

## **Manifestasi Budaya Patriarki dalam Ketimpangan Kekuasaan pada Struktur Organisasi Sektor Pekerjaan: *Systematic Literature Review***

### ***The Manifestations of Patriarchal Culture in Power Inequality Within Organizational Structures in the Labor Sector: A Systematic Literature Review***

**Rahmadani Putri Jayanti\***

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [rahmadaniputrijayanti@gmail.com](mailto:rahmadaniputrijayanti@gmail.com)

**Aurelia Azzahra Haridiani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [aureliaazzahra1201@gmail.com](mailto:aureliaazzahra1201@gmail.com)

**Ahmad Fauzan Tri Prayogo**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [ahmadfauzantripra@gmail.com](mailto:ahmadfauzantripra@gmail.com)

#### **Abstrak**


Budaya patriarki merupakan sistem sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pihak dominan, yang hingga kini masih menjadi akar utama ketimpangan gender di berbagai sektor kehidupan, termasuk dunia kerja. Manifestasi budaya ini memicu stereotip negatif, kesenjangan upah, hingga diskriminasi sistemik yang menghambat potensi profesional perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengklasifikasikan pengaruh budaya patriarki dalam menurunkan atau meningkatkan potensi diri serta karier perempuan dalam struktur organisasi di sektor pekerjaan. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) berdasarkan panduan PRISMA dengan menganalisis artikel ilmiah yang dipublikasikan pada rentang tahun 2020-2025. Temuan menunjukkan bahwa mayoritas organisasi masih menerapkan praktik patriarki yang menciptakan hambatan struktural seperti fenomena *glass ceiling*, bias gender dalam rekrutmen, serta ketidakadilan dalam penilaian kinerja dan kompensasi yang mengakibatkan rendahnya partisipasi kerja perempuan dan terbatasnya akses terhadap posisi strategis.

**Kata kunci :** Budaya patriarki; ketimpangan gender; kekuasaan; struktur organisasi; sektor pekerjaan

#### **Abstract**

*Patriarchal culture is a social system that positions men as the dominant party, which to this day remains the primary root of gender inequality in various sectors of life, including the workplace. Manifestations of this culture fuel negative stereotypes, wage gaps, and systemic discrimination that hinder women's professional potential. This study aims to classify the influence of patriarchal culture in either diminishing or enhancing women's self-potential and career prospects within organizational structures in the workplace. The method employed is a Systematic Literature Review (SLR) based on the PRISMA guidelines, analyzing scientific articles published between 2020 and 2025. The findings indicate that the majority of organizations still implement patriarchal practices that create structural barriers such as the glass ceiling phenomenon, gender bias in recruitment, and unfairness in performance evaluation and compensation, resulting in low female workforce participation and limited access to strategic positions.*

**Keywords :** Patriarchal culture; gender inequality; power; organizational structure; employee sector

Article History	*corresponding author
<p><b>Submitted :</b> 23-04-2026</p> <p><b>Final Revised :</b> 19-05-2026</p> <p><b>Accepted :</b> 25-05-2026</p>	<div data-bbox="1002 412 1278 483" style="text-align: center;">  </div> <p data-bbox="831 517 1342 546">This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</p> <p data-bbox="831 566 1374 620">Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>

Di era digitalisasi, adopsi pemikiran modern telah mendorong penguatan isu kesetaraan gender sebagai kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki hak serta peluang yang setara dalam berbagai dimensi kehidupan (Shintiya dkk., 2025). Namun, implementasi konsep ini di Indonesia masih terbentur oleh budaya patriarki yang mengakar kuat. Patriarki dipahami sebagai sistem sosial yang menempatkan laki-laki dalam posisi dominan, baik di ranah domestik maupun publik, yang secara tidak sadar diwariskan lintas generasi (Pasaribu & Hidir, 2024; Revilliano dkk., 2023). Manifestasi budaya ini tidak hanya terbatas pada adat istiadat, tetapi merambah ke sektor profesional, menciptakan hambatan struktural bagi perempuan dalam dunia kerja.

