



Tinjauan Literatur Tentang Dampak SDGs Terhadap Karier Manajerial Perempuan

Dwi Nurmatin Shantya Viratama*, Sri Tiatri, Jelien Afendi, Rosa Hannandira,
Harvi Wahyu Putriadi, Sherly Amanda Aprilia Putri

Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

*dwi.705210156@stu.untar.ac.id

Abstract

Gender equality has become an essential part of the Sustainable Development Goals (SDGs), particularly Goal 5, which emphasizes the empowerment of women in managerial sectors. In Indonesia, although there has been an increase in women's workforce participation, gender disparities persist, especially in managerial positions. This study aims to explore the impact of SDG policies in enhancing women's participation and career promotion in managerial positions in Indonesia. Using a literature review method, the study collects and analyzes various academic sources and policy reports related to women. The results show that SDG policies, particularly Goal 5 on gender equality, play an important role in increasing women's participation in managerial positions by fostering an inclusive work environment. Training programs and work flexibility help eliminate barriers, strengthen women's roles in decision-making, and contribute to both company performance and economic growth. Despite progress in increasing women's participation, significant challenges remain, such as wage gaps, gender stereotypes, and structural barriers that prevent women from reaching leadership positions. This study highlights the need for more effective strategies and collaboration between the government and private sector to address these obstacles and strengthen women's roles in the workforce, in line with SDG 5, which emphasizes gender equality and women's empowerment across all sectors.

Keywords: SDGS; Women; Gender; Managerial

Abstrak

Kesetaraan gender telah menjadi bagian penting dari kebijakan *Sustainable Development Goals* (SDGs), terutama Tujuan 5, yang menekankan pemberdayaan perempuan di sektor manajerial. Di Indonesia, meskipun terdapat peningkatan dalam partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, kesenjangan gender tetap ada, terutama di posisi manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kebijakan *Sustainable Development Goals* (SDGs) dalam meningkatkan partisipasi dan promosi karier perempuan di posisi manajerial di Indonesia. Dengan menggunakan metode tinjauan literatur, penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber akademik serta laporan kebijakan terkait perempuan. Hasil menunjukkan bahwa kebijakan SDGs, khususnya Tujuan 5 tentang kesetaraan gender, penting untuk meningkatkan partisipasi perempuan di posisi manajerial melalui lingkungan kerja yang inklusif. Program pelatihan dan fleksibilitas kerja membantu menghapus hambatan, memperkuat peran perempuan dalam pengambilan keputusan, dan berkontribusi pada kinerja perusahaan serta pertumbuhan ekonomi. Meskipun ada kemajuan dalam peningkatan partisipasi perempuan, tantangan signifikan masih ada, seperti kesenjangan upah, stereotip gender, dan hambatan struktural yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Penelitian ini menekankan perlunya strategi yang lebih efektif dan kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta untuk mengatasi hambatan

dan memperkuat peran perempuan dalam dunia kerja, sejalan dengan tujuan SDG 5 yang menekankan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di semua sektor.

Kata Kunci: SDGS; Perempuan; Gender; Manajerial

Pendahuluan

Diskusi sosial mengenai gender dan pembangunan saat ini masih menjadi perhatian publik, khususnya mengenai posisi perempuan yang selalu diinterpretasikan dari berbagai perspektif. Dari sudut pandang sejarah, perempuan memiliki berbagai peran, seperti ibu, istri, petani, penggerak sosial, dan lain-lain. Secara umum, perempuan di Indonesia berkontribusi dalam berbagai bidang (Murthi et al., 2017). Dalam konteks emansipasi, perempuan seringkali dipandang sebagai kelompok yang terpinggirkan, sehingga mereka tidak mendapatkan hak yang setara dengan laki-laki. Persepsi yang menganggap perempuan hanya mampu menjalankan tugas-tugas domestik menyebabkan banyak orang meragukan kemampuan perempuan di ruang publik. Hal ini terutama terjadi di masyarakat dengan pola pikir tradisional, seperti yang masih terdapat di pedesaan (Tukiman et al., 2024).

Kebijakan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang diluncurkan oleh PBB menjadi landasan global untuk memastikan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Salah satu fokus utama dari SDGs adalah mengenai kesetaraan gender, yang mencakup banyak aspek, termasuk partisipasi dan promosi karier perempuan di dunia Kerja (Salim, 2021). Meskipun ada upaya berkelanjutan untuk meningkatkan posisi perempuan dalam karier, masih terdapat kesenjangan mencolok antara jumlah perempuan dan laki-laki dalam posisi manajerial. Statistik di Indonesia menunjukkan bahwa hanya sekitar 24,17% wanita yang menduduki jabatan manajerial, sedangkan 75,83% adalah pria. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada hambatan yang signifikan bagi perempuan untuk mencapai posisi yang setara dalam struktur organisasi (Indriastuti et al., 2023).

Fenomena gender bias dalam tempat kerja sangat relevan dalam diskusi mengenai SDGs. Meskipun perempuan memiliki tingkat kompetensi yang setara atau bahkan lebih baik dibandingkan pria dalam banyak kasus, stereotip dan norma sosial sering kali menjadi penghalang (Mustakimah et al., 2023). Misalnya, penelitian oleh *American Psychological Association* menunjukkan bahwa masyarakat mulai mengakui kemampuan perempuan yang setara, namun kenyataannya, promosi jabatan sering kali lebih menguntungkan laki-laki. Alasan klasik yang sering diajukan adalah bahwa perempuan dianggap kurang kompeten, yang sebenarnya bertentangan dengan data yang ada. Selain itu, permasalahan seperti pelecehan seksual dalam konteks *quid pro quo* juga sering menjadi penghalang nyata bagi perempuan yang berusaha untuk naik ke posisi manajerial (Omura, 2019). Remunerasi juga menjadi isu penting yang terkait dengan kesetaraan gender di tempat kerja. Survei global menunjukkan bahwa perempuan cenderung menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, bahkan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang sama (Alfirdaus, 2019).

Di Indonesia, pernyataan Sri Mulyani menunjukkan bahwa perempuan menerima gaji lebih rendah 23% dibandingkan pria. Hal ini menciptakan gap ekonomi tambahan yang mempersulit perempuan dalam hal kemajuan karier. Ketiadaan keadilan dalam remunerasi menunjukkan bahwa kebijakan SDGs belum sepenuhnya diimplementasikan dengan efektif, dan banyak perusahaan masih enggan menilai kinerja berdasarkan merit ketimbang gender (Capah et al., 2023). Dalam konteks implementