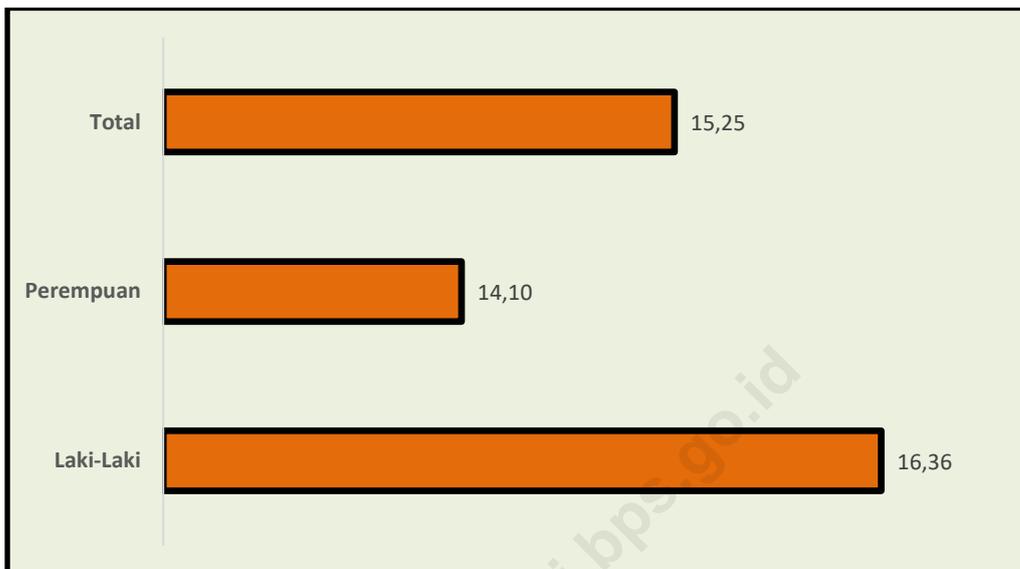
**Gambar 2.4 Persentase Penduduk yang Mengakses Internet Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Pemanfaatan internet bukan hanya sebagai media komunikasi tapi telah berkembang menjadi sarana untuk belajar, berwiraswasta, mencari kerja, dan berbagai manfaat lainnya. Pada kelompok umur 15–24 tahun, perempuan yang mengakses internet sebesar 97,4 persen, sedangkan laki-laki mencapai 96,98 persen. Hal yang berbeda, terjadi pada kelompok umur 15–59 tahun, dimana akses perempuan pada internet mencapai 76,96, sedangkan laki-laki berada pada angka 84,31 persen.

### 2.3 Akses Perempuan Terhadap Pelatihan Kerja

Salah satu upaya pemberdayaan perempuan adalah dengan meningkatkan peranan dan keterlibatan perempuan di bidang ekonomi, seperti mengadakan pelatihan kerja bagi perempuan dan memberikan kredit usaha bagi perempuan. Gambar 2.5 menunjukkan persentase penduduk 15 tahun ke atas yang mendapatkan pelatihan kerja tahun 2024. Pada gambar tersebut terlihat bahwa persentase perempuan dan laki-laki yang mendapatkan pelatihan kerja. Berbekal pada keterampilan yang didapatkan pada pelatihan kerja ini, akan dapat meningkatkan

keahlian dan kemampuan perempuan untuk memperluas pilihan dan peluang kerja serta dapat berpartisipasi secara setara dengan laki-laki di pasar tenaga kerja. Pada akhirnya, dengan semakin terbukanya pilihan dan peluang tersebut akan menaikkan taraf hidup perempuan menjadi lebih sejahtera. Persentase perempuan yang pernah mendapatkan pelatihan kerja sebesar 14,10 persen, sedangkan laki-laki sebesar 16,36 persen



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 2.5** Persentase Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Mendapatkan Pelatihan Kerja di Provinsi Jambi, 2024

# Bab 3

## AKSES TERHADAP PASAR KERJA

### LAKI-LAKI

TKK: 97,32  
EPR: 83,73



### PEREMPUAN

TKK: 92,38  
EPR: 47,27

**Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)** laki-laki dan perempuan **selisih 4,94 persen**.

Namun, **rasio jumlah pekerja terhadap jumlah penduduk (EPR)** perempuan **jauh lebih rendah** dibandingkan laki-laki.

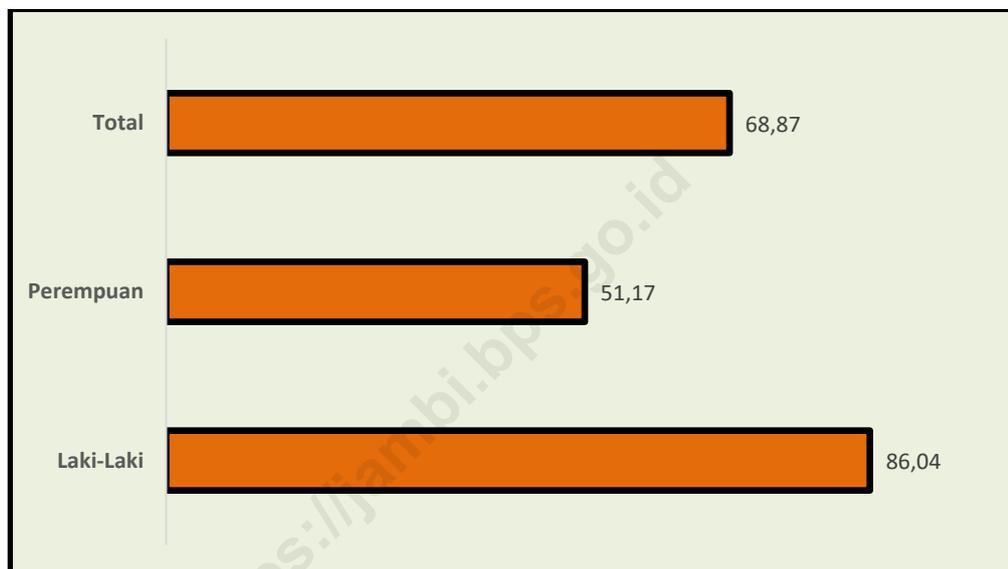
Berdasarkan angka TKK, perempuan usia kerja **memiliki potensi secara ekonomi**, namun belum menjadi bagian dari angkatan kerja dengan alasan **bersekolah, mengurus rumah tangga, atau aktivitas lain selain bekerja**



## BAB III AKSES TERHADAP PASAR KERJA

### 3.1 Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Gender

Secara keseluruhan, TPAK Provinsi Jambi tahun 2024 sebesar 68,87 persen yang berarti terdapat sekitar 69 orang di antara 100 penduduk usia kerja yang berpartisipasi aktif di pasar kerja. Ditinjau dari jenis kelamin, secara signifikan partisipasi angkatan kerja perempuan masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, dengan TPAK perempuan sebesar 51,17 persen sementara TPAK laki-laki sebesar 86,04 persen.

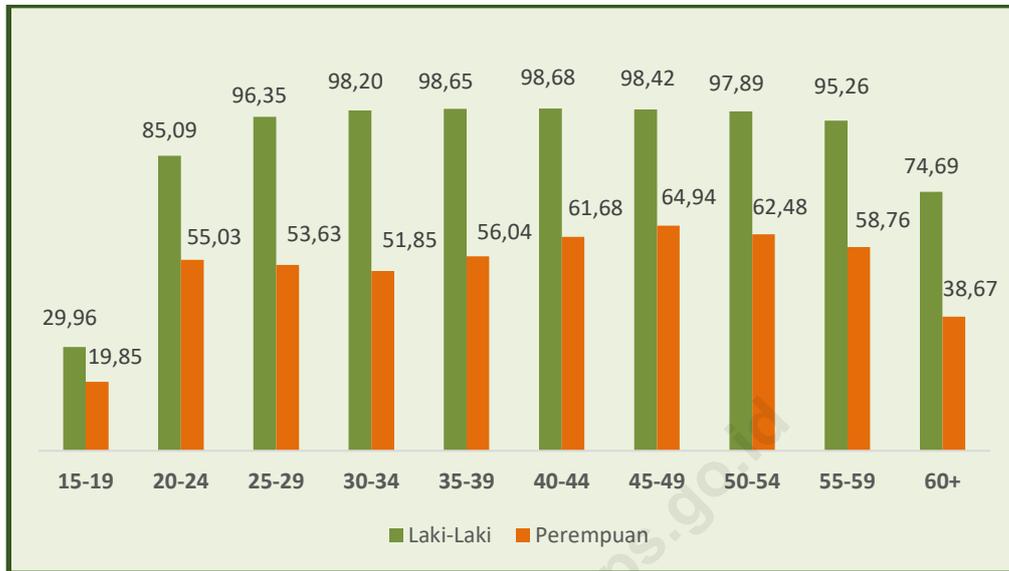


Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Gambar 3.1 menunjukkan, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan hampir dua pertiga dibandingkan laki-laki. Meskipun capaian taraf pendidikan dapat diaskes secara merata, namun partisipasi perempuan dalam pasar kerja masih tertinggal. Perlu program atau kebijakan sosial yang dapat mendorong perempuan dalam memasuki pasar kerja dan berkontribusi aktif di dalamnya. Partisipasi angkatan kerja perempuan yang tergolong rendah ini mengindikasikan bahwa masih banyak perempuan dengan aktifitas utama mengurus rumah tangga meskipun memiliki potensi untuk dapat berkontribusi dalam pasar kerja. Beberapa hal yang menjadi penyebab rendahnya angka partisipasi perempuan dalam pasar kerja antara lain: 1) persepsi terkait peran domestik perempuan; 2) berkaitan dengan persepsi tersebut adalah perangkat pengukuran,

penentuan, atau pendefinisian pekerjaan perempuan; 3) sifat musiman, paruh waktu, dan informal dari kebanyakan pekerjaan perempuan. Data Sakernas Agustus 2024 memperlihatkan bahwa penggunaan waktu terbanyak pada wanita umur 15 tahun ke atas selain bekerja adalah mengurus rumah tangga dengan persentase sebesar (38,56 persen).



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur di Provinsi Jambi, 2024**

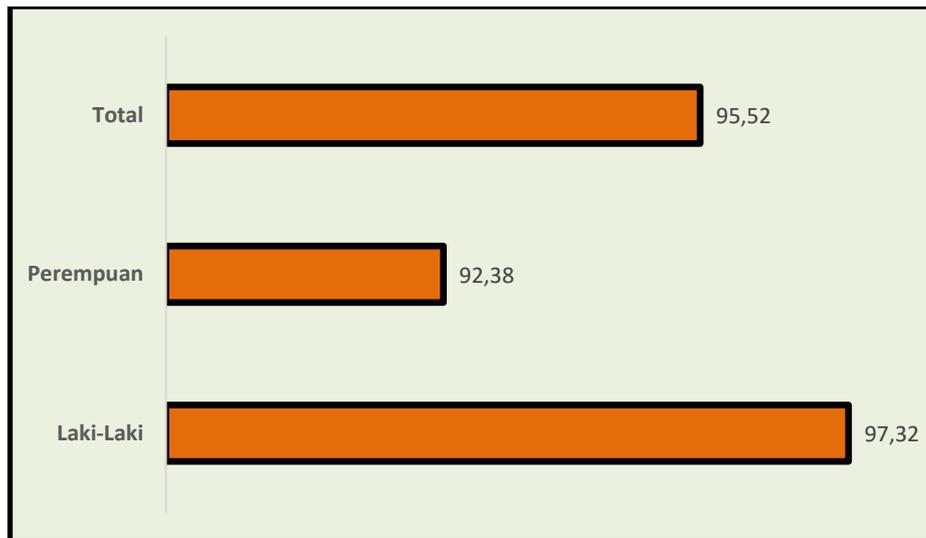
Jika dilihat pola TPAK menurut kelompok umur, polanya memperlihatkan rendah di usia muda, tinggi di usai produktif dan mulai menurun kembali pada usia lansia. TPAK laki-laki tertinggi terjadi pada kelompok umur 40–44 tahun sebesar 98,68 persen. Sedangkan TPAK perempuan tertinggi terjadi pada kelompok umur 45–49 tahun, yang mencapai angka 64,94 persen. Kelompok umur usia produktif 20–59 tahun menunjukkan capaian TPAK yang tinggi, dimana pada kelompok usia tersebut berkaitan erat dengan tanggung jawab ekonomi dalam rumah tangga. Pada kelompok usia muda (15–19 tahun) angka TPAK cukup rendah (laki-laki di angka 29,96 persen dan laki-laki 19,85 persen). Pada usia muda aktifitas utama penduduk terkonsentrasi pada aktifitas sekolah. Pada kelompok umur perempuan, selain kelompok umur sekolah, angka TPAK relatif lebih rendah pada usia 30–34 tahun dimana pada usia tersebut perempuan terkonsentrasi aktifitasnya pada kegiatan melahirkan dan mengasuh anak-anak. Angka TPAK perempuan mulai merangkak naik dan mencapai angka tertinggi pada kelompok umur 45–49 (sebesar 64,94 persen). Pada kelompok usia tersebut beban mengasuh anak sudah mulai berkurang

dan kebutuhan untuk membantu menghidupi keluarga dapat menjadi alasan TPAK perempuan masih bertahan stabil hingga kisaran 60–65 persen. Memasuki usia 60 tahun, perempuan masih berkontribusi dalam pasar kerja, sekalipun persentasenya hanya sekitar 35,67 persen.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu tantangan pembangunan gender, di mana pemerintah terus berupaya bagaimana meningkatkan partisipasi angkatan kerja perempuan. Jumlah penduduk perempuan yang hampir sama dengan jumlah penduduk laki-laki seharusnya dapat memberikan kontribusi nyata dengan berpartisipasi aktif dalam perekonomian. Penduduk perempuan produktif yang tidak aktif secara ekonomi akan menjadi beban tanggungan bagi rumah tangganya, atau dengan kata lain meningkatkan angka beban ketergantungan (*dependency ratio*). Ketersediaan pasar tenaga kerja bagi perempuan menjadi faktor penting untuk memfasilitasi perempuan dalam pembangunan gender.

### **3.2 Kesenjangan Gender dalam Partisipasi Bekerja**

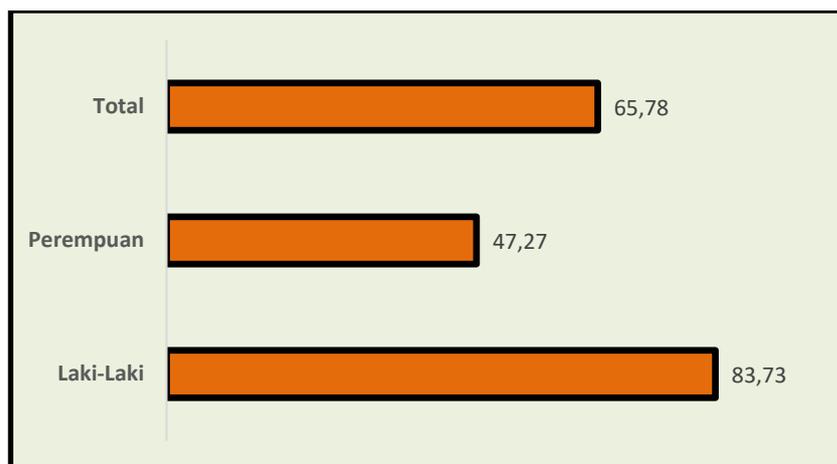
Seiring jumlah penduduk yang semakin besar, kebutuhan akan kesempatan kerja juga semakin bertambah. Tingkat kesempatan kerja mengukur sejauh mana penduduk yang termasuk angkatan kerja memperoleh kesempatan untuk bekerja. Gambar 3.3 menunjukkan kesempatan kerja baik bagi penduduk laki-laki maupun perempuan tidak jauh berbeda. Pada tahun 2024, selisih kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan berada pada kisaran 5 persen. Ini artinya, ketika perempuan telah memasuki pasar tenaga kerja, kesempatannya untuk memperoleh pekerjaan relatif sama dengan laki-laki. Namun kita juga harus melihat jenis dan bidang pekerjaannya, karena keberhasilan perempuan dalam pasar tenaga kerja tidak selalu mencerminkan kapasitas diri perempuan terkait pendidikan dan keterampilannya. Hal ini akan diulas pada bab lain dari publikasi ini.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.3 Tingkat Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Selain TKK, indikator *Employment to Population Ratio* (EPR) mengukur rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Gambar 3.4 menunjukkan ketimpangan EPR yang masih cukup nyata antara laki-laki dan perempuan, dimana penduduk laki-laki yang bekerja jauh lebih tinggi (83,73 persen) dibandingkan penduduk perempuan (47,27 persen). Ketimpangan nilai TKK dan EPR antara laki-laki dan perempuan secara implisit mengungkap adanya hal-hal non ekonomi yang berkaitan dengan sulitnya perempuan masuk ke dalam pasar tenaga kerja atau sebagai kelompok penduduk angkatan kerja. Pada Gambar 3.3, TKK perempuan tidak jauh berbeda dengan TKK laki-laki. Namun, Gambar 3.4 menunjukkan EPR perempuan jauh lebih rendah dibandingkan EPR laki-laki. Gambaran ini mencerminkan bahwa perempuan usia kerja yang sebenarnya berpotensi secara ekonomi, namun belum menjadi bagian dari angkatan kerja. Mereka tidak masuk menjadi angkatan kerja bisa disebabkan karena masih mengenyam bangku sekolah, mengurus rumah tangga, maupun melakukan aktivitas lain.