Meskipun peran kesetaraan gender telah diterapkan, ada budaya yang masih mengakar dan sulit untuk dihilangkan. Budaya tersebut adalah budaya patriarki. Beberapa peneliti mendefinisikan budaya patriarki sebagai sistem sosial yang menjadikan laki-laki sebagai pihak dominan dalam kelangsungan hidup, baik di ranah domestik maupun publik (Pasaribu & Hidir, 2024). Definisi lain menekankan budaya patriarki sebagai suatu sistem sosial yang diskriminatif dan sangat merugikan perempuan yang secara tidak sadar diwariskan dari generasi ke generasi (Revilliano dkk., 2023).

Dalam konteks budaya patriarki, manifestasi merupakan bentuk nyata dari warisan turun temurun di mana menempatkan laki-laki sebagai pihak dominan daripada perempuan dalam kelangsungan hidup. Hingga saat ini, budaya patriarki masih ada dan berkembang di Indonesia, bahkan terlihat dalam hampir segala aspek kehidupan, meliputi politik, sosial, ekonomi, dan lain-lain (Halizah & Faralita, 2023 dalam Herdania dkk., 2025).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia tahun 2025 menunjukkan ketimpangan gender yang nyata, di mana partisipasi laki-laki mendominasi di angka 84,40% dibandingkan perempuan yang hanya mencapai 56,63%. Meskipun angka partisipasi perempuan ini telah menunjukkan tren peningkatan secara bertahap sejak tahun 2025, selisih sebesar 27,77% mencerminkan tingginya tantangan struktural serta peran tradisional domestik yang menghambat perempuan untuk masuk sepenuhnya ke dalam organisasi sektor pekerjaan.

Penelitian terdahulu oleh Sarina dkk. (2021) dan Hing dkk. (2023) menunjukkan bahwa budaya patriarki berdampak langsung pada penurunan kinerja perempuan akibat minimnya kesempatan dan adanya diskriminasi dalam penilaian profesional. Seringkali, promosi jabatan tidak didasarkan pada kompetensi objektif, melainkan pada bias gender yang memandang

perempuan lebih cocok untuk peran domestik (Shintiya dkk., 2025). Meskipun banyak penelitian telah membahas diskriminasi gender secara umum, masih terdapat celah penelitian (research gap) terkait bagaimana manifestasi patriarki secara spesifik mengintervensi struktur kekuasaan dalam hierarki organisasi di berbagai sektor pekerjaan dalam lima tahun terakhir.

Dari latar belakang tersebut, peneliti menyusun penelitian yang berjudul “Manifestasi Budaya Patriarki dalam Ketimpangan Kekuasaan pada Struktur Organisasi Sektor Pekerjaan” melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR) dari artikel-artikel yang dipublikasikan dalam jangka waktu lima tahun terakhir (2020-2025). Penelitian ini bertujuan untuk mengklasifikasikan pengaruh budaya patriarki dalam meminimalisasi atau meningkatkan potensi diri dan karier perempuan secara struktur organisasi dalam sektor pekerjaan. Melalui penulisan artikel ini diharapkan tumbuhnya kesadaran terkait isu-isu budaya patriarki di masyarakat, terutama dalam sektor pekerjaan. Penulis juga berharap artikel ini mampu mengurangi warisan budaya ini untuk generasi selanjutnya.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang berdasar pada “*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*” (PRISMA). PRISMA adalah serangkaian *evidence-based* yang bertujuan membantu penulis melaporkan berbagai tinjauan sistematis dan meta-analisis yang menilai manfaat (Sastypratiwi & Nyoto, 2020). PRISMA berfokus pada cara-cara di mana peneliti dapat memastikan pelaporan yang transparan dan lengkap dari jenis penelitian. Langkah dalam pencarian dibagi atas beberapa proses yaitu *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *included*.

## **Pengumpulan Data**

Tahapan *identification* dilakukan dengan menentukan strategi pencarian melalui perumusan kata kunci utama (Page, 2021). Hal ini bertujuan untuk menjamin keluasan cakupan literatur. Penelitian dilakukan dengan pencarian data literatur melalui *database online* yang memiliki dan mengarahkan ke repositori penerbit untuk studi akademis. Pencarian artikel dilakukan menggunakan kata kunci berikut: “Patriarki”, “Kekuasaan”, “Organisasi”, dan “Pekerjaan”.

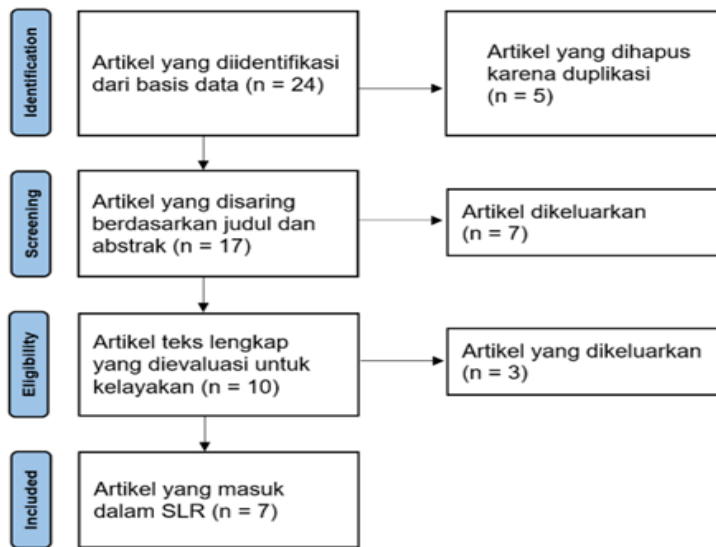
Selanjutnya, tahapan *screening* dilakukan setelah pencarian, di mana hasil dari tahap *identification* disaring berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, misalnya hanya mengambil judul dan abstrak yang relevan, membuang duplikat (Sastypratiwi & Nyoto, 2020). Kriteria yang ditetapkan pada penelitian ini, antara lain: 1) Menggunakan data yang berupa artikel ilmiah *peer reviewed*. 2) Menggunakan artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 5 tahun terakhir, yaitu tahun 2020-2025, karena dianggap lebih mencerminkan kondisi, teori, dan temuan terbaru. Hal ini bertujuan untuk menunjukkan relevansi penelitian terhadap situasi terkini. 3) Menggunakan artikel yang bereputasi, yaitu ARJUNA, GARUDA, *PubMed*, *ScienceDirect*, dan *Google Scholar*, sebagai acuan dalam menilai kualitas artikel yang ada.

## **Analisis Data**

Analisis data dilakukan pada tahapan *eligibility* dengan membaca keseluruhan artikel-artikel yang sudah dikumpulkan. Tahapan ini menjadi penyeleksian artikel yang harus dimasukkan dalam kajian selanjutnya berdasarkan kriteria yang ditetapkan pada penelitian.

Setelah itu, artikel-artikel tersebut akan dibagi menjadi dua, yaitu beberapa artikel yang memenuhi syarat penelitian dan yang tidak memenuhi syarat.

Tahap terakhir adalah *included*, yaitu tahap yang dilakukan dengan mengelompokkan serta menganalisis artikel-artikel yang telah melalui proses seleksi sebelumnya. Pada tahap ini, setiap artikel yang memenuhi kriteria inklusi akan ditinjau secara lebih mendalam untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Proses analisis dilakukan dengan mengidentifikasi temuan-temuan utama dari masing-masing artikel. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan sebagai data utama yang menjadi dasar dalam penyusunan hasil penelitian yang dilakukan. Tahapan seleksi dijelaskan melalui *flowchart* PRISMA pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan seleksi berdasarkan *flowchart* PRISMA

## Hasil

Bentuk manifestasi budaya patriarki sudah diterapkan hingga saat ini. Budaya ini menempatkan pihak laki-laki sebagai pihak dominan dengan merendahkan peran perempuan dalam keberlangsungan hidup. Perkembangan budaya ini telah mengakar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sektor pekerjaan. Berdasarkan artikel rujukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak perempuan sering kali menjadi korban dari tindakan diskriminatif yang terjadi di sektor pekerjaan, mulai dari hambatan struktural hingga ketidakadilan kebijakan.