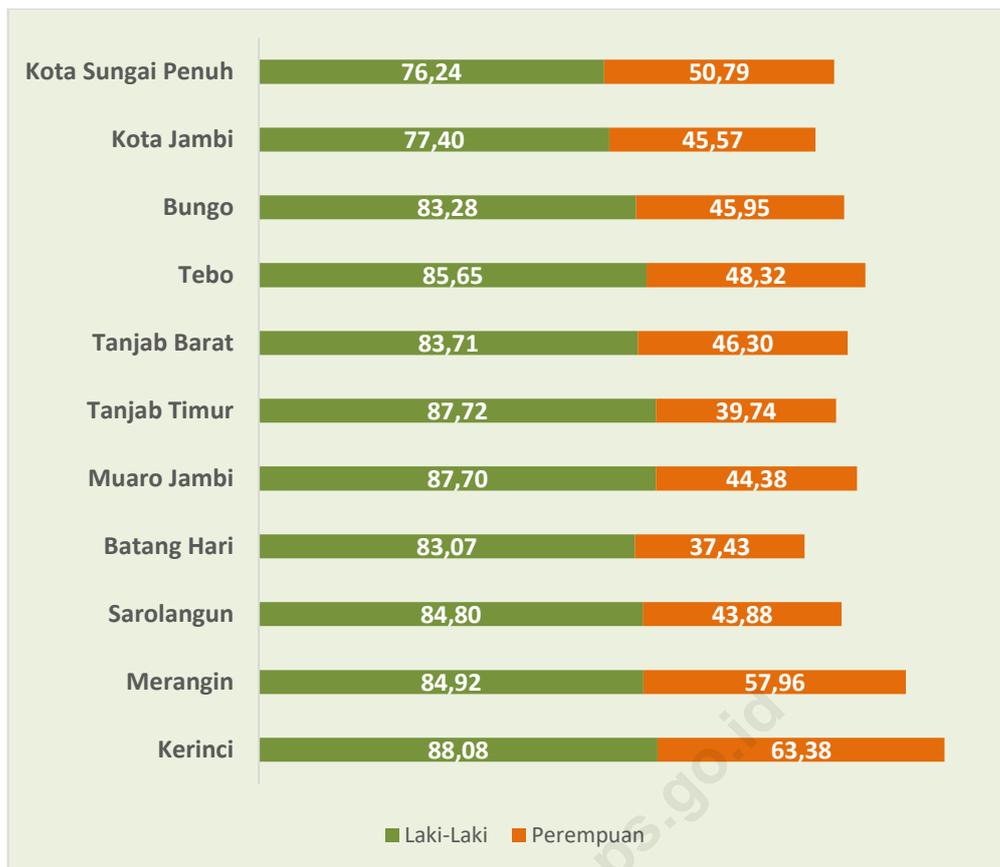


Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.4 Rasio Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Terhadap Jumlah Penduduk 15 Tahun ke Atas (EPR/*Employment to Population Ratio*) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Stereotip budaya yang tumbuh dan berkembang di masyarakat mengenai peran laki-laki sebagai pencari nafkah utama tampaknya masih menjadi faktor dominan yang membatasi perempuan untuk bekerja. Kemajuan pendidikan perempuan seharusnya dapat membantu peningkatan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja. Perempuan diharapkan mampu berperan di semua sektor namun tetap tidak melupakan perannya dalam rumah tangga. Seorang pekerja perempuan atau wanita karir memiliki dua peran utama yang harus berjalan seimbang, yaitu bekerja dan mengurus rumah tangga. Tantangan ini seharusnya dapat dijawab tidak hanya oleh perempuan masa kini, tetapi juga oleh kaum laki-laki. Sehingga persepsi yang merendahkan posisi perempuan dapat terus tergerus.

Jika dilihat menurut kabupaten/kota, Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan kabupaten dengan nilai ketimpangan EPR laki-laki dan perempuan tertinggi (87,72 persen berbanding 39,74 persen) dibandingkan kabupaten/kota lainnya, sementara Kabupaten Kerinci menjadi wilayah kabupaten dengan ketimpangan EPR terendah (88,08 persen berbanding 63,38 persen). EPR laki-laki kabupaten/kota berada pada kisaran antara 76,24 sampai 88,08 persen, sedangkan EPR perempuan berada pada kisaran 37,43 sampai 63,38 persen. Hal ini menunjukkan akses pasar tenaga kerja terutama untuk penduduk perempuan belum tersebar secara merata di seluruh daerah di Provinsi Jambi.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.5 Rasio Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Terhadap Jumlah Penduduk 15 Tahun ke Atas (EPR) Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

### 3.3 Perbedaan Dominasi dalam Struktur Ketenagakerjaan

Pertumbuhan ekonomi biasanya dikaitkan dengan perubahan struktural dalam pasar tenaga kerja, di mana terjadi pergeseran tenaga kerja dari sektor primer (pertanian) ke sektor sekunder (industri) dan sektor tersier (sektor jasa). Sektor industri yang semakin berkembang menunjukkan terjadinya peningkatan pangsa kerja industri yang berarti peningkatan lapangan kerja formal, upah yang lebih tinggi, kesempatan untuk pekerjaan layak yang lebih tinggi, dan produktivitas yang semakin meningkat. Dalam pasar tenaga kerja, sebagian besar penduduk di Provinsi Jambi bekerja di sektor pertanian. Meskipun sudah mengarah ke perubahan struktural menuju sektor sekunder, sektor pertanian masih berkontribusi tertinggi dalam penyerapan tenaga kerja dengan penyerapan mencapai 48,74 persen untuk penduduk laki-laki dan 35,13 persen untuk penduduk perempuan.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.6 Persentase Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Perempuan umumnya memiliki peluang yang terbatas untuk mendapatkan penghasilan tinggi. Bagi perempuan yang memasuki angkatan kerja, sebagian besar bekerja di sektor pertanian dan perdagangan. Pada kedua sektor tersebut, perempuan rentan dengan status pekerja keluarga atau pekerja tidak dibayar. Hal ini menunjukkan posisi perempuan yang cukup lemah dalam pasar tenaga kerja, di mana terdapat ketidaksetaraan pembagian tugas dalam rumah tangga dan kesulitan beralih dari pekerjaan di dalam rumah ke pekerjaan di luar rumah.

Pekerjaan yang diperuntukkan bagi laki-laki umumnya dihubungkan dengan faktor biologis, psikologis, dan sosial laki-laki, seperti identik dengan pekerjaan yang mengandalkan fisik; misalnya konstruksi (7,09 persen). Sementara pekerjaan yang diperuntukkan bagi perempuan identik dengan fisik lemah dan tanpa keahlian. Kaum perempuan pada umumnya lebih terampil dalam hal pelayanan atau berkomunikasi

dengan orang lain, sebagai contoh menjadi pedagang, pramuniaga, pramusaji, tenaga pendidik, tenaga kesehatan (perawat), dan profesi jasa lainnya. Oleh sebab itu tidak mengherankan jika pekerja perempuan lebih banyak bekerja di sektor perdagangan (21,94 persen), penyediaan makanan dan minuman (10,58 persen), dan sektor jasa pendidikan (9,28 persen) dibandingkan pekerja laki-laki.

Gambaran tersebut merupakan salah satu cerminan ketimpangan gender dalam mengakses pasar tenaga kerja. Sebagian besar perempuan bekerja di sektor pertanian sebagai pekerja tanpa upah atau pekerja tidak dibayar, padahal kontribusi tenaga kerja sektor pertanian adalah yang terbesar di antara sektor-sektor lainnya. Sektor pertanian menyediakan peluang kerja paling tinggi bagi perempuan, namun dengan rata-rata upah terendah dibandingkan sektor lainnya.

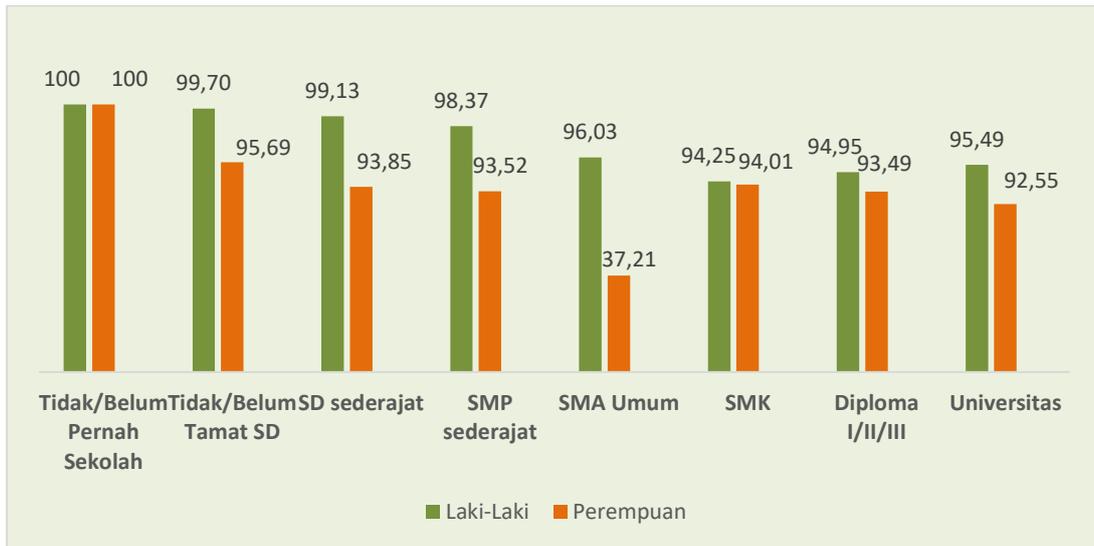
### **3.4 Penyerapan di Pasar Tenaga Kerja Bagi Pekerja Berpendidikan Rendah**

Tingkat pendidikan berhubungan erat dengan peluang keberhasilan seseorang saat memasuki pasar tenaga kerja. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditamatkan, maka peluang untuk memperoleh pekerjaan dan jabatan yang lebih tinggi dalam pasar tenaga kerja semakin besar. Gambar 3.7 menunjukkan 6 dari 8 tingkat pendidikan yang ditamatkan, persentase pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan pekerja perempuan. Perbedaan cukup jelas terlihat pada tingkat pendidikan SD dan SMP sederajat. Anak laki-laki dianggap memiliki nilai ekonomis lebih tinggi dibandingkan anak perempuan, sehingga anak laki-laki lebih diutamakan untuk memperoleh pendidikan lebih dulu, baru kemudian dituntut untuk bekerja.

Seluruh angkatan kerja yang tidak/belum pernah sekolah, seluruhnya berhasil mendapatkan pekerjaan, baik laki-laki dan perempuan. Sementara untuk tingkat pendidikan yang lebih tinggi terlihat perbedaan, tidak semua angkatan kerja berhasil mendapatkan pekerjaan. Kondisi ini berbeda antara laki-laki dan perempuan. Pada jenjang pendidikan SD sederajat; misalnya, angkatan kerja laki-laki (99,13 persen) berhasil terserap dalam pasar tenaga kerja, sedangkan perempuan dengan Pendidikan SD sederajat mencapai angka 93,85 persen.

Ditinjau dari sisi gender, persentase pekerja perempuan yang lebih rendah dibanding pekerja laki-laki menjadi cermin ketimpangan gender dari sisi pendidikan tenaga kerja, dimana tenaga kerja terdidik perempuan yang diserap pasar tenaga kerja masih lebih rendah dibandingkan tenaga kerja terdidik laki-laki. Hal yang berbeda terjadi pada jenjang pendidikan SMK, dimana angkatan kerja perempuan mendekati sama

terserap dalam pasar tenaga kerja dibanding laki-laki. Namun ketimpangannya tidak terlalu signifikan (94,01 persen perempuan dan 94,25 persen laki-laki).



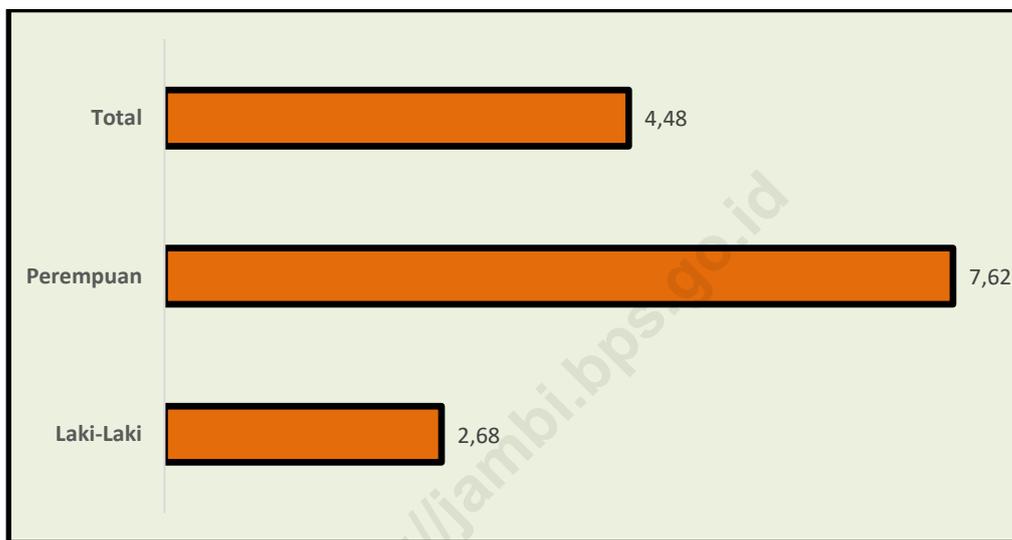
Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.7 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Terhadap Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Pendidikan yang rendah turut berkontribusi pada diskriminasi dalam pekerjaan. Rendahnya pendidikan dan keterampilan menjadikan perempuan mengalami kesulitan mencari pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Perempuan dengan pendidikan, keterampilan dan keahlian kurang umumnya lebih memilih bekerja di sektor informal atau sebagai Tenaga Kerja Wanita (TKW). Permintaan tenaga kerja berkualitas dengan latar belakang pendidikan tinggi semakin bertambah, namun tidak sebanding dengan tenaga kerja yang tersedia. Sebaliknya, terdapat suplai tenaga kerja lulusan SMA sederajat ke bawah yang cenderung berlebihan dan tidak seimbang dengan permintaan tenaga kerja lulusan SMA ke bawah. Hal ini menyebabkan masih banyak lowongan pekerjaan diisi oleh pekerja yang tidak memenuhi syarat atau standar yang ditetapkan sebelumnya. Kesempatan yang adil bagi laki-laki dan perempuan untuk memiliki pekerjaan, jaminan perlindungan sosial, dan upah yang layak merupakan salah satu ciri pembangunan dari sektor ketenagakerjaan.