**Tabel 1. Ringkasan Hasil Review**

No.	Penulis & Tahun	Judul	Subjek & Jumlah	Metode	Hasil
1.	Dicky Jasmiarto dan Achmad Ridwan (2025)	Perempuan Fokus Berkarier di Desa Gununggangsir Pasuruan Dalam Pandangan Feminisme Radikal	Pekerja perempuan sebanyak 5 orang dengan rentang usia 22-30 tahun.	Kualitatif dengan pendekatan deskriptif kritis berbasis gender.	Sebagian perempuan di lokasi penelitian menghadapi diskriminasi dan stereotip gender saat bekerja di industri.
2.	Yeni Nuraeni dan Ivan Lilin Suryono (2021)	Analysis of Gender Equality on Employment In Indonesia	Studi literatur dan diskusi.	Kualitatif deskriptif, dengan kombinasi studi literatur dan FGD ( <i>Focus Grup Discussion</i> ).	Hambatan kesetaraan gender ditunjukkan pada ketiadaan kesepakatan antara pekerja perempuan dengan pengusaha terhadap kesetaraan gender, peraturan kesetaraan gender masih kurang optimal, rendahnya kesadaran dari pekerja terhadap hak-haknya, serta rendahnya posisi pekerja perempuan.
3.	Faridhatul Kusnah dan Oksiana Jatiningasih (2025)	Marginalisasi dan Subordinasi Pada Perempuan Pekerja Industri Kimia Di Kecamatan Krian	Pekerja perempuan di industri kimia "X" sebanyak 3 orang dari usia 23 dan 24 tahun.	Kualitatif	Penyebab marginalisasi dan subordinasi berupa budaya pekerja yang masih melekat di masyarakat meliputi stereotip gender yang dibentuk oleh lingkungan sosial dan masyarakat, serta keterbatasan akses bagi pekerja perempuan.

4.	Ega Leovani, Florentinus Heru Ismadi, dan Candra Astra Tarengga (2023)	Ketidaksetaraan Gender Di Tempat Kerja: Tinjauan Mengenai Proses dan Praktek dalam Organisasi	Studi literatur (dari berbagai basis data akademik).	Kualitatif	Kesenjangan gender dalam organisasi yang mengakibatkan adanya perbedaan upah antara pekerja pria dan wanita, serta perilaku diskriminasi verbal berupa kata-kata kasar dari pekerja pria yang tidak ingin diatur oleh pekerja wanita.
5.	Prhita Shintiya, Mirna Nur Aliya Abdullah, dan Muhammad Redsa Prizaldi Mujayapura (2025)	Warisan Patriarki: Hambatan Struktural Bagi Perempuan Di Dunia Kerja	Studi literatur	Kualitatif	Faktor-faktor yang menyebabkan ketimpangan peran dan rendahnya tingkat partisipasi kerja wanita dalam organisasi, didukung oleh <i>Glass Ceiling Theory</i> dan <i>Gender Role Theory</i> yang menyebabkan adanya hambatan struktural berupa ketimpangan upah dan akses karier.
6.	Nabila Naswa (2025)	Analisis Kesenjangan Gender Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia	Studi literatur	Kualitatif dengan menggunakan metode kajian pustaka (library research).	Diskriminasi gender dalam dunia kerja muncul dalam berbagai bentuk, seperti diskriminasi terhadap upah, keterbatasan untuk perempuan dalam posisi kepemimpinan, stereotip peran gender, dan kurangnya perlindungan hukum untuk perempuan yang bekerja di tempat kerja.

---

7.	Adrianus Hondro, Titik Rosnani, dan Sulistiowati (2025)	<i>Human Resource Management Meets Public Policy: GII, Education Parity, and Women's Labour-Force Participation</i>	Data pekerja perempuan dan laki-laki di seluruh Asia Timur dan Pasifik (EAP)	Kuantitatif dengan desain cross-sectional	Ketimpangan gender struktural berupa kesenjangan pendidikan menengah antara laki-laki dan perempuan merupakan faktor utama dalam memperlebar kesenjangan partisipasi kerja.
----	---	---	--	---	---

---

## Pembahasan

### 1. Manifestasi dalam Struktur Formal dan Kebijakan Organisasi

Stereotip masyarakat yang menempatkan kedudukan laki-laki lebih tinggi dari perempuan melahirkan anggapan bahwa posisi pemimpin lebih sesuai diberikan kepada laki-laki. Perempuan dianggap sebagai makhluk lemah yang tidak dapat berpikir rasional karena perempuan terkenal dengan dominasi intuisi dan emosi yang dimilikinya (Kusnah & Jatningsih, 2024). Stereotip ini menjadi hambatan bagi perempuan yang berkarier di ranah publik dan memunculkan fenomena glass ceiling, yaitu hambatan tak kasat mata yang secara sistemik membatasi perempuan untuk naik ke posisi strategis meskipun memiliki kualifikasi memadai (Shintiya dkk., 2025). Perempuan lebih jarang mendapatkan bimbingan atau mentor, dukungan organisasi, hingga akses jaringan informal yang dapat mendukung kemajuan karir. Menurut data World Bank pada 2021, hanya sekitar 12% dari posisi manajerial atas di sektor formal yang diisi oleh perempuan. Kesenjangan ini mencerminkan adanya tantangan struktural bagi perempuan untuk menempati posisi kepemimpinan korporat.

Budaya patriarki juga menciptakan ketidakadilan dalam penempatan kerja dan promosi karir yang lebih menguntungkan laki-laki. Organisasi cenderung menempatkan perempuan di posisi administratif atau pendukung, bahkan pada pekerjaan domestik, seperti pelayan kebersihan dan jasa boga (Naswa, 2025). Sementara itu, laki-laki menjadi pemegang kekuasaan utama dalam kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan pembagian tugas. Perempuan berada dalam posisi subordinasi yang hanya bisa menerima keputusan dari laki-laki sehingga pendapatnya sering diabaikan. Hal ini disebabkan keyakinan bahwa perempuan memiliki emosi tidak terkontrol sehingga tidak dapat mengambil keputusan rasional dan objektif (Kusnah & Jatningsih, 2024). Padahal, penelitian menunjukkan bahwa perempuan memiliki empati dan kemampuan baca-tulis yang lebih tinggi dibanding laki-laki (Damanik & Ajijah, 2025). Hal ini bermanfaat dalam membangun hubungan korporat yang komunikatif dan kolaboratif, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas anggota organisasi.

Ketimpangan juga ditunjukkan pada aspek kompensasi kerja. Gaji perempuan sering kali lebih rendah dibanding laki-laki untuk kualifikasi yang setara. Laporan ILO tahun 2021 mencatat pendapatan perempuan Indonesia sekitar 23 persen lebih rendah dari laki-laki akibat adanya diskriminasi pekerjaan, ketidaksetaraan tanggung jawab, dan hambatan struktural. Kontribusi perempuan dipandang rendah sehingga mereka dianggap layak mendapat gaji minimum (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021). Hal ini memberikan dampak signifikan terhadap turunnya kesejahteraan finansial dan keseimbangan kehidupan kerja keluarga. Padahal, Pasal 88 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menjamin hak pekerja atas penghasilan layak, dan PP Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 2 Ayat (2) menetapkan perlakuan sama dalam pengupahan tanpa diskriminasi. Pekerja perempuan wajib mendapat gaji layak tanpa diskriminasi.

Tidak hanya dalam kompensasi, ketidakadilan juga terjadi dalam pengaturan jam kerja dan cuti. Banyak organisasi memberikan lembur secara berlebihan kepada perempuan tanpa mempertimbangkan beban ganda yang dihadapinya, yaitu tanggung jawab perempuan sebagai pekerja publik sekaligus pengelola urusan domestik (Shintiya dkk., 2025). Pengajuan cuti untuk perempuan sering kali dipersulit, baik cuti masa haid dan melahirkan. Padahal, UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 76 telah melindungi hak perempuan, seperti larangan bekerja malam bagi pekerja di bawah 18 tahun dan

kewajiban memberikan keringanan bagi pekerja hamil. Namun, implementasi kebijakan ini masih lemah di banyak organisasi.