### 3.5 Tingkat Pengangguran Perempuan

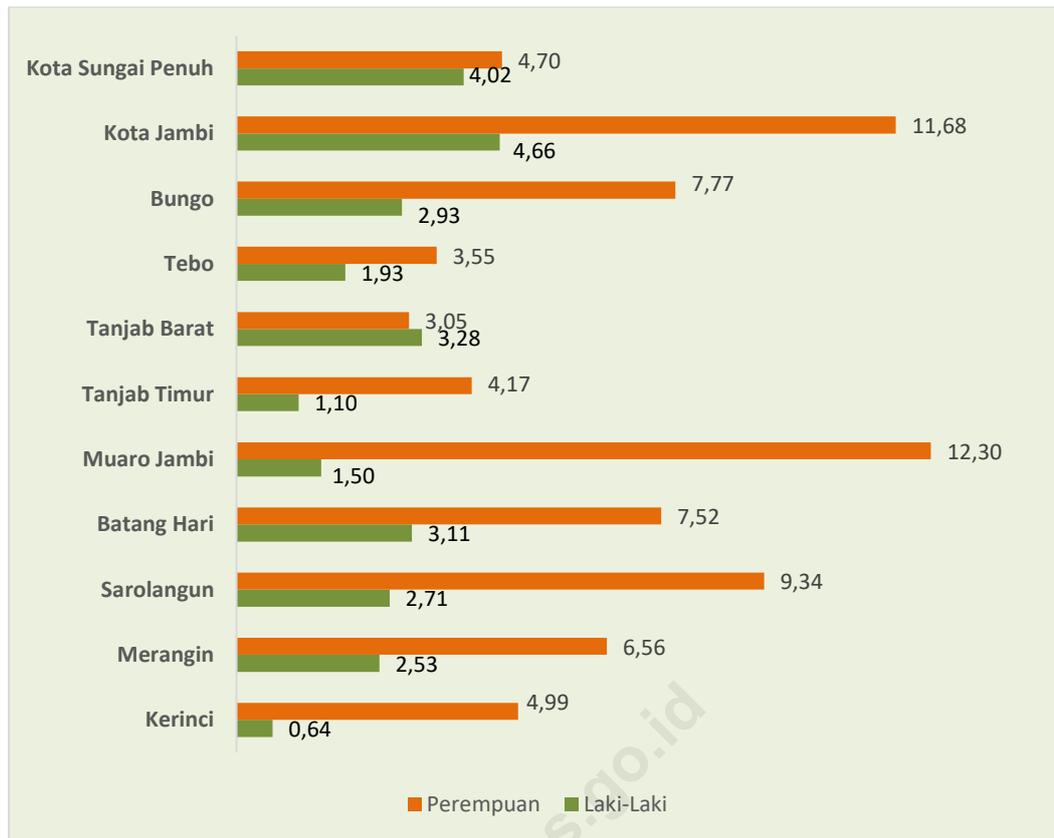
Ditinjau dari jenis kelamin, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) perempuan lebih tinggi dibandingkan TPT laki-laki. Perempuan tidak bekerja dapat disebabkan faktor sosial dan budaya, seperti mengurus rumah tangga, sulit masuk ke sektor formal, diskriminasi pekerjaan bagi perempuan, dan budaya yang tumbuh di masyarakat tentang peran dan kedudukan perempuan. Faktor-faktor yang menyebabkan diskriminasi dalam pekerjaan antara lain: marginalisasi dalam pekerjaan, kedudukan perempuan yang subordinat dalam sosial budaya, stereotip terhadap perempuan, dan tingkat pendidikan perempuan yang rendah.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.8 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Secara umum, TPT Provinsi Jambi pada tahun 2024 sebesar 4,48 persen, dimana TPT perempuan (7,62 persen) lebih tinggi dibandingkan TPT laki-laki (2,68 persen). Pada tingkat kabupaten/kota, TPT perempuan Kabupaten Tanjung Jabung Barat lebih rendah dibandingkan TPT laki-laki. Gambar 3.9 memperlihatkan adanya ketimpangan yang cukup signifikan antara TPT laki-laki dan perempuan di beberapa kabupaten/kota di Provinsi Jambi seperti Kabupaten Muaro Jambi, Sarolangun, Batanghari, Merangin dan Kerinci.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

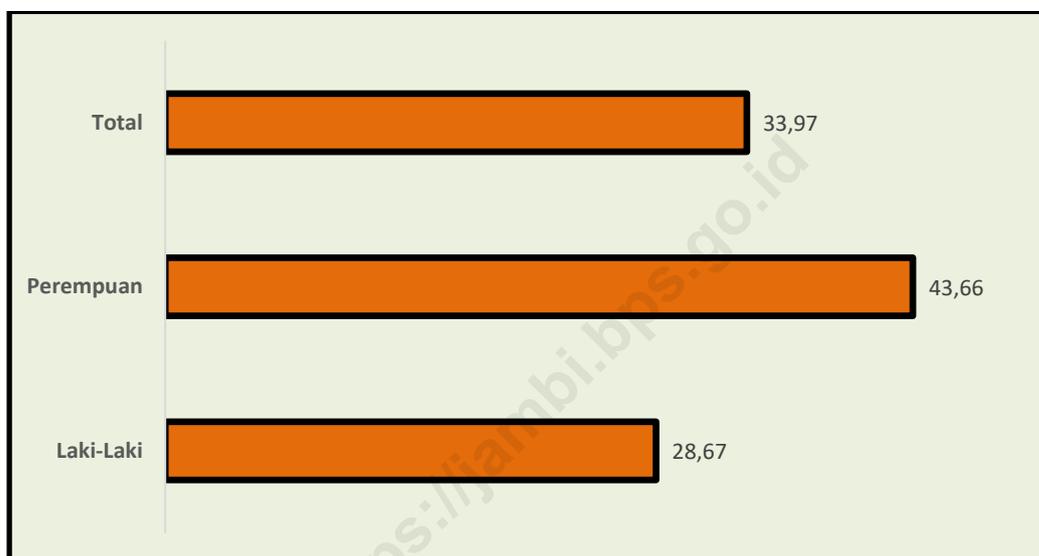
**Gambar 3.9 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

### 3.6 Prevalensi Pekerja Tidak Penuh Perempuan

Aturan mengenai jam kerja pekerja merupakan salah satu fokus utama yang menjadi perhatian dalam penyusunan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jam kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak buruk bagi kesehatan pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu, regulasi terkait jam kerja dan libur pegawai diatur sedemikian rupa untuk menjamin produktivitas pekerja tetap tinggi dan kesehatan fisik dan mental pekerja tetap terjaga.

Penduduk yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu) atau dikenal dengan Pekerja Tidak Penuh, terdiri dari pekerja paruh waktu dan setengah penganggur. Menurut jenis kelamin, pekerja tidak penuh perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Persentase pekerja tidak penuh perempuan sebesar 43,66 artinya dari seluruh perempuan 15 tahun ke atas yang bekerja, 44 orang diantaranya merupakan pekerja tidak penuh. Sementara untuk pekerja laki-laki, angkanya berkisar 28,67 persennya adalah pekerja dengan jam kerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu).

Perempuan yang masuk dalam angkatan kerja sebagian besar menganggur atau setengah menganggur, dan banyak dari mereka merupakan pekerja di sektor informal dan paruh waktu, pekerja tidak dibayar, atau sedang mencari pekerjaan. Bagi perempuan yang bekerja, mereka cenderung memiliki jam kerja tertentu. Hal ini dapat dipahami mengingat seorang perempuan memiliki peran ganda dalam rumah tangga. Bagi perempuan yang memiliki jam kerja tertentu di luar rumah, maka ada dua pilihan yang dapat diambil. Pertama, tetap melaksanakan tanggung jawab dalam rumah tangga dan mengurangi jam kerja di luar rumah. Kedua, tetap mempertahankan jam kerja di luar rumah, sementara pekerjaan atau fungsi perempuan dalam rumah tangga seperti mengurus rumah dan anak disubstitusikan ke orang lain.



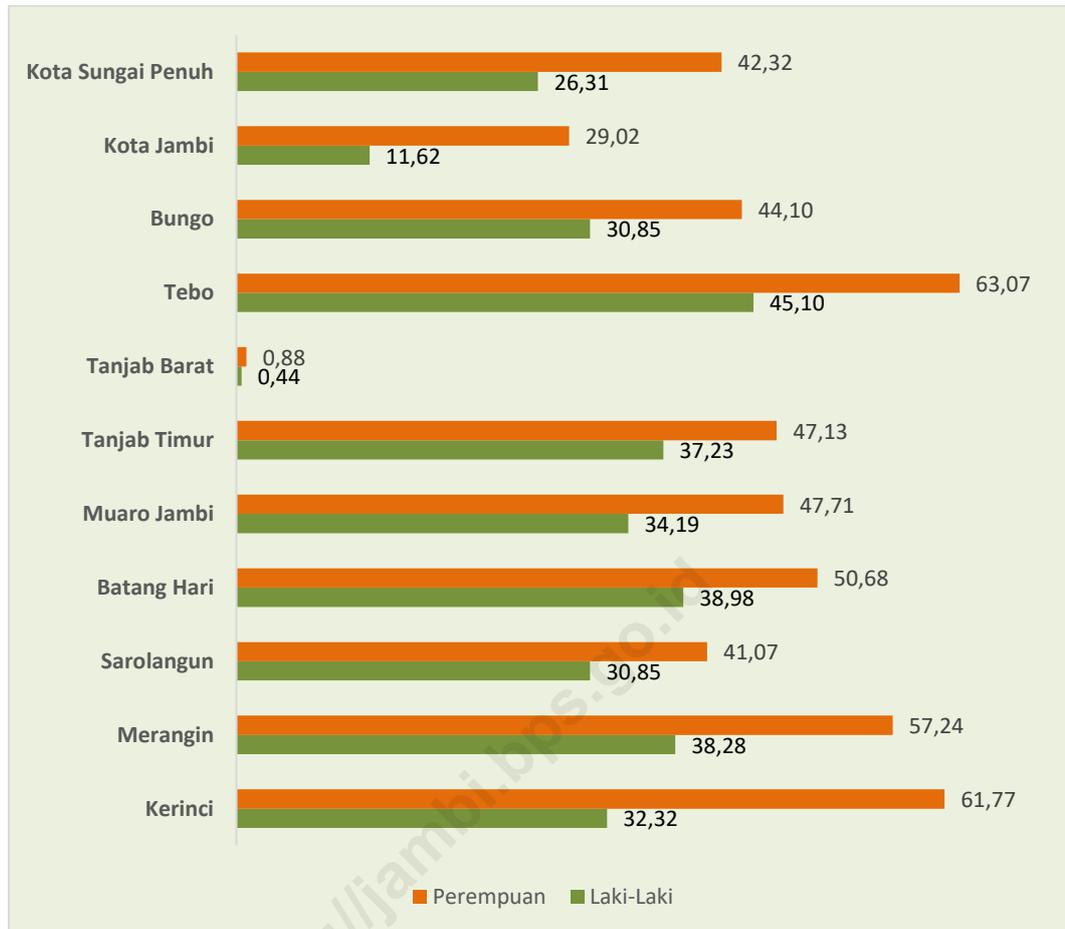
Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.10 Persentase Pekerja Tidak Penuh Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Jika dilihat gambaran pekerja tidak penuh menurut kabupaten/kota di Provinsi Jambi, tampak bahwa fenomena di tingkat provinsi terjadi di seluruh kabupaten/kota. Kabupaten Kerinci merupakan wilayah dengan persentase pekerja tidak penuh perempuan tertinggi, mencapai 61,19 persen. Sementara itu, Kota Jambi merupakan wilayah dengan ketimpangan pekerja tidak penuh laki-laki dan perempuan yang tertinggi; 2,5 kali lipat lebih tingginya pada pekerja perempuan.

Sekalipun ketimpangannya tertinggi, Kota Jambi juga menjadi wilayah dengan persentase pekerja tidak penuh terendah dibandingkan kabupaten/kota lain di Provinsi Jambi (18,06 persen). Sebagai ibukota Provinsi, Kota Jambi merupakan wilayah pusat kegiatan ekonomi, oleh sebab itu tidak mengherankan jika pekerja tidak penuh di wilayah

ini, baik laki-laki (11,62 persen) maupun perempuan (29,02 persen), persentasenya paling rendah dibandingkan kabupaten/kota lain di Provinsi Jambi.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

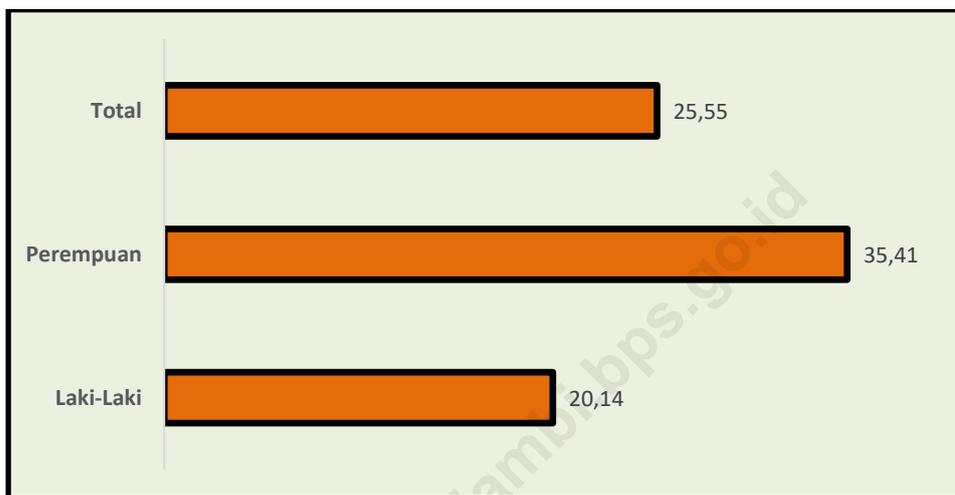
**Gambar 3.11 Persentase Pekerja Tidak Penuh Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Keputusan pekerja untuk bekerja tidak penuh tidak selalu datang dari pihak pemberi kerja/bidang usahanya melainkan dari pekerja itu sendiri. Ada yang memang pilihan sendiri dan bahkan mereka tidak berusaha untuk mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain, istilahnya setengah penganggur sukarela. Pekerja jenis ini juga disebut sebagai pekerja paruh waktu.

Pada tahun 2024, tingkat pekerja paruh waktu perempuan sebesar 35,41 yang berarti dari seluruh pekerja perempuan, sekitar 35 persen merupakan pekerja paruh waktu. Sementara itu untuk pekerja paruh waktu laki-laki persentasenya lebih rendah sebesar 20,14 persen, seperti pada Gambar 3.12. Fenomena ini lagi-lagi menjadi indikasi bahwa ada hal-hal yang membatasi perempuan dalam dunia kerja. Namun demikian, bidang pekerjaan yang menyerap tenaga kerja perempuan dengan sistem kerja paruh

waktu justru dapat menjadi salah satu solusi bagi perempuan untuk menggabungkan peran pekerjaan dan rumah tangga.

Dampak positif yang diperoleh dari bekerja paruh waktu yaitu keseimbangan hidup antara bekerja dan keluarga. Bagi seorang perempuan, ada kepuasan saat dapat bekerja untuk menambah penghasilan rumah tangga, sekaligus memiliki waktu untuk merawat anak dan mengurus pekerjaan rumah tangga. Namun demikian, beberapa konsekuensi harus diterima pekerja paruh waktu, seperti kurang dihargai, upah yang lebih rendah, kesempatan memperoleh pelatihan dan pengembangan yang lebih terbatas, dan jika menerima pensiun, maka pensiun yang diterima jauh lebih sedikit.



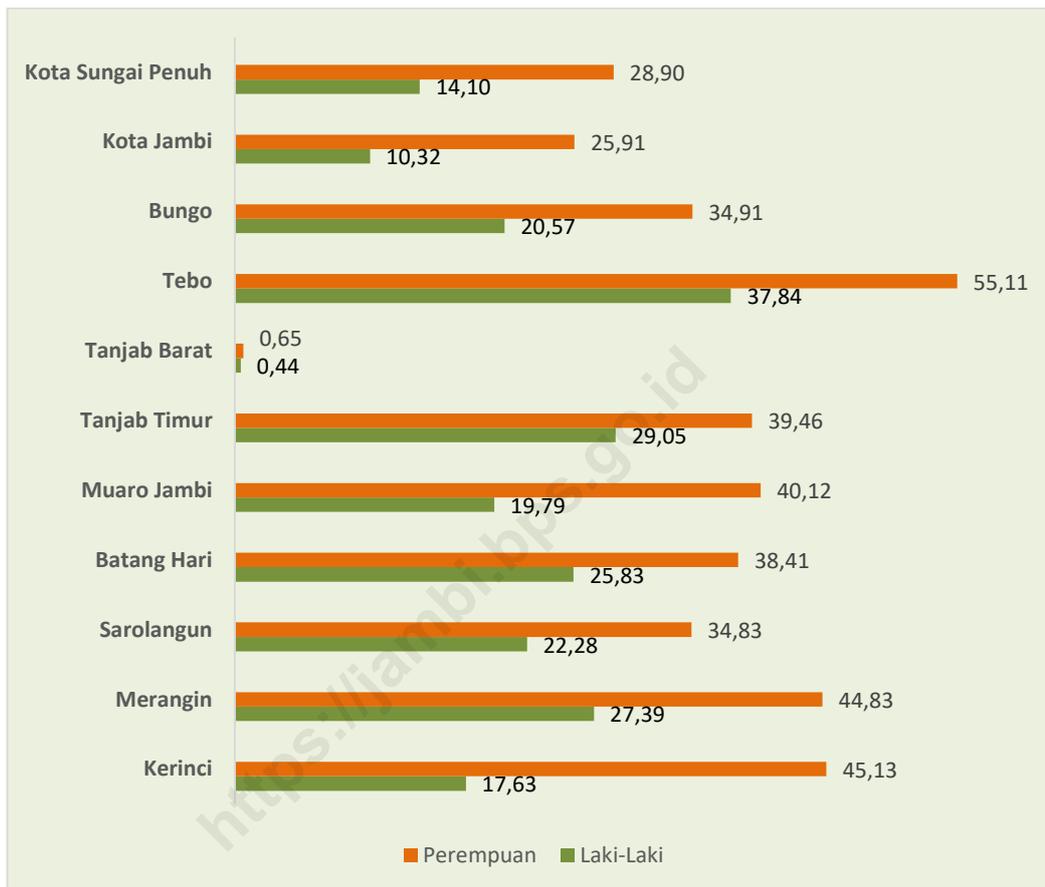
Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.12 Tingkat Pekerja Paruh Waktu Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Jika dilihat menurut kabupaten/kota, tingkat pekerja paruh waktu menunjukkan gambaran yang sama untuk masing-masing wilayahnya. Tiga kabupaten/kota dengan tingkat pekerja paruh waktu perempuan tertinggi adalah Kabupaten Tebo, Kerinci dan Kabupaten Merangin. Sebaliknya, Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan Kota Sungai Penuh adalah yang terendah. Namun demikian, ketimpangan gender tertinggi terjadi di Kota Jambi; persentase pekerja paruh waktu perempuan hampir dua setengah kali lipat dibandingkan laki-laki.