## **2. Manifestasi dalam Budaya dan Sosial**

Perempuan karier sering dianggap dan dipandang cerdas dan modern dengan lebih memilih untuk menghabiskan dan menikmati waktu dengan bekerja walaupun dalam jangka waktu yang panjang dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas diri, tidak bergantung pada orang lain serta masa depan yang lebih terjamin (Jasmiaro & Ridwan, 2025). Banyak perempuan memilih untuk menjadi perempuan karier karena berpotensi untuk membuat mereka berkembang di semua aspek pekerjaan, terutama bagi perempuan dengan pendidikan tinggi. Dengan menjadi perempuan karier, mereka berharap bahwa adanya kebebasan hak dalam menentukan nasib mereka. Namun nyatanya, pandangan masyarakat tentang perempuan karier masih selalu memunculkan stereotip negatif terhadap mereka, perempuan karier dianggap terlalu ambisius, kurang peduli terhadap keluarga atau bahkan egois. Hal ini tidak hanya muncul di lingkungan kerja, namun juga di lingkungan sosial hingga keluarga sendiri. Dalam perspektif feminisme radikal, perempuan karier dianggap menolak nilai-nilai atau norma tradisional yang menekankan bahwa perempuan lebih dominan dalam peran domestik dan reproduktif seperti pekerjaan rumah tangga, mengurus anak serta keluarga yang tentunya hal ini diperoleh dari sebuah pernikahan. Oleh karena itu, perspektif feminisme radikal cenderung menolak pernikahan.

Stereotip tentang perempuan harus unggul dalam peran domestik dan reproduktif ini juga melahirkan anggapan bahwa apabila perempuan karier unggul dalam kedua hal tersebut, yaitu bidang pekerjaan dan domestik, menjadikan perempuan secara tidak langsung menghadapi beban pekerjaan tambahan diluar kontrak pekerjaan mereka. Rohmany, Alfirdaus & Fitriyah (2023) yang mengutip dari penelitian Gunawansyah (2021) mengatakan bahwa perempuan yang dianggap telaten dalam bidang pekerjaan dan domestik sering kali dibebani pekerjaan tambahan untuk membersihkan alat-alat produksi tempe, di mana hal ini tentu di luar dari kontrak kerja mereka. Beban tambahan inilah yang juga menjadi salah satu faktor penghambat karier dan kinerja perempuan.

Diskriminasi gender baik berupa diskriminasi verbal maupun fisik juga tak lepas dari kehidupan perempuan karier. Pekerja perempuan sering kali mengalami kekerasan berupa kekerasan domestik, pembunuhan manusia (Famicide), kekerasan seksual, perdagangan manusia, sunat perempuan (Female genital Mutilation), pernikahan dini hingga kekerasan secara online atau digital (Rohmany dkk., 2023). Di antara diskriminasi tersebut, kekerasan seksual merupakan hal yang sering kali dialami oleh pekerja perempuan baik secara verbal maupun fisik. Secara verbal, pekerja perempuan sering kali mengalaminya berupa perkataan kasar yang diberikan oleh laki-laki ataupun perkataan tidak sopan seperti mengajak perempuan untuk melakukan hubungan intim oleh oknum atasan (Leovani dkk., 2023). Dalam pelecehan fisik, kontak fisik seperti memegang, mencubit atau meraba-raba juga kerap dialami oleh pekerja perempuan. Selain itu, pemerkosaan berupa hubungan seksual, pemerkosaan korektif dengan tujuan pemaksaan hingga rape culture di mana lingkungan sosial memperbolehkan adanya kekerasan seksual untuk dinormalisasikan juga kerap dialami oleh pekerja perempuan (Rohmany dkk., 2023).

## **3. Manifestasi dalam Proses Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen sumber daya manusia yang masih dipengaruhi oleh budaya patriarki sering kali dimulai sejak proses rekrutmen, di mana bias gender muncul lewat pertanyaan yang tidak adil dan biasanya hanya ditujukan kepada calon karyawan perempuan. Pertanyaan tersebut, seperti pertanyaan seputar rencana menikah atau kehamilan, mencerminkan kekhawatiran perusahaan seputar biaya sosial seperti cuti hamil, yang pada akhirnya membuat perempuan dianggap sebagai pekerja yang "berisiko" dan menanggung beban ganda antara karier dan juga tugas rumah tangga. Fenomena tersebut sesuai dengan argumen bahwa struktur sosial yang menjadikan laki-laki sebagai pihak yang mendominasi membuat perempuan sering kali berada dalam posisi yang lebih rendah, sehingga membatasi ruang gerak dan kesempatan mereka untuk berkembang sejak awal memasuki suatu organisasi (Shintiya dkk., 2025).