Selain pekerja paruh waktu yang “sukarela” menganggur ada kelompok pekerja tidak penuh yang “terpaksa” menganggur. Mereka ini adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja di bawah 35 jam, dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan (setengah pengangguran terpaksa). Selanjutnya, setengah penganggur terpaksa disebut sebagai setengah penganggur. Mereka yang tergolong

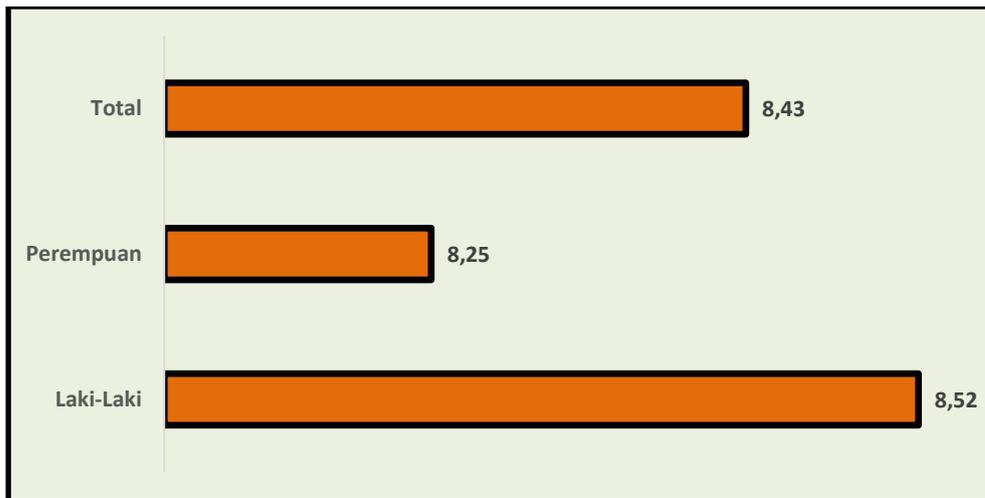
setengah penganggur pada umumnya belum puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani dan masih mencari pekerjaan lain atau bersedia menerima pekerjaan lain. Hal ini disebabkan pekerja paruh waktu maupun setengah penganggur memiliki pilihan pekerjaan yang terbatas. Tidak semua jenis pekerjaan dapat dimasuki dan hanya lapangan pekerjaan dengan karakteristik tertentu yang membutuhkan pekerja tidak penuh.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.13 Tingkat Pekerja Paruh Waktu Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Dari seluruh pekerja perempuan tahun 2024, sebanyak 8,43 persen merupakan setengah penganggur. Sementara dari seluruh pekerja laki-laki, 8,52 persennya adalah setengah penganggur. Terjadi ketimpangan gender pada indikator ini, hal ini dipengaruhi karakteristik dan latar belakang individu, kondisi rumah tangga, dan preferensi jam kerja.

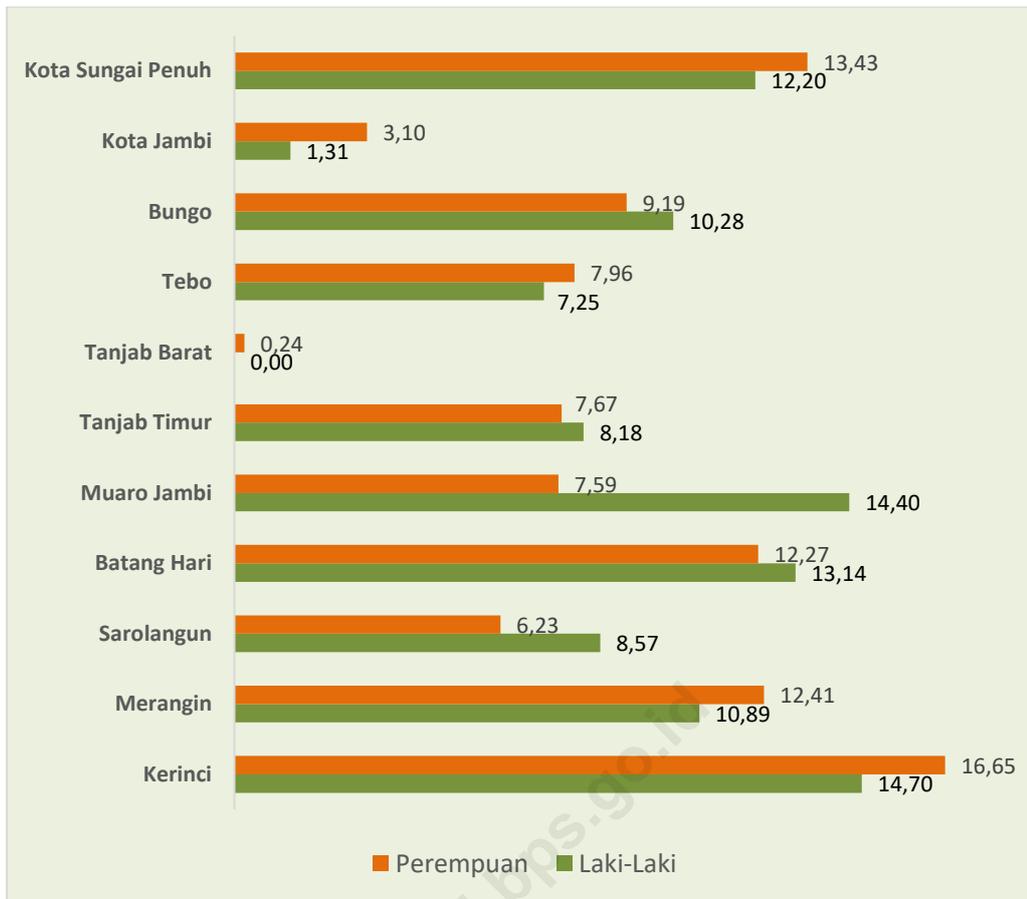


Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.14 Persentase Setengah Penganggur Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Perbedaan persentase setengah penganggur laki-laki dan setengah penganggur perempuan terjadi di beberapa wilayah kabupaten/kota. Sebagian besar wilayah memiliki persentase setengah penganggur perempuan yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Kabupaten Kerinci adalah wilayah dengan persentase perempuan setengah penganggur tertinggi, mencapai 16,65 persen. Sementara itu, *gap* yang cukup nyata terjadi di Kota Jambi. Persentase perempuan setengah penganggur di Kota Jambi sekitar 3 kali lipat dibanding perempuan. Sebaliknya, persentase laki-laki setengah penganggur di Kabupaten Muaro Jambi hampir dua kali lipat dibanding perempuan.

Salah satu hambatan perempuan bekerja secara optimal yaitu tidak tercukupinya informasi tentang produktivitas perempuan dalam pasar tenaga kerja. Perempuan menghabiskan lebih banyak waktu untuk kegiatan domestik atau karena pasar kerja yang tidak berkembang. Di negara-negara berkembang, tanggung jawab atau peran perempuan dalam rumah tangga membutuhkan jam kerja yang cukup panjang sehingga membatasi kesanggupan perempuan untuk membagi waktunya, dengan misal berpartisipasi penuh dalam pasar tenaga kerja atau bahkan hanya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

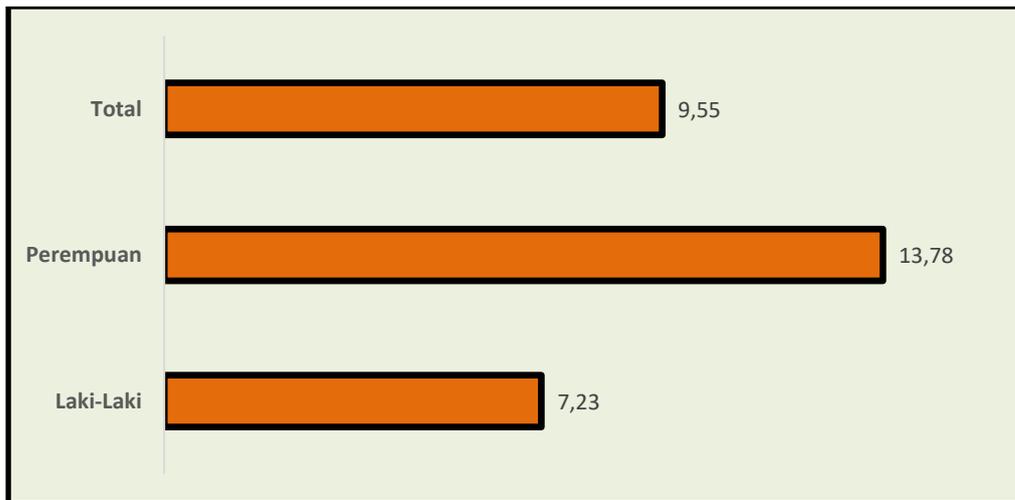


Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.15** Persentase Setengah Penganggur Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024

### 3.7 Perempuan dan Jam Kerja

Persentase penduduk Provinsi Jambi dengan jumlah jam kerja kurang dari 15 jam seminggu pada tahun 2024 adalah sebesar 9,55 persen. Dari seluruh penduduk perempuan yang bekerja, 13,78 persennya adalah pekerja dengan jumlah jam kerja kurang dari 15 jam seminggu. Sementara itu, dari seluruh penduduk laki-laki yang bekerja, sebesar 9,55 persennya merupakan pekerja dengan jumlah jam kerja kurang dari 15 jam seminggu. Dari gambaran ini terlihat bahwa pekerja perempuan dengan jumlah jam kerja kurang dari 15 jam seminggu persentasenya hampir dua kali lipat dibandingkan pekerja laki-laki. Kondisi ini menggambarkan bahwa perempuan memiliki kecenderungan bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan laki-laki.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 3.16 Persentase Penduduk dengan Jumlah Jam Kerja Seluruhnya <15 Jam Selama Seminggu Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Kehadiran atau jam kerja perempuan cenderung lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal ini seiring dengan kodrat reproduksi perempuan yang memerlukan waktu untuk cuti melahirkan, cuti haid, dan sebagainya. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang memilih untuk tidak menggunakan tenaga kerja perempuan atau menggunakan tenaga kerja perempuan untuk pekerjaan tertentu. Stereotip yang menyatakan bahwa perempuan lebih bersifat irasional dan emosional menjadikan perempuan sering dianggap tidak pantas diangkat sebagai pemimpin dan memiliki posisi kurang penting.

### 3.8 Strategi Meningkatkan Akses Perempuan Terhadap Pasar Tenaga Kerja

Segregasi pekerjaan menurut gender menarik untuk ditelusuri karena dapat menjelaskan sejauh mana perempuan dan laki-laki memperoleh keuntungan dari berbagai kesempatan kerja yang tersedia. Segregasi ini masih terlihat jelas di pasar tenaga kerja, dimana perempuan memperoleh pekerjaan dengan upah yang lebih rendah dan prospek pengembangan karir yang lebih terbatas. Pergeseran pekerjaan perempuan dari sektor pertanian ke industri merupakan langkah awal kesetaraan perempuan terhadap akses pekerjaan. Di sektor industri, umumnya laki-laki terlibat pekerjaan mulai dari sektor hulu hingga ke hilir, sementara perempuan biasanya hanya terlibat di industri hilir atau *finishing*. Pemberdayaan perempuan melalui jenis pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan partisipasi pekerja perempuan untuk terserap dalam kesempatan kerja yang sama dengan laki-laki.

Perempuan biasanya terlibat dalam pekerjaan dengan produktivitas rendah. Norma yang berlaku di masyarakat terkadang membatasi pekerjaan yang tepat bagi perempuan. Pemisahan jenis kelamin dalam pendidikan dan pelatihan mungkin timbul dari norma sosial, tentang bidang studi mana yang cocok bagi perempuan, sehingga perempuan mungkin tidak memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi untuk pekerjaan tertentu. Larangan bekerja di malam hari juga membatasi kesempatan kerja perempuan. Di samping itu, perempuan identik dengan pekerjaan di lingkungan pabrik dan pekerjaan domestik. Alasan utama partisipasi kerja perempuan cenderung rendah dan berada pada kisaran nilai yang sama yaitu karena tanggung jawab dalam rumah tangga yang tidak terbagi secara merata.

Akses perempuan terhadap pasar kerja mencerminkan kesempatan/peluang perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja. Perempuan yang memperoleh pelatihan kejuruan akan lebih mudah diterima dalam pasar tenaga kerja karena menyesuaikan kebutuhan sektor jasa yang sedang dibutuhkan pasar tenaga kerja. Seiring kemajuan teknologi dan informasi, sektor jasa telah menjelma menjadi sektor yang berperan penting dalam perekonomian nasional. Peningkatan sektor jasa berarti peningkatan kebutuhan tenaga kerja berkompeten untuk mengisi pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan, dan itu dapat dilakukan oleh perempuan maupun laki-laki.

Kemajuan pendidikan perempuan yang diimbangi dengan perluasan kesempatan kerja bagi perempuan diharapkan dapat membuka gerbang perubahan dalam kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan. Upaya yang dapat ditempuh antara lain dengan menciptakan peluang kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan, kesesuaian pelatihan dan keterampilan yang diberikan kepada perempuan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, dan mengatasi segmentasi pasar tenaga kerja yang menyebabkan karir perempuan terbatas dan upah yang diberikan lebih rendah dibandingkan laki-laki.

Perempuan lebih melekat dengan kemiskinan. Salah satu strategi yang dapat ditempuh untuk mengatasi kemiskinan yaitu dengan meningkatkan akses bagi perempuan, terutama pada rumah tangga miskin untuk memperoleh pekerjaan dengan mendapat upah. Melalui peningkatan akses pekerjaan, dampak positif yang ditimbulkan antara lain peningkatan kemampuan SDM, penundaan usia perkawinan dan melahirkan. Penelitian lebih lanjut terkait hambatan apa saja dalam pengembangan karir perempuan perlu dilakukan. Perbaikan kondisi perempuan dalam pasar kerja melalui penyaluran potensi produktif perempuan menjadi langkah konkret untuk meningkatkan pertumbuhan dan daya saing perekonomian Jambi di masa yang akan datang. Pemerintah

perlu terus berupaya meningkatkan produktivitas perempuan dalam pasar tenaga kerja melalui peningkatan kinerja perempuan. Aturan tentang cuti bersalin, pengasuhan anak, pengaturan jam kerja, dan kebijakan lain perlu diperhatikan guna meningkatkan kualifikasi dan akses perempuan terhadap pekerjaan di luar sektor pertanian. Kemajuan ini diharapkan dapat mendorong produktivitas dan kinerja pekerja perempuan, dan pada akhirnya kesetaraan gender di Jambi dapat tercapai.

<https://jambi.bps.go.id>

# Bab 4

## KONDISI PASAR TENAGA KERJA



**61,42%**

perempuan bekerja  
merupakan **pekerja rentan**



**27,56%**

Dari seluruh pekerja rentan perempuan,  
komposisi terbanyak adalah perempuan  
berstatus **pekerja keluarga/tidak dibayar**



**69,98%**

buruh/karyawan/pegawai perempuan  
**mendapatkan upah di bawah UMP**  
(lebih tinggi 5,76 poin persen dari laki-laki)



## **BAB IV**

### **KONDISI PASAR TENAGA KERJA**

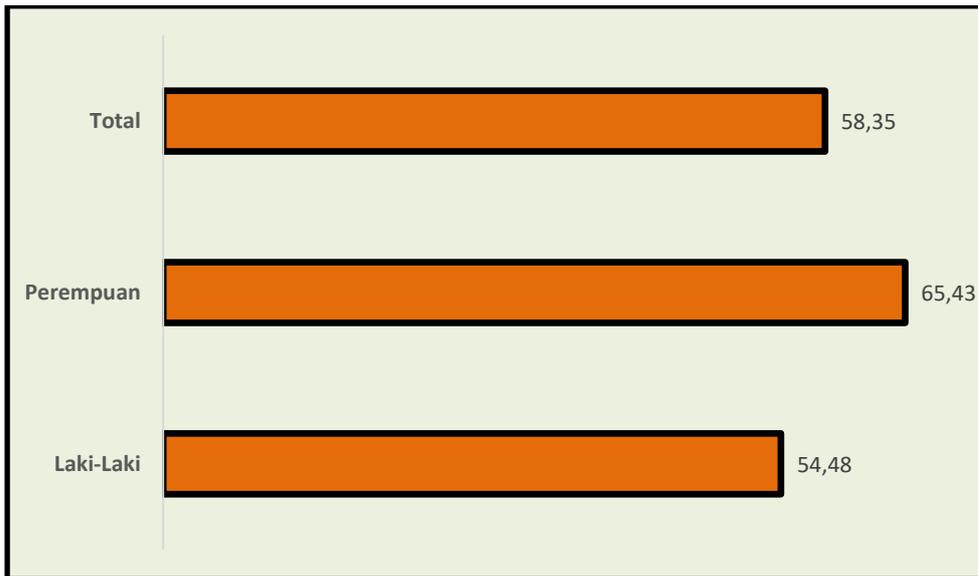
Permasalahan dalam hal pemberdayaan perempuan di Jambi terjadi dalam banyak aspek masyarakat seperti sosial budaya, pendidikan, kesehatan, ekonomi, pekerjaan dan juga politik. Permasalahan ini tidak hanya berbentuk masih adanya diskriminasi terhadap perempuan tetapi juga berpengaruh pada rendahnya kualitas hidup perempuan Indonesia dalam kerangka penjaminan kesetaraan gender. Meski demikian, upaya menuju kesetaraan gender sudah mengalami kemajuan yang mulai berpengaruh pada nilai budaya dan stereotip terhadap perempuan.

#### **4.1 Perempuan Lebih Dominan Sebagai Pekerja Rentan**

Perempuan Jambi banyak yang tidak boleh bekerja dan hanya berperan dalam mengurus rumah tangga dan atau menjadi pekerja keluarga. Hal ini yang mengakibatkan adanya batasan peran perempuan dalam perekonomian. Batasan inilah yang kemudian menyebabkan kecenderungan perempuan sebagai pekerja rentan.