Kondisi tersebut kemudian berlanjut ke proses penilaian kinerja yang tidak objektif, di mana kinerja perempuan cenderung diremehkan atau dianggap sebagai kinerja kerja kelompok, sementara kesalahan kecil yang mereka buat justru dibesarkan. Tak adilnya proses tersebut disebabkan oleh prasangka gender yang mempertanyakan kemampuan profesional pekerja perempuan, khususnya pada posisi-posisi jabatan strategis. Penilaian kinerja yang tidak objektif akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak suportif, karena cara penilaian kinerja di perusahaan sering kali tidak adil dan justru

memperbesar ketimpangan yang sudah ada, khususnya dengan adanya standar yang tidak sama yang merugikan pekerja perempuan (Leovani dkk., 2023).

Selain menerima penilaian yang tidak adil, perempuan juga menghadapi hambatan struktural dalam mengakses kesempatan untuk berkembang dalam karier, seperti pelatihan atau penugasan proyek penting yang sering kali menjadi syarat untuk naik jabatan. Budaya patriarki menyebabkan terjadinya marginalisasi yang berupa pembatasan peluang kerja dan subordinasi yang menghambat perempuan untuk mencapai jabatan karier yang lebih tinggi (Kusnah & Jatningsih, 2024). Ketika akses ke pelatihan teknis dan jaringan profesional dibatasi, perempuan secara alami terlepas dari jalur kepemimpinan karena dianggap belum memenuhi syarat, padahal syarat tersebut sengaja dijauhkan dari kemampuan mereka.

Akhirnya, praktik promosi dan remunerasi menjadi puncak dari bentuk manifestasi patriarki dalam dunia kerja, di mana penentuan gaji dan jabatan sering kali dilakukan melalui kriteria yang tidak transparan. Kesenjangan upah masih terus ada karena adanya gagasan lama bahwa laki-laki adalah sumber penghasilan utama, sedangkan perempuan hanya dianggap sebagai pekerja tambahan saja. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa meskipun sudah ada berbagai kebijakan yang bertujuan melindungi, pengaruh budaya patriarki di dalam suatu negara masih sangat kuat dalam menciptakan ketimpangan kekuasaan di dalam struktur organisasi (Nuraeni & Suryono, 2021).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, klasifikasi terhadap manifestasi budaya patriarki dalam sektor pekerjaan meliputi manifestasi dalam struktur formal dan kebijakan organisasi, dalam budaya dan sosial, serta dalam proses sumber daya manusia (SDM). Walaupun kesetaraan gender sudah mulai banyak diterapkan, faktanya, masih banyak yang menerapkan budaya patriarki. Hal ini dapat menghambat potensi diri dan karier perempuan, meliputi stereotip negatif, kesenjangan upah, hingga diskriminasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya patriarki justru membatasi potensi perempuan untuk berkembang dalam sektor pekerjaan. Perempuan juga memiliki hak dan kesempatan untuk berkembang dalam sektor pekerjaan. Regulasi hukum telah menetapkan kebijakan yang membantu perempuan dalam mengembangkan karier mereka di organisasi pekerjaan. Oleh karena itu, memperlakukan perempuan secara adil menjadi sebuah bentuk kewajiban bagi setiap organisasi. Melalui penulisan artikel ini diharapkan tumbuhnya kesadaran terkait isu-isu budaya patriarki di masyarakat, terutama dalam sektor pekerjaan. Diharapkan artikel ini mampu mengurangi warisan budaya ini untuk generasi selanjutnya.

## Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2025*. <https://www.bps.go.id/assets/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Damanik, M. Z., & Ajjah, S. (2025). Persamaan Hak Pendidikan Laki-Laki Dan Perempuan. *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 480-484. <https://journal.staitd.ac.id/index.php/at/article/view/441>
- Fana, M., Villani, D., & Bisello, M. (2023). Gender Gaps In Power And Control Within Jobs. *Socio-Economic Review*, 21(3), 1343-1367. <https://doi.org/10.1093/ser/mwac062>
- Herdania, K., Faridah, N. E., Septiawan, H. F., Rosardi, R. G., & Septiantoko, R. (2025). Paradigma Budaya Patriarki di Indonesia dalam Perspektif Sosial Budaya terhadap Laju Pertumbuhan Penduduk. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.23887/jiis.v1i1.85429>