Pekerja rentan merupakan pekerja yang bekerja dengan berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, menjadi pekerja bebas, atau menjadi pekerja keluarga tanpa upah. Gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 65,43 persen pekerja perempuan di Provinsi Jambi dianggap rentan pada tahun 2024. Sementara pekerja rentan laki-laki tercatat sebesar 54,48 persen. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dari 100 orang perempuan yang bekerja, ada sebanyak 65 orang yang bekerja dengan upah yang tidak memadai, produktivitas rendah dan kondisi kerja yang buruk dibandingkan laki-laki.

Besarnya pekerja rentan perempuan ini diperkirakan karena alasan kewajiban dan tanggung jawab terhadap keluarganya. Hal ini juga mengindikasikan bahwa peran dan partisipasi perempuan dalam dunia kerja masih rendah. Disamping itu, para perempuan yang telah bekerja pun mengalami tantangan diskriminasi dalam dunia kerja. Akibatnya, sebagian besar perempuan lebih mendominasi pekerjaan sekunder, yaitu pekerjaan yang tidak menjanjikan jaminan akan kestabilan bekerja, kompensasi rendah, dan tanpa prospek untuk berkembang di masa depan.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

**Gambar 4.1 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Sebagai Pekerja Rentan Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Tabel 4.1 menunjukkan komposisi pekerja rentan berdasarkan jenis kelamin. Data menunjukkan sifat dan komposisi pekerjaan rentan sangatlah berbeda untuk laki-laki dan perempuan. Laki-laki cenderung dianggap sebagai pekerja rentan karena status berusaha sendiri (23,83 persen), sementara perempuan cenderung menjadi pekerja rentan karena mereka merupakan pekerja keluarga/tanpa dibayar (65,43 persen). Namun, karena lebih sulit untuk transisi dari pekerja keluarga ke dunia kerja yang berada di luar unit keluarga, program-program yang mendukung perempuan untuk membangun keterampilan mereka dan mengakses pekerjaan formal sangat diperlukan (ILO, 2013).

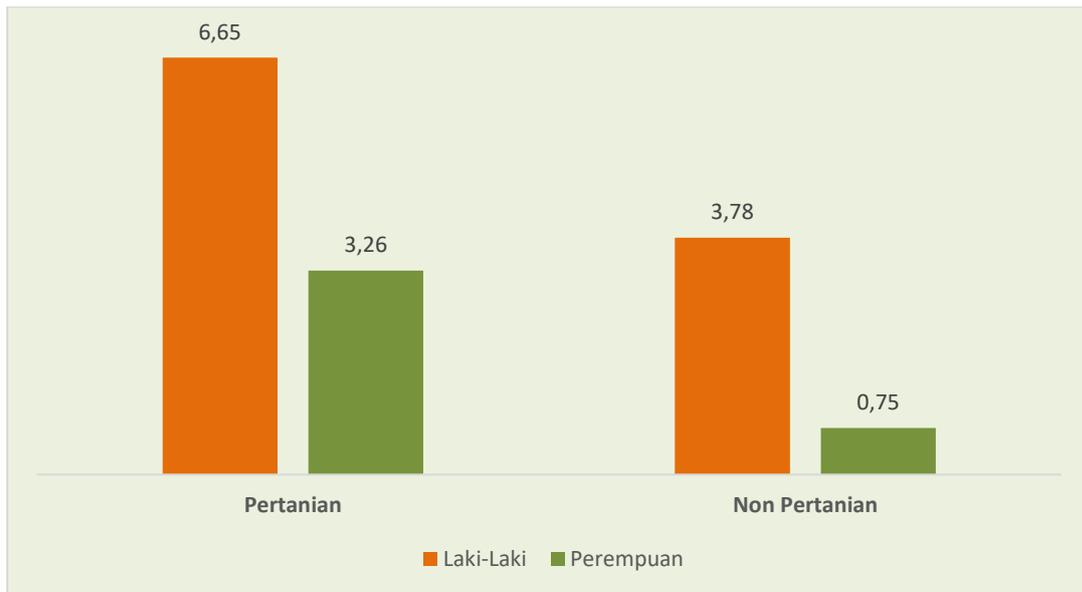
Hal menarik lainnya dari tren perkembangan komposisi pekerja rentan adalah pekerja bebas. Persentase pekerja bebas laki-laki sekitar 2 kali lipat dibanding perempuan (6,65 persen berbanding 3,26 persen). Jika dipilah menurut lapangan pekerjaan seperti pada Gambar 4.2, pekerja bebas pertanian persentasenya lebih tinggi dibandingkan non pertanian; baik pada laki-laki maupun perempuan. Persentase pekerja bebas perempuan juga lebih rendah untuk kedua lapangan pekerjaan.

**Tabel 4.1 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Sebagai Pekerja Rentan Menurut Komposisi dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Jenis Kelamin		Persentase
(1)		(2)
<b>LAKI-LAKI</b>		
	Berusaha sendiri	23,83
	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar	14,84
	Pekerja bebas	10,43
	Pekerja keluarga	5,37
	<b>JUMLAH</b>	<b>54,48</b>
<b>PEREMPUAN</b>		
	Berusaha sendiri	23,70
	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar	10,17
	Pekerja bebas	4,00
	Pekerja keluarga	27,56
	<b>JUMLAH</b>	<b>65,43</b>
<b>LAKI-LAKI + PEREMPUAN</b>		
	Berusaha sendiri	23,78
	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar	13,19
	Pekerja bebas	8,16
	Pekerja keluarga	13,23
	<b>JUMLAH</b>	<b>58,35</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

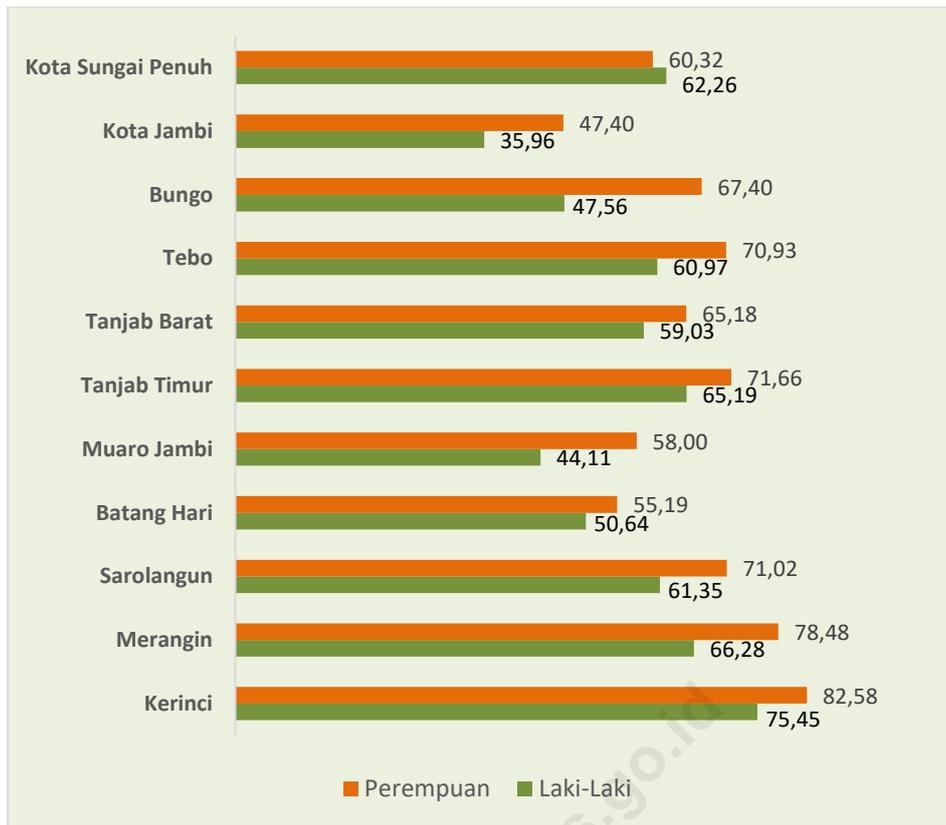
Kondisi yang tampak adalah bahwa terjadi perbedaan pola antara pekerja bebas laki-laki dan perempuan. Perbedaan ini secara tidak langsung memperlihatkan adanya kesenjangan. Perempuan memang kurang berpartisipasi sebagai pekerja bebas karena lebih banyak tergolong sebagai pekerja keluarga, akan tetapi sebagai pekerja bebas di pertanian perempuan kerap mengalami marginalisasi yaitu keterpinggiran perempuan dalam pekerjaan. Pada lapangan pekerjaan pertanian, beberapa pekerja bebas perempuan mulai tersingkir karena pekerjaan dominan mereka seperti pemilihan benih, menanam, menyiangi, membuat pupuk alami, dan memanen mulai digantikan oleh teknologi. Hal ini tentu mengurangi pangsa pasar pekerjaan perempuan pada sektor pertanian terutama bagi mereka yang berketerampilan rendah. Mereka bisa beralih ke pekerjaan sektor formal, informal lainnya, atau bahkan menjadi pengangguran.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 4.2 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Sebagai Pekerja Bebas Menurut Jenis Kelamin dan Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Jambi, 2024**

Penurunan pekerja rentan dan komposisinya tidak hanya dapat dilihat secara umum tetapi juga persebarannya menurut wilayah. Persebaran pekerja rentan di Provinsi Jambi tercermin pada Gambar 4.3 yang memperlihatkan Kota Jambi sebagai wilayah dengan persentase pekerja rentan terendah, baik untuk laki-laki (35,96 persen) maupun perempuan (47,4 persen). Sebaliknya, Kabupaten Kerinci merupakan wilayah dengan persentase pekerja rentan tertinggi baik perempuan (82,58 persen) maupun laki-laki (75,45 persen). Selanjutnya, jika dibandingkan antara laki-laki dan perempuan, perbedaan cukup nyata terlihat di Kabupaten Bungo, Muaro Jambi dan Kabupaten Merangin.



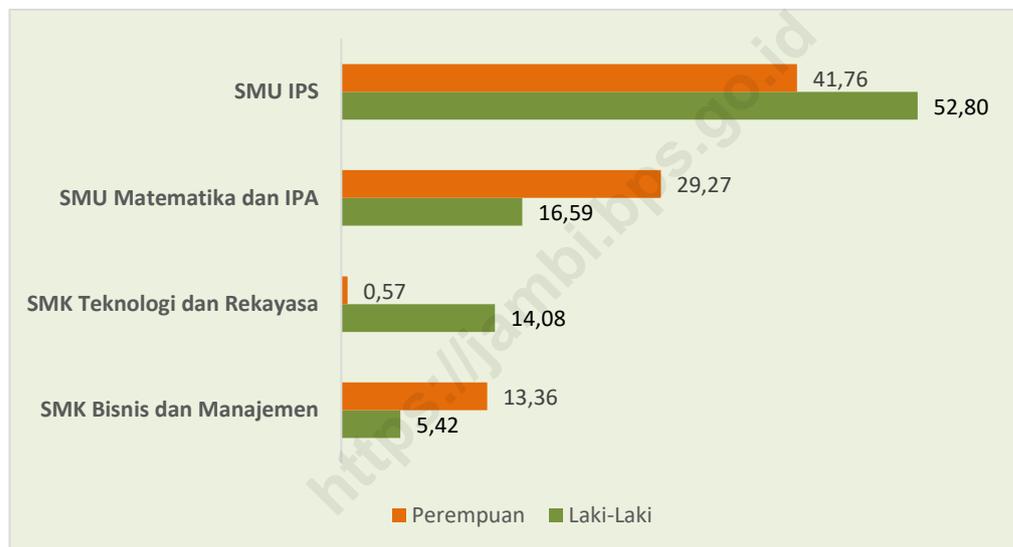
Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 4.3 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Sebagai Pekerja Rentan Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

#### 4.2 Pendidikan Sebagai Gerbang Pembuka Pasar Tenaga Kerja

Pendidikan merupakan indikator utama kualitas sumber daya manusia yang dapat menjembatani kesenjangan peluang dan kesempatan memperoleh pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, maka lebih menonjol sikap intelektual dan kemampuan daya saingnya (*advanced competitive*). Pendidikan idealnya bertujuan untuk mendapatkan ilmu yang dapat diterapkan dalam bidang pekerjaan di masa depan. Namun, kondisi yang terjadi sekarang banyak penduduk usia kerja yang telah menempuh pendidikan tetapi tidak mendapat pekerjaan. Fenomena ini muncul karena saat ini pertumbuhan antara tamatan sekolah dan lapangan pekerjaan untuk penduduk usia kerja tidak sama. Hal ini tentu akan menyulitkan kaum rentan seperti perempuan untuk dapat kesempatan sama seperti laki-laki di lingkungan sosial apabila mereka tidak mempunyai modal untuk menghadapi persoalan tersebut.

Peran pendidikan sangat penting sebagai katalisator kemajuan teknologi suatu negara dan faktor penentu kesuksesan negara dalam bersaing di pasar dunia. Pertumbuhan penduduk usia kerja yang meningkat merupakan bonus demografi untuk meningkatkan produksi. Pemanfaatan bonus demografi ini perlu didukung oleh kesetaraan gender agar perempuan juga dapat berpartisipasi meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Salah satu wujud kesetaraan gender dapat dilakukan melalui akses yang sama terhadap pendidikan. Akses yang sama dan mudah ke pendidikan akan berdampak pada diperolehnya kemampuan yang sama sehingga membuka kesempatan dan akses yang sama pada sumber daya. Disamping itu, data pendidikan dapat dimanfaatkan oleh pemerintah untuk membuat kebijakan dalam membuka lapangan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah tamatan pendidikan.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 4.4 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Tamatan SMA/SMK yang Bekerja Menurut Jurusan/Bidang Studi dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Gambar 4.4 memberikan informasi pekerja dengan tingkat pendidikan menengah atas menurut jenis kelamin dan jurusan pendidikannya. Sebagian besar adalah tamatan jurusan SMU IPS baik laki-laki (52,8 persen) maupun perempuan (41,76 persen). Jika dibandingkan antara laki-laki dan perempuan, perbedaan yang sangat nyata terlihat pada pekerja dengan tamatan jurusan SMK Teknologi dan Rekayasa; 1 pekerja perempuan berbanding 14 pekerja laki-laki. Hal ini sesuai dengan karakter pekerja laki-laki yang lebih menyukai teknologi dibanding perempuan. Sebaliknya, karakteristik perempuan yang cenderung menyukai ilmu hitung,

tercermin dari persentase perempuan bekerja dengan tamatan jurusan SMU Matematika dan IPA yang lebih tinggi dibanding laki-laki (29,27 persen berbanding 16,59 persen).

Masih besarnya kesenjangan gender pada tamatan SMK yang bekerja lebih dikarenakan oleh minat pada jurusan tertentu yang memang didominasi oleh gender tertentu. Selain itu, sedikitnya kesempatan atau lowongan pekerjaan pada gender tertentu di jenjang pendidikan ini juga dapat menjadi salah satu penyebabnya. Jika ada kesempatan atau lowongan pekerjaan, kebanyakan pekerjaan tersebut tidak memerlukan keahlian khusus sesuai jurusannya.

#### **4.3 Preferensi Perempuan pada Sektor Kesehatan dan Pendidikan**

Selanjutnya, pada bagian ini kita akan melihat bagaimana pekerja perempuan dilihat dari jurusan/studi untuk jenjang pendidikan tinggi. Pada jenjang pendidikan perguruan tinggi, bidang keilmuan dan keahlian lebih terspesifikasi sehingga lulusan pada jenjang ini idealnya akan terspesifikasi pada bidang pekerjaan tertentu yang sesuai. Tabel 4.2 memperlihatkan jurusan yang dipilih menurut lulusan terbanyak pada jenjang perguruan tinggi (mencakup jurusan pada jenjang S1-S3 umum). Pekerja lulusan perguruan tinggi yang paling banyak memperoleh pekerjaan adalah jurusan ilmu keolahragaan (22,21 persen), ilmu Pendidikan (16,71 persen), ilmu bisnis (10,51 persen) dan ilmu lainnya (12,62 persen).

Terlihat ada perbedaan menurut gender untuk penduduk usia kerja yang bekerja pada jurusan tertentu. Perempuan pekerja dengan jurusan ilmu Pendidikan (33,1 persen berbanding 16,71 persen), ilmu kesehatan mendominasi sebesar 10,43 persen, dibanding laki-laki (2,49 persen). Demikian halnya pada ilmu Arsitektur, Desain, dan Perencanaan. Sementara beberapa jurusan didominasi oleh laki-laki, antara lain jurusan ilmu bisnis (10,51 persen berbanding 6,88 persen), hukum (9,18 persen berbanding 3,2 persen), Ilmu Teknik dan rekayasa (laki-laki sebesar 7,17 persen dan perempuan sebesar 1,82 persen), ilmu pertanian (Laki-laki sebesar 6,02 persen dan perempuan 3,96 persen), ilmu keolahragaan didominasi laki-laki sebesar 22,21 persen dibandingkan 12,42 persen pada perempuan.