- Hing, L. S. S., Sakr, N., Sorenson, J. B., Stamarski, C. S., Caniera, K., & Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100968. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968>
- Hondro, A., Rosnani, T., & Sulistiowati. (2025). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT MEETS PUBLIC POLICY: GII, EDUCATION PARITY, AND WOMEN'S LABOUR-FORCE PARTICIPATION. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 87-98. <https://doi.org/10.56127/jekma.v4i3.2345>
- International Labour Organization. (2021). *Gender wage gap in Indonesia: Evidence and policy recommendations*. ILO Publishing.
- Jasmianto, D., & Ridwan, A. (2025). Perempuan Fokus Berkarir di Desa Gununggangsir Pasuruan Dalam Pandangan Feminisme Radikal. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 14(1), 148-157. <https://doi.org/10.23887/jish.v14i1.89803>
- Kusnah, F., & Jatningsih, O. (2025). MARGINALISASI DAN SUBORDINASI PADA PEREMPUAN PEKERJA INDUSTRI KIMIA DI KECAMATAN KRIAN. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 12(3), 419-428. <https://doi.org/10.26740/kmkn.v12n3.p419-428>
- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. (2023). KETIDAKSETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA : TINJAUAN MENGENAI PROSES DAN PRAKTEK DALAM ORGANISASI. *ANALISIS*, 13(2), 303-319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- Naswa, N. (2025). Analisis Kesenjangan Gender Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 1189-1200. <https://doi.org/10.57235/qistina.v4i1.6490>
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analysis of Gender Equality on Employment In Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68-79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Mulrow, C. D., Shamseer, L., ..., Moher, D. (2021). *The PRISMA 2020 statement: an update guideline for reporting systematic reviews*. BMJ. <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n71>
- Pasaribu, A., & Hidir, A. (2024). Dominasi Patriarki dalam Organisasi Mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(2), 1-7. <https://doi.org/10.53697/iso.v4i2.1986>
- Phillips, V., & Barker, E. (2021). Systematic Reviews: Structure, Form And Content. *Journal Of Perioperative Practice*, 31(9), 349-353. <https://doi.org/10.1177/1750458921994693>
- Ramadhana, A. I. (2025). Prinsip Keadilan dalam Pasal 88 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dalam Perspektif HR. Bukhari, No. 30. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 499-505. <https://doi.org/10.63822/3cbxnk28>
- Revilliano, M. I., Prasetya, A. P., & Diva, A. R. (2023). Budaya Pengaruh Dan Budaya Patriarki Terhadap Gerakan Perubahan Feminisme Dalam Organisasi. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(2), 150-159. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i2.173>
- Rohmany, S. M., Alfirdaus, L. K., & Fitriyah. (2023). KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DARI PERSPEKTIF KEADILAN GENDER DAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN (STUDI KASUS PEKERJA PEREMPUAN PT X DI

- KABUPATEN JEPARA). *Journal of Politic and Goverment Studies*, 12(4), 100-119. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/40739>
- Sari, N. R., Gunawan, A., & Rahmawati, F. (2025). Analisis Dampak Ketimpangan Gender terhadap Partisipasi Perempuan di Dunia Kerja. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 313-321. <https://e-journal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/view/11397>
- Sarina, S., & Ahmad, M. R. S. (2021). DISKRIMINASI GENDER TERHADAP PEREMPUAN PEKERJA DI KAWASAN INDUSTRI MAKASSAR. *PINISI JOURNAL OF SOCIOLOGY EDUCATION REVIEW*, 1(2), 64-71. <http://dx.doi.org/10.26858/pjser.v1i2.21166>
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. *Jurnal Informasi & Penelitian Informatika*, 6(2), 250-257. <https://doi.org/10.26418/jp.v6i2.40914>
- Shintiya, P., Abdullah, M. N. A., & Mujayapura. (2025). WARISAN PATRIARKI: HAMBATAN STRUKTURAL BAGI PEREMPUAN DI DUNIA KERJA. *Jurnal Sosiologi, Antropologi, dan Budaya Nusantara*, 4(2), 171-179. <https://doi.org/10.55123/sabana.v4i2.5011>
- World Bank. (2021). *Women, Business and the Law 2021: Indonesia country profile*.