Serapan tenaga kerja menurut jurusan dari pendidikan yang ditamatkan memang tidak selalu mencerminkan kesesuaian antara jurusan dengan bidang pekerjaannya. Hal yang dapat diamati adalah adanya kecenderungan persaingan dalam pasar tenaga kerja

untuk angkatan kerja dari jurusan tertentu. Seperti misalnya angkatan kerja lulusan ilmu pendidikan, walau dominan terserap dalam pasar tenaga kerja; ternyata masih tetap menyisakan pengangguran sekitar 25,76 persen, yang didominasi oleh penganggur perempuan (26,37 persen). Persentase perempuan yang gagal terserap dalam pasar kerja terlihat cukup tinggi selain jurusan Pendidikan adalah jurusan ilmu bisnis (18,49 persen perempuan menganggur), ilmu keolahragaan (7,89 persen perempuan menganggur) dan ilmu-ilmu sosial dimana ada 7,85 persen apada jurusan ini masih menganggur.

**Tabel 4.2 Distribusi Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Tamatan Pendidikan Tinggi yang Bekerja Menurut Jurusan/Bidang Studi dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Jurusan Bidang Studi	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Ilmu Humaniora	2,32	2,21	2,27
Ilmu Alam	1,39	3,57	2,45
Ilmu Arsitektur, Desain, dan Perencanaan	0,13	1,05	0,58
Ilmu Bisnis	10,51	6,88	8,75
Ilmu Formal	4,20	4,69	4,44
Ilmu Hukum	9,18	3,20	6,27
Ilmu Keolahragaan	22,21	12,42	17,45
Ilmu Komunikasi	0,92	0,52	0,73
Ilmu Lingkungan	0,81	–	0,42
Ilmu Pendidikan	16,71	33,10	24,68
Ilmu Sains Informasi	0,91	0,99	0,94
Ilmu Pertanian	6,02	3,96	5,02
Ilmu Teknik atau Rekayasa	7,17	1,82	4,57
Ilmu Kesehatan	2,40	10,43	6,30
Jejaring Keilmuan, Multi, Intern, atau Transdisiplin	2,49	1,45	1,98
Lainnya	12,62	13,45	13,10
Tidak Tahu	–	0,25	0,12
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

Persaingan di pasar tenaga kerja untuk lulusan SMA/SMK persentasenya menumpuk pada jurusan tertentu antara lain SMU IPS (48,7 persen), SMU Matematika dan IPA (26,16 persen), SMK Teknologi dan Rekayasa (9,94 persen), dan SMK Bisnis dan Manajemen (5,34 persen). Jurusan ini dapat dikatakan cukup favorit sehingga tingginya *supply* tidak sepadan dengan *demand* yang kemudian melahirkan pengangguran. Kondisi ini antara laki-laki dan perempuan menunjukkan persentase yang berbeda bahkan untuk beberapa jurusan terlihat perbedaan yang nyata.

**Tabel 4.3 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Tamatan Pendidikan Tinggi yang Menganggur Menurut Jurusan/Bidang Studi dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Jurusan Bidang Studi	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Ilmu Alam	–	7,81	4,63
Ilmu Bisnis	9,19	18,49	14,70
Ilmu Formal	4,21	1,72	2,73
Ilmu Hukum	4,64	6,97	6,02
Ilmu Keolahragaan	12,17	7,89	9,63
Ilmu Komunikasi	–	0,50	0,30
Ilmu Lingkungan	7,86	–	3,20
Ilmu Pendidikan	24,86	26,37	25,76
Ilmu Pertanian	–	5,12	3,04
Ilmu Teknik	11,13	4,12	6,98
Ilmu Kesehatan	–	8,76	5,20
Jejaring Keilmuan, Multi, Intern, atau Transdisiplin	19,24	4,39	10,44
Ilmu Agama	6,12	–	2,49
Ilmu-ilmu Sosial	–	7,85	4,66
Lainnya	0,58	–	0,24
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

Fakta dalam data pada uraian di atas selanjutnya dapat menjadi masukan berharga bagi pemerintah dalam merancang kebijakan terkait pembukaan kesempatan kerja berdasarkan tamatan Pendidikan namun kurang dimintai dalam pasar kerja, sekaligus evaluasi bagi sekolah dalam mendesain kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Program pemberdayaan perempuan juga perlu digencarkan

agar perempuan dapat mengontrol nasibnya sendiri, sehingga perempuan tidak hanya memiliki kemampuan dan akses yang sama dalam hal pendidikan atau sumber daya, tetapi juga memiliki hak untuk berpartisipasi pada segala bidang tanpa rasa takut akan paksaan serta kekerasan.

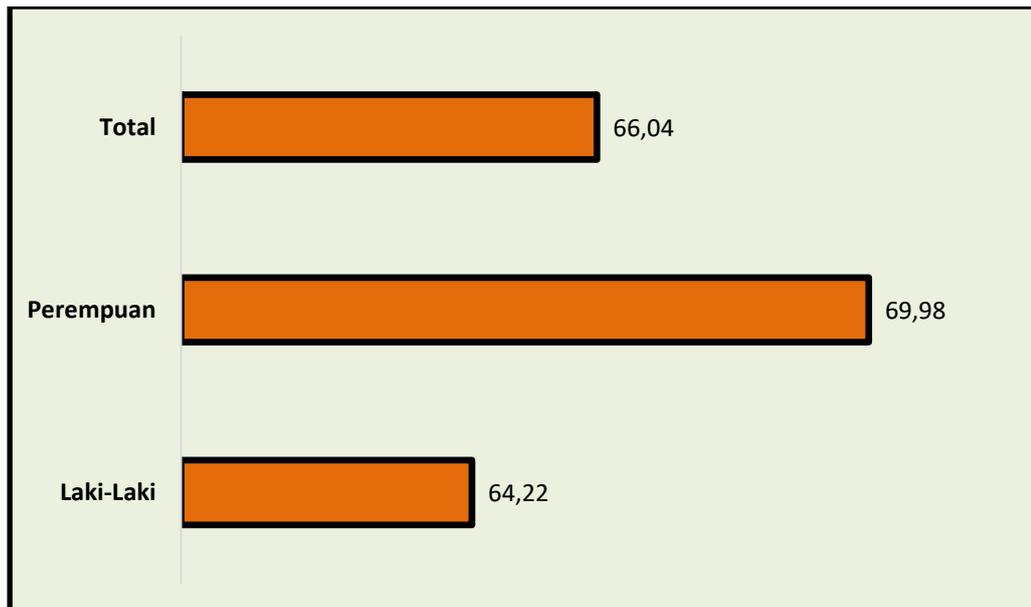
**Tabel 4.4 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Tamatan SMA/SMK yang Menganggur Menurut Jurusan dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Jurusan	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)
SMU Matematika dan IPA	15,63	35,53	26,16
SMU IPS	47,30	49,94	48,70
SMU Bahasa dan Budaya	–	2,26	1,19
SMU Keagamaan	0,71	0,40	0,55
SMK Teknologi dan Rekayasa	20,82	0,26	9,94
SMK Teknologi Informasi dan Komunikasi	7,65	2,35	4,85
SMK Agribisnis dan Agroteknologi	1,05	0,48	0,74
SMK Kemaritiman	1,97	–	0,93
SMK Bisnis dan Manajemen	3,16	7,28	5,34
SMK Pariwisata	0,50	1,16	0,85
SMK Lainnya	1,21	0,35	0,76
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

#### 4.4 Keadilan Perlindungan Pekerja Berbasis Gender Melalui Kebijakan UMP

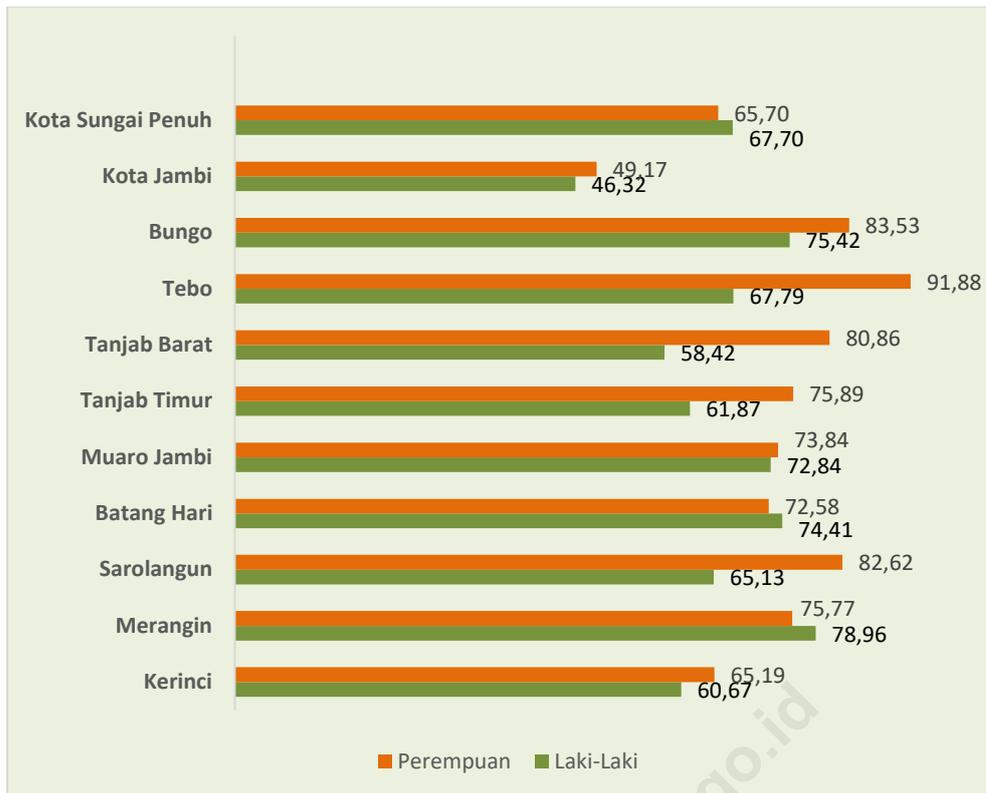
Kebijakan mengenai upah telah dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum di setiap daerah. Penetapan upah minimum tersebut sebagai salah satu langkah menjunjung perlakuan yang adil dalam pemberian imbalan bagi setiap orang yang bekerja. Upah minimum ditetapkan pada masing-masing regional, yaitu berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dengan kata lain, setiap provinsi atau kabupaten/kota memiliki upah minimum yang berbeda sesuai dengan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi masing-masing daerah. Untuk wilayah Provinsi Jambi, upah minimum yang ditetapkan pada tahun 2024 adalah sebesar Rp 3.037.121,00.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 4.5 Persentase Buruh/Karyawan/Pegawai dengan Upah di Bawah UMP Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Selama tahun 2024, persentase buruh/karyawan/pegawai perempuan yang menerima upah dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) lebih tinggi (69,98 persen) dibandingkan persentase buruh/karyawan/pegawai laki-laki (64,22 persen). Perbedaan persentase tersebut menunjukkan bahwa dalam hal pemberian upah bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan masih terdapat kesenjangan upah antar gender. Pekerja baik perempuan maupun laki-laki seharusnya mendapatkan upah sesuai ketentuan UMP. Perolehan upah yang lebih rendah dari peraturan upah minimum yang berlaku dapat menurunkan kesejahteraan pekerja. Hal tersebut dikarenakan kemungkinan pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan dasarnya semakin besar.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 4.6 Persentase Buruh/Karyawan/Pegawai dengan Upah di Bawah UMP Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Besarnya persentase pekerja yang menerima upah di bawah UMP ini menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum belum mampu melindungi seluruh pekerja. Tidak hanya itu, kebijakan upah minimum juga harus mampu menyentuh pekerja yang berada pada usaha mikro dan kecil. Kemudian, jika dilihat di masing-masing kabupaten/kota, persentase buruh/karyawan/pegawai yang menerima upah dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) memiliki besaran yang bervariasi pada setiap jenis kelamin dan wilayah. Tingkatan kabupaten/kota berdasarkan persentase tersebut untuk masing-masing jenis kelamin pun berbeda.

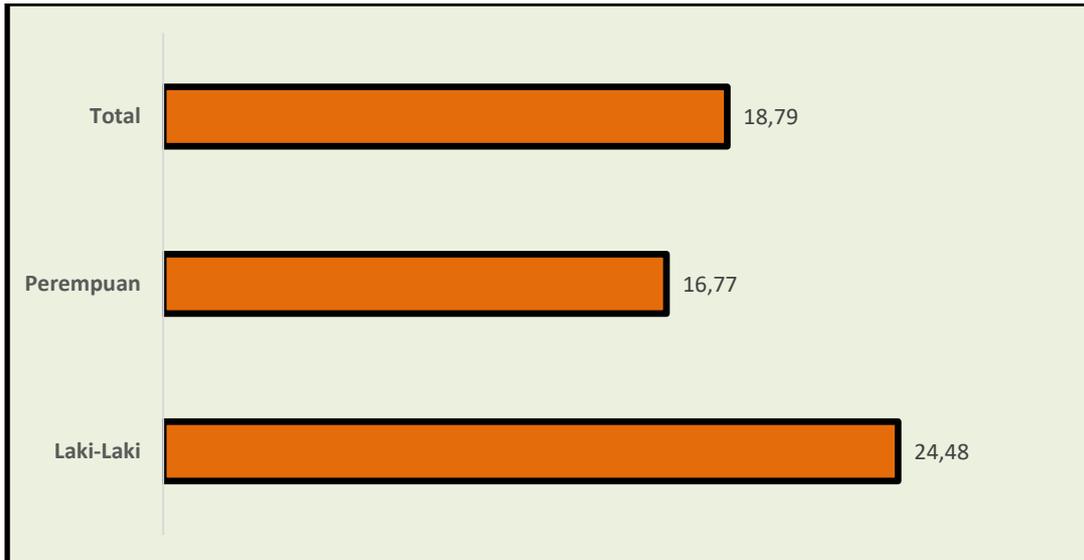
Pada tahun 2024, seluruh kabupaten/kota di Provinsi Jambi persentase buruh/karyawan/pegawai perempuan yang menerima upah dibawah UMP lebih besar dibandingkan laki-laki. Persentase terbesar ada di Kabupaten Tebo, dimana 91,88 persen buruh/karyawan/pegawai perempuan di kabupaten tersebut menerima upah di bawah UMP. Sedangkan persentase terendah adalah di Kota Jambi yaitu sebanyak 49,17 persen buruh/karyawan/pegawai perempuan di wilayah ini menerima upah di bawah UMP.

Kota Jambi juga merupakan wilayah dengan persentase buruh/karyawan/pegawai yang menerima upah dibawah UMP terendah untuk pekerja laki-laki (46,32 persen). Fakta tersebut memperlihatkan bahwa pemerintah Kota Jambi semakin serius dalam memperhatikan instrumen bagi para pekerjanya, juga fakta bahwa pekerja perempuan di Kota Jambi memiliki spesifikasi kerja yang dapat bersaing dengan pekerja laki-laki. Sekalipun kesenjangan antara pekerja laki-laki dan perempuan terkait upah di bawah UMP masih sangat tinggi di Kota Jambi, masih ada beberapa wilayah yang persentase kesenjangan cukup tinggi; seperti Kabupaten Tebo, Tanjab Barat, dan Sarolangun. Hal ini perlu untuk mendapatkan perhatian yang serius.

#### **4.5 Jumlah Jam Kerja Pekerja Perempuan Tidak Dibayar Lebih Tinggi Daripada Laki-laki**

Selain upah, kesejahteraan pekerja juga dapat dilihat dari jam kerjanya. Kombinasi antara keduanya, yaitu upah dan jam kerja sangat mencerminkan pengakuan ekonomi dari produktivitas pekerja tersebut. Pemberian upah yang kecil di saat jam kerja yang banyak menunjukkan bahwa hasil pekerjaan tersebut tidak dipandang terlalu ekonomis, namun kondisi tersebut tentunya dapat menurunkan kesejahteraan pekerja.

Pada gambar 4.7 terlihat bahwa pekerja perempuan yang merupakan pekerja keluarga/tidak dibayar, 18,79 persen diantaranya bekerja kurang dari 15 jam seminggu. Sedangkan untuk pekerja laki-laki sebanyak 24,48 persen. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak waktu yang dihabiskan oleh perempuan untuk bekerja membantu pasangan atau keluarganya dan tanpa upah, dibandingkan laki-laki. Tentu hal ini terdengar kurang adil karena kontribusi perempuan secara ekonomi dalam pekerjaan adalah nyata. Hanya saja, seperti dalam bahasan sebelumnya; laki-laki yang cenderung sebagai kepala rumah tangga harus memastikan dalam pekerjaannya dia mendapatkan upah. Sehingga ketika menjadi pekerja keluarga atau tidak dibayar, laki-laki cenderung memberikan waktunya tidak sebanyak perempuan.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 4.7 Rata-rata Pekerja Tidak Dibayar dengan Jam Kerja Kurang dari 15 Jam Seminggu Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

#### 4.6 Peran Pemangku Kebijakan Menghilangkan Ketidaksetaraan Gender Dalam Pasar Tenaga Kerja

Isu gender dalam pasar tenaga kerja tidak pernah lepas dari perhatian berbagai pihak. Diskriminasi antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja masih terlihat dalam beberapa aspek. Semangat wanita untuk masuk ke dalam pasar tenaga kerja tidak akan mampu mengangkat kesejahteraan mereka jika kebanyakan dari mereka adalah pekerja informal dan pekerja rentan. Namun, kenyataan tersebut yang harus diterima pekerja perempuan. Pekerja perempuan cenderung menjadi pekerja informal dan pekerja rentan yang identik dengan upah rendah dan tidak mendapatkan perlindungan sosial.

Diskriminasi perempuan tersebut banyak terjadi sehingga memicu adanya ketidaksetaraan gender dalam pasar tenaga kerja. Kecenderungan perempuan menerima upah yang rendah akan melahirkan kesenjangan upah antar gender. Kesenjangan upah antar gender tersebut terjadi lantaran posisi pekerja perempuan yang rendah atau pandangan nilai ekonomis yang rendah terhadap pekerja perempuan. Perbedaan upah terjadi karena wanita cenderung berada pada sektor jasa seperti kesehatan dan pendidikan. Segregasi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan tersebutlah yang menyebabkan kesenjangan upah antar gender.

Kesenjangan upah antar gender juga disebabkan pandangan yang mengakar dalam budaya Indonesia, yaitu kaum perempuan hanya sebagai pembantu ekonomi keluarga sedangkan peran utamanya adalah pekerja domestik. Upah yang rendah tersebut juga ada hubungan dengan jam kerja perempuan. Kaum perempuan dengan tugas merawat keluarga dan anak-anaknya akan cenderung bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit dan dengan produktivitas rendah sehingga upah yang diterimapun lebih rendah daripada laki-laki. Padahal tidak sedikit pekerja perempuan yang berperan sebagai orangtua tunggal dan harus memenuhi kebutuhan keluarganya.

Oleh karena itu, para pemangku kebijakan seperti pemerintah dan para pengusaha harus berkoordinasi untuk menghilangkan isu ketidaksetaraan gender dalam pasar tenaga kerja. Kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan diwujudkan dalam empat hal, yakni akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat. Keempat faktor tersebut harus terpenuhi untuk mencapai kesetaraan gender yang ideal. Pemerintah dapat terus menyusun strategi untuk meminimalisir atau bahkan sampai menghilangkan praktik diskriminasi gender di dunia kerja dengan membuat kebijakan dan perundang-undangan yang melindungi perempuan. Selain itu, pemerintah juga terus mendukung berbagai konvensi internasional yang menghapuskan bias gender dalam pasar tenaga kerja. Kemudian, bagi para pengusaha harus memberikan kesempatan yang sama bagi kaum perempuan, untuk mendapatkan pekerjaan, jabatan, promosi, dan pelatihan. Kaum perempuan dengan modal manusiawi dan tingkat pendidikan yang sama berhak untuk mendapatkan promosi jabatan yang sama dengan laki-laki. Kaum perempuan mampu memiliki produktivitas yang sama, juga berhak untuk mendapatkan upah yang sama dengan laki-laki.

Rumusan kebijakan tersebut diharapkan akan menghilangkan bias gender dalam pasar tenaga kerja. Kebijakan yang melindungi pekerja perempuan tersebut perlu didukung oleh berbagai pihak terkait agar terimplementasi secara efektif. Dengan demikian, kesejahteraan pekerja akan diterima baik oleh laki-laki maupun perempuan tanpa adanya diskriminasi.



# Bab 5

## REKONSILIASI ANTARA BEKERJA DAN TANGGUNG JAWAB KELUARGA



**68,81%**

pekerja perempuan yang harus menjadi kepala rumah tangga, berstatus "*single parent*" (berstatus cerai dan harus menjadi kepala rumah tangga)



Perempuan berstatus kawin (memiliki pasangan),

**34,19%**

adalah pekerja tidak dibayar



## **BAB V**

### **REKONSILIASI ANTARA BEKERJA DAN TANGGUNG JAWAB KELUARGA**

#### **5.1 Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Keluarga**

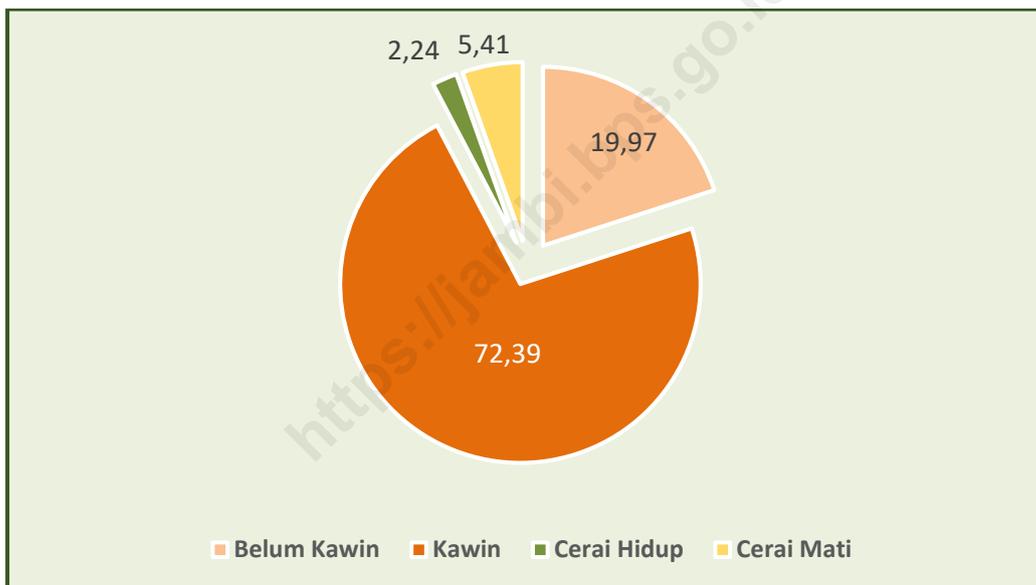
Seiring dengan perkembangan teknologi, tuntutan terhadap perempuan untuk ikut bekerja merupakan hal yang lumrah terjadi. Aktifitas bekerja ini dapat dilakukan dari dalam rumah maupun di luar rumah dengan maksud untuk mendapatkan penghasilan. Aktifitas bekerja yang dilakukan oleh kaum perempuan tidak lagi dimaknai sebagai tuntutan semata, tapi juga merupakan ekspresi dalam berkarya serta wujud eksistensi kemampuan perempuan itu sendiri. Pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan perempuan. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan menggeser posisi laki-laki di dunia kerja.

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja terdapat nilai plus dan minus. Nilai plus yang dapat diambil, perempuan dapat membantu pasangan dan keluarga dalam memenuhi kebutuhan ekonomi. Di sisi lain perempuan dapat mengaktualisasikan kemampuan diri sendiri sehingga dapat meningkatkan harga diri. Sementara itu, nilai minus yang mungkin terjadi adalah perempuan akan menghadapi persoalan dalam membagi tugas rumah tangga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga serta waktu yang berkurang untuk keluarga. Beberapa perempuan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga. Terlebih lagi, keyakinan dan budaya masyarakat masih menginginkan perempuan berperan ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Konflik yang dialami wanita pekerja tersebut akan berdampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan yang rendah dan kepuasan hidup yang rendah.

Salah satu upaya meminimalkan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah dengan menyeimbangkan antara aktivitas pekerjaan dan peran dalam keluarga. Ketika perempuan bekerja dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, hal ini akan menguntungkan banyak pihak. Keuntungan yang dirasakan karyawan adalah kesejahteraan meningkat, kesehatan membaik, dan mampu berfungsi dengan baik dalam lingkungan bermasyarakat. Kemudian dari sisi organisasi, akan terlihat adanya komitmen kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan

kerja. Sementara itu dari sisi keluarga akan tercapai adanya kepuasan keluarga, kepuasan perkawinan, performansi keluarga, keberfungsian keluarga, kesejahteraan keluarga, dan kepuasan terhadap kesejahteraan anak.

Dalam praktiknya tidak mudah untuk menyeimbangkan antara beban pekerjaan yang dihadapi sehari-hari di tempat kerja dengan tanggung jawab untuk mengurus keluarga di rumah. Perempuan yang bekerja lebih banyak mengalami konflik dibandingkan laki-laki yang bekerja. Hal ini disebabkan perbedaan peran antara suami dan istri di dalam keluarga khususnya di negara berkembang di mana fasilitas pengasuhan anak (*child care center*) masih sangat terbatas. Laki-laki lebih fleksibel perannya di dalam keluarga sementara perempuan cenderung lebih banyak melakukan kegiatan bersifat rutinitas atau kewajiban. Oleh karena itu perempuan bekerja masih dihadapkan pada rutinitas pekerjaan rumah tangga setelah seharian melakukan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya di kantor.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 5.1 Persentase Perempuan yang Bekerja Menurut Status Perkawinan di Provinsi Jambi, 2024**

Beban ganda perempuan merupakan masalah yang sering dihadapi perempuan bekerja. Perempuan seringkali harus memilih antara tidak menikah dan sukses berkarier, atau menikah dan menjadi ibu rumah tangga yang baik. Dibutuhkan pemikiran yang matang seorang perempuan berstatus menikah untuk melangkah ke dunia kerja, mengingat konsekuensi peran ganda yang akan dihadapi. Menurut data Sakernas 2024, ada sebanyak 72,39 persen perempuan bekerja berstatus kawin yang berarti harus berani menanggung resiko menghadapi peran ganda sebagai pekerja dan

tanggung jawab sebagai istri serta ibu dari anak-anaknya. Adapun perempuan bekerja yang berstatus belum menikah (19,97 persen) dan perempuan bercerai baik cerai hidup maupun cerai mati ada sebanyak 7,65 persen. Berbagai faktor yang mendorong perempuan berstatus kawin untuk bekerja, diantaranya karena pendidikan tinggi, kemampuan untuk maju dan berkembang karena ingin meningkatkan eksistensi diri, serta alasan paling mendasar khususnya pada keluarga miskin adalah untuk mendapatkan penghasilan tambahan dalam memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

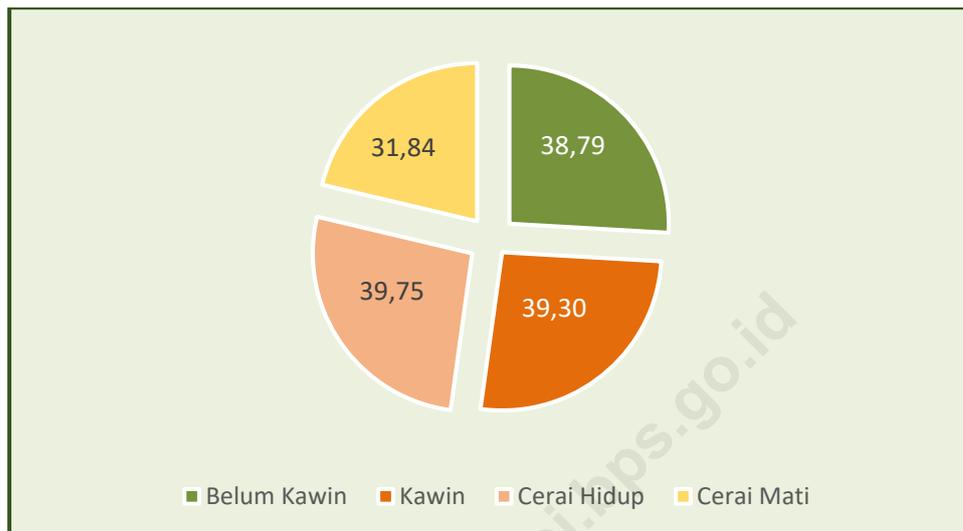
Wanita dengan status cerai dan berstatus *single parent* sebagian akan menjadi kepala rumah tangga. Disamping tuntutan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Sulitnya wanita *single parent* dalam memenuhi kebutuhan keluarga disebabkan oleh faktor ekonomi. Sebagai orang tua tunggal mereka menanggung beban lebih berat karena ditanggung sendirian. Satu sisi mereka harus mencukupi kebutuhan hidup keluarga, di lain pihak harus memberi perhatian dan pendidikan bagi anak-anaknya.

Dilihat dari penyebab perceraian, perempuan berstatus cerai mati lebih dominan yang bekerja (besarnya 5,41 persen) dibandingkan dengan perempuan berstatus cerai hidup (Gambar 5.1). Hal ini berkaitan dengan tanggungan anak dalam keluarga, dimana perempuan yang berstatus cerai hidup biasanya masih mendapatkan tunjangan anak dari mantan suaminya, sedangkan yang berstatus cerai mati tidak. Karenanya tuntutan untuk bekerja lebih besar pada mereka yang berstatus cerai mati daripada cerai hidup.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi jam kerja perempuan. Perolehan penghasilan merupakan alasan utama seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, jika penghasilan pekerja meningkat maka jumlah jam kerja untuk bekerja juga akan meningkat. Tanggungan keluarga merupakan salah satu alasan utama bagi para ibu rumah tangga turut serta dalam membantu suami sehingga memutuskan diri bekerja untuk memperoleh penghasilan. Besarnya jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi kemauan untuk melakukan pekerjaan, sehingga meningkatkan jumlah jam kerja.

Jika melihat data Sakernas 2024, jam kerja perempuan yang sudah menikah lebih panjang (39,30 jam) dibandingkan jumlah jam kerja perempuan yang berstatus belum menikah (38,79 jam) atau cerai hidup (39,75 jam) sedangkan jumlah jam kerja perempuan yang berstatus cerai mati (31,84 jam) merupakan jam kerja yang paling

sedikit (Gambar 5.2). Hal ini dapat dipahami, karena perempuan yang berstatus menikah dapat membantu penghasilan suami, sehingga tanggungan keluarga yang dimiliki tidak menjadi beban sendiri melainkan ditanggung bersama dengan suami. Perempuan kawin juga harus dapat membagi waktu untuk keluarga, sehingga berusaha bekerja dengan efisien dalam waktu terbatas. Sedangkan untuk perempuan yang berstatus cerai mati, umumnya juga dikarenakan usia yang lebih tua yang juga tidak memungkinkan untuk bekerja dengan jam kerja yang banyak.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 5.2 Rata-Rata Jam Kerja Perempuan Selama 1 Minggu Menurut Status Perkawinan di Provinsi Jambi, 2024**

Selanjutnya untuk alasan lamanya jam kerja antara perempuan berstatus cerai hidup dan belum kawin tentunya berbeda. Perempuan dengan status cerai hidup atau *single parent* menanggung beban tanggungan keluarga sendiri tanpa bantuan suami, sementara untuk mencukupi kebutuhan keluarganya membutuhkan penghasilan yang tidak sedikit. Dengan asumsi yang sama bahwa perempuan berstatus cerai hidup biasanya masih berusia produktif, maka masih memungkinkan untuk bekerja lebih lama untuk mendapatkan penghasilan lebih besar. Lain halnya dengan perempuan yang belum kawin. Terlepas dari memiliki beban tanggungan keluarga atau tidak, perempuan belum kawin lebih fleksibel dalam pengaturan waktu bekerja karena tidak terikat oleh tanggung jawab lainnya, yaitu dalam hal tanggung jawab perhatian terhadap keluarga di rumah. Artinya, perempuan belum kawin belum terbebani tanggung jawab sebagai istri atau tanggung jawab sebagai seorang ibu sebagaimana perempuan berstatus kawin atau berstatus cerai hidup.

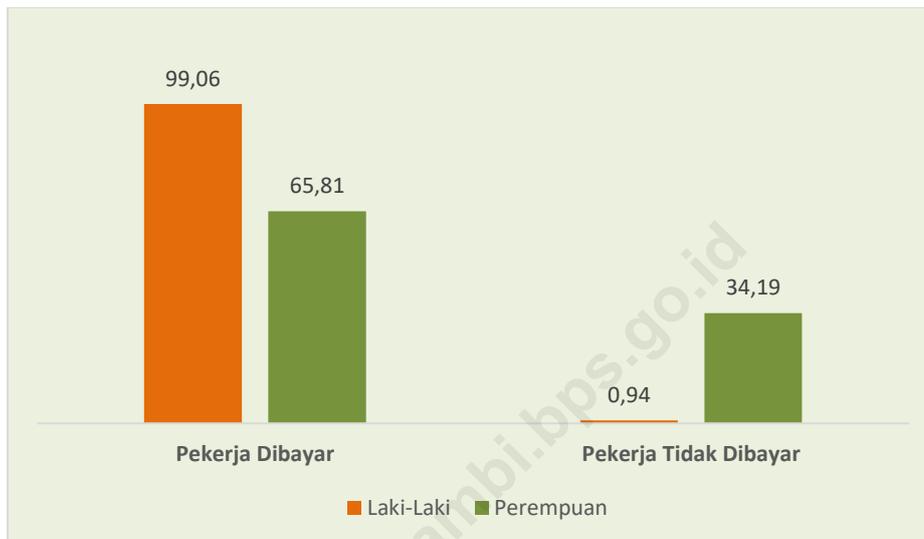
Pada dasarnya tidak ada kewajiban bagi perempuan untuk bekerja di luar rumah, karena tanggung jawab mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga menjadi tanggung jawab laki-laki (suami). Namun karena bermacam alasan mengharuskan perempuan bekerja di luar rumah. Ketika seorang perempuan memutuskan untuk bekerja, bila belum memiliki anak, maka yang menjadi fokus rutinitasnya adalah mengurus suami dan pekerjaan. Namun, pekerjaan wanita akan bertambah jika perempuan tersebut memiliki anak.

Seorang ibu yang sering menghabiskan waktu bekerja di luar rumah harus memiliki strategi agar tetap dekat dengan anak-anak yang menjadi tanggung jawab utamanya. Ibu yang bekerja harus pandai membagi waktu antara karir dan rumah tangga. Misalnya sepulang bekerja, ibu sebaiknya langsung memberi waktu untuk anak. Jangan menundanya karena anak sedang dalam kondisi terbaik setelah menunggu ibu pulang bekerja. Paling tidak berikan waktu 15 menit untuk melayani kebutuhan anak, apakah mereka ingin bermain bersama atau sekadar ingin berbagi cerita tentang aktivitasnya. Setelah apa pun ibu, jangan menolak anak di saat-saat seperti ini. Ketika anak sudah merasa didengarkan dan diperhatikan, ibu bisa minta waktu pada anak untuk mandi dan beristirahat sebentar untuk kemudian menemani mereka lagi. Mengenalkan anak pada pekerjaan ibu juga dapat dilakukan untuk memberi anak pemahaman. Sese kali anak dapat diajak ke tempat kerja, tentu dengan seizin atasan. Dengan demikian anak akan paham bahwa ibunya keluar rumah untuk bekerja, sambil menjelaskan bahwa ibu mencari uang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Memberi pemahaman anak tentang pekerjaan ibu, sebenarnya juga mengajarkan anak tentang nilai sebuah usaha. Anak akan melihat bahwa untuk mendapatkan uang, misalnya, diperlukan kerja keras sebagaimana yang dilakukan ibunya.

Disamping itu dukungan dan kontribusi suami juga mutlak diperlukan. Penerapan pola asuh anak juga didasarkan atas kesepakatan antara suami dan istri, karena pendidikan anak adalah tanggung jawab bersama. Ketika istri bekerja yang sudah pasti melalui restu suami, maka suami juga harus turut berperan. Misalnya, ketika terjadi kekosongan pengasuh, suami sebaiknya turun tangan membantu istri, misalnya menjaga anak, ikut membantu pekerjaan rumah tangga, atau yang lainnya. Ketika anak-anak melihat kerjasama antara ayah dan ibunya, sesungguhnya ini merupakan pelajaran berharga untuk masa depan mereka juga.

## 5.2 Peran Perempuan Dalam Membantu Ekonomi Keluarga

Sudah disebutkan sebelumnya bahwa peran ganda para perempuan pekerja adalah sebagai ibu rumah tangga (melahirkan, mengasuh anak, dan mengurus pekerjaan rumah tangga) sekaligus sebagai pekerja. Di satu sisi, wanita pekerja harus menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga, tetapi di sisi lain, juga dituntut untuk terlibat bekerja untuk dapat membantu perekonomian keluarga. Oleh karena itu, peran perempuan sangat diperlukan sebagai salah satu kontributor dalam ekonomi rumah tangga.

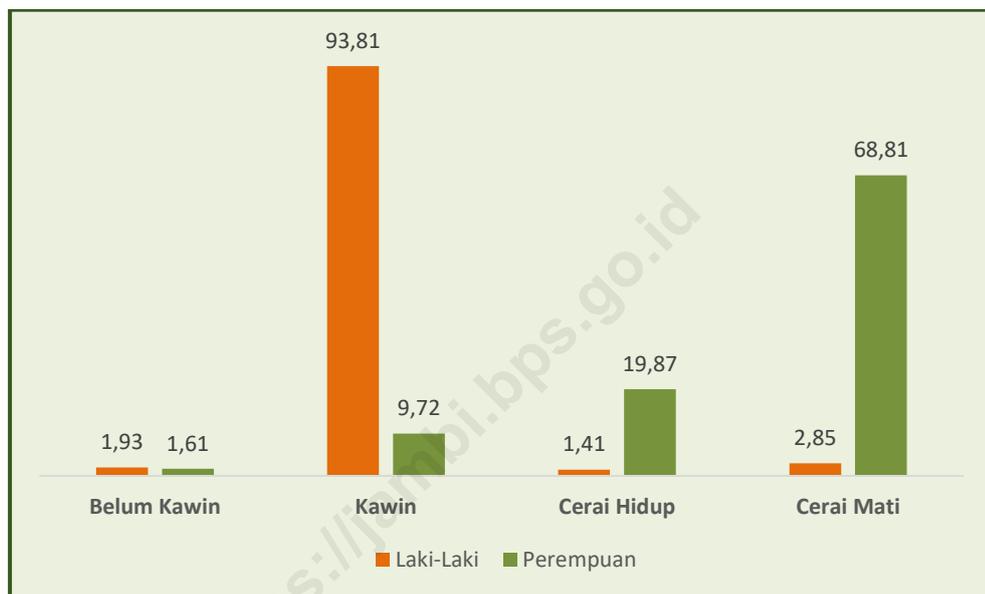


Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 5.3 Persentase Pekerja Berstatus Kawin Menurut Status Pekerjaan dan Jenis Kelamin di Provinsi Jambi, 2024**

Partisipasi perempuan yang bekerja salah satunya dilatarbelakangi karena sosial ekonomi yang rendah. Bagi perempuan yang berstatus kawin, tuntutan bekerja hanya sebatas membantu pendapatan suami yang belum mampu mencukupi seluruh kebutuhan keluarga. Ada beberapa di antara mereka, tujuan bekerja bukan untuk mendapatkan upah/gaji/barang, melainkan hanya sekadar membantu suami atau orang lain dalam kegiatan usahanya, yang biasa disebut sebagai pekerja keluarga/tidak dibayar. Menurut data Sakernas tahun 2024, masih cukup banyak (34,19 persen) perempuan berstatus kawin yang bekerja sebagai pekerja keluarga/tidak dibayar. Hal ini mengindikasikan semakin banyak perempuan bersuami yang ingin berkontribusi secara finansial dalam perannya membantu perekonomian keluarga, bukan hanya membantu secara fisik dan pikiran usaha pasangan tanpa balas jasa berupa uang atau barang.

Sementara itu perempuan yang berstatus sebagai *single parent* atau *single mother* dalam memenuhi kebutuhan keluarga seluruhnya ditanggung sendiri tanpa mengandalkan bantuan dari suami. Keberadaan perempuan *single mother* sebagai kepala rumah tangga dikarenakan ketidakhadiran peran ayah sebagai kepala rumah tangga. Kondisi ini dapat terjadi akibat ditinggal cerai oleh suami (cerai hidup) atau ditinggal suami karena meninggal (cerai mati). Perempuan dengan status cerai mati memberikan dampak yang jauh lebih besar karena tidak adanya pasangan akibat kematian pasangan, sedangkan bagi perempuan yang cerai hidup akan merasakan efek traumatik dan tekanan emosional.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2024

**Gambar 5.4 Persentase Pekerja Menurut Status Perkawinan dan Jenis Kelamin Kepala Rumah Tangga di Provinsi Jambi, 2024**

Wanita berstatus *single parent* yang menjadi kepala rumah tangga akan lebih mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan keluarga karena faktor ekonomi. Sebagai orang tua tunggal sekaligus kepala rumah tangga, mereka akan menanggung beban lebih berat. Di satu sisi harus mencukupi kebutuhan hidup keluarga, di lain pihak harus memberi perhatian dan pendidikan bagi anaknya. Tugas-tugas yang dulu dikerjakan berdua dengan suaminya, sekarang harus dilakukan sendiri.

Pada gambar 5.4, terlihat bahwa perempuan pekerja yang juga berstatus sebagai kepala rumah tangga sebagian besar adalah yang berstatus cerai sebanyak 88,68 persen baik cerai mati maupun cerai hidup. Sedangkan yang berstatus belum kawin dan kawin hanya sebagian kecil saja. Hal ini berarti mereka yang berstatus *single parent*, harus

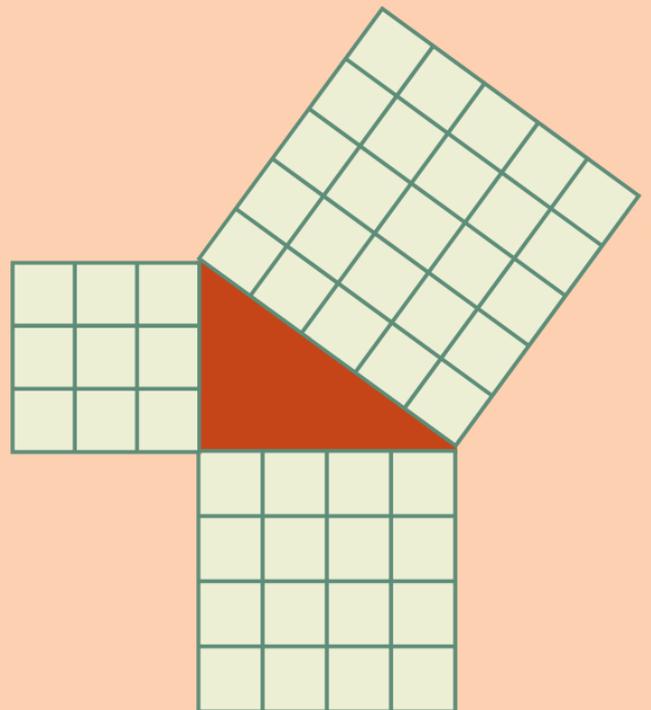
menanggung sendiri kebutuhan dirinya dan keluarganya karena berperan juga sebagai kepala rumah tangga. Pendapatan wanita *single parent* dalam memenuhi kebutuhan keluarga juga terbatas akan umur. Umur merupakan salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap cara berpikir dan bertindak seseorang, khususnya dalam mengambil keputusan. Pada umumnya seseorang yang berada pada umur produktif dapat memperoleh pendapatan yang lebih jika dibandingkan dengan umur non produktif.

Dari beberapa aspek permasalahan yang dialami wanita *single parent* di atas, faktor ekonomi merupakan faktor utama yang menjadi permasalahan di dalam keluarga mereka. Permasalahan ekonomi tersebut adalah pekerjaan dan pendapatan yang dimiliki, sehingga *single parent* harus dapat bekerja dan memiliki penghasilan agar dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup keluarga beserta anak-anaknya. Tidak mudah bagi *single parent* untuk mendapatkan pekerjaan karena berbagai alasan, di antaranya karena sedikitnya lapangan kerja, persyaratan umur, waktu, dan persyaratan kerja lain seperti pendidikan tinggi dan fisik. Pilihan lain bagi *single parent* untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga adalah berwirausaha. Peluang yang ada pun cukup besar jika ada keinginan dan motivasi yang kuat. Terlebih lagi jika *single parent* dapat menggunakan kesempatan yang ia miliki dengan baik dan banyaknya relasi dengan laki-laki dalam bidang wirausaha agar tidak mengalami diskriminasi gender dalam berwirausaha.

# Bab 6

## PENUTUP

<https://jambi.bps.go.id>





## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Keadilan ekonomi bagi perempuan telah menjadi bagian program unggulan pemerintah untuk menghilangkan ketimpangan gender. Perempuan mempunyai kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berpartisipasi dan berkontribusi di bidang ekonomi. Namun tidak mudah bagi perempuan untuk terjun dalam kegiatan ekonomi. Budaya dan pola pikir yang telah mengakar di kehidupan bermasyarakat terkait kedudukan perempuan membuat kaum perempuan harus menghadapi berbagai macam kendala untuk berkarya. Kendala terkait diskriminasi tersebut harus dihadapi perempuan setiap saat, mulai dari perannya dalam ekonomi keluarga hingga perannya dalam pasar tenaga kerja dan dunia usaha.

Dari sisi akses perempuan terhadap sumber daya, diskriminasi antar gender dapat terlihat dari akses pendidikan sebagai prasyarat dalam mengakses sumber daya ekonomi, akses teknologi informasi, dan akses terhadap pelatihan. Dalam akses pendidikan, kesetaraan sudah mulai terlihat; bahkan untuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi partisipasi perempuan sudah menyamai laki-laki. Sementara itu, dalam mengakses teknologi informasi persentase perempuan sedikit lebih rendah dibandingkan laki-laki. Investasi modal manusia juga dapat diperoleh dari pelatihan kerja, meskipun persentase perempuan masih lebih rendah daripada laki-laki, namun perbedaan yang ada jumlahnya relatif kecil. Hal ini menandakan perempuan di Provinsi Jambi sudah berupaya untuk terus mengejar ketinggalannya dalam berbagai akses yang ada, dan juga berarti pemerintah daerah beserta institusi terkait lain sudah berupaya untuk meminimalkan kesenjangan gender yang dapat terjadi.

Diskriminasi antar gender lebih terlihat jelas pada akses perempuan ke dalam pasar tenaga kerja. Perbedaan TPAK antara laki-laki dan perempuan cukup jauh. Keadaan tersebut menunjukkan banyaknya penghambat bagi kaum perempuan untuk masuk ke pasar kerja. Kesempatan kerja kaum perempuanpun tidak seluas kesempatan kerja kaum laki-laki. Banyak kualifikasi dan prasyarat tertentu seperti fisik dan status berkeluarga yang tidak mudah untuk dipenuhi. Tidak hanya itu, jumlah pekerja perempuan yang banyak pada sektor pertanian dan perdagangan sangat rentan sebagai pekerja keluarga atau pekerja tidak dibayar. Perempuan masih dianggap dengan fisik yang lemah dan tanpa keahlian.

Meskipun adanya budaya patriarki yang menempatkan laki-laki sebagai pemimpin dan pemikiran stereotip bahwa perempuan sebagai sumber sekunder ekonomi keluarga, tidak serta merta menjadikan perempuan untuk tidak bisa mencurahkan dirinya dalam kegiatan ekonomi; walaupun masih dalam waktu yang terbatas. Perbedaan yang masih terlihat cukup nyata antara pekerja tidak penuh perempuan dibandingkan laki-laki, mengindikasikan bahwa jam kerja antara perempuan dan laki-laki relatif berbeda, yang juga menandakan bahwa peran perempuan belum seimbang dalam dunia kerja. Hal ini masih perlu dicermati secara detail mengenai status pekerjaan dan lapangan usahanya.

Kondisi perempuan dalam pasar tenaga kerja ternyata memperlihatkan bahwa pekerja perempuan lebih cenderung menjadi pekerja rentan. Padahal pekerja rentan ini identik dengan upah rendah dan tidak mendapatkan perlindungan sosial. Upah rendah yang diterima perempuan tersebut yang melahirkan kesenjangan upah antar gender. Selain itu, pekerja perempuan dianggap sebagai pekerja lajang, sehingga banyak kaum perempuan yang menjadi tulang punggung tetapi tidak mendapatkan tunjangan untuk keluarganya.

Antara berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi dan mengurus keluarga/rumah tangga merupakan suatu dilema bagi kaum perempuan. Ketika perempuan bekerja dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, hal ini akan menguntungkan banyak pihak. Hal tersebut yang menyebabkan banyak perempuan berstatus kawin dan cerai hidup memutuskan untuk bekerja. Disatu sisi mereka tetap harus mengurus keluarganya, sementara di sisi lain mereka tetap harus bekerja untuk memenuhi sehari-hari. Bagaimanapun, perawatan keluarga tersebut terlihat dari jumlah jam kerja pekerja perempuan yang cenderung lebih kecil dari jam kerja pekerja laki-laki. Keputusan perempuan untuk bekerja juga dipengaruhi oleh jumlah tanggungan mereka. Semakin banyak jumlah tanggungan mereka, kecenderungan mereka untuk bekerja semakin besar.

Meskipun telah banyak kebijakan dan peraturan, diskriminasi antar gender masih terjadi di pasar tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan implementasinya yang belum optimal. Penghapusan diskriminasi gender dalam ekonomi tidak hanya dengan peran pemerintah tetapi juga membutuhkan peran pihak terkait seperti pengusaha, lingkungan kerja, keluarga, dan masyarakat. Kebijakan mengenai diskriminasi antar gender dapat dimulai dari aturan tentang cuti bersalin, pengasuhan anak, pengaturan jam kerja, dan kebijakan lain perlu diperhatikan guna meningkatkan kualifikasi dan akses perempuan. Perempuan juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan, jabatan, promosi, dan pelatihan.

Untuk masalah kewirausahaan, akses pelatihan dan permodalan yang kurang bagi perempuan ini memerlukan peraturan atau kebijakan yang memberikan perhatian khusus bagi pengusaha perempuan. Sifat atau kodrat perempuan yang biasanya lebih bersifat pasif memerlukan perhatian lebih dari pemangku kebijakan dalam pengembangan usahanya. Dengan demikian, produktivitas dan kinerja pekerja atau pengusaha perempuan akan meningkat dan mencapai kesetaraan gender, yang pada akhirnya memberikan kesejahteraan bagi kaum perempuan.

<https://jambi.bps.go.id>



## DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. 2022. *Statistik Pendidikan Provinsi Jambi 2022*. Jambi: BPS.

Badan Pusat Statistik. 2023. *Buku Pedoman Konsep Definisi Susenas Maret 2023*. Jakarta: BPS.

Badan Pusat Statistik. 2023. *Buku Pedoman Konsep Definisi Sakernas Agustus 2023*. Jakarta: BPS.

Sastrawati, Nila. (2018). *Laki-Laki dan Perempuan Identitas Berbedah Analisis Gender dan Politik Perspektif PostFeminisme*. Makassar : Alauddin Press.

<https://jambi.bps.go.id>





# DATA

## MENCERDASKAN BANGSA



**BADAN PUSAT STATISTIK  
PROVINSI JAMBI**

Jl. A. Yani No. 4, Telanaipura, Jambi 36122  
Telp. 0741-60497 Homepage: <http://jambi.bps.go.id>  
E-mail: [bps1500@bps.go.id](mailto:bps1500@bps.go.id)

ISSN 2774-1516



9 772774 151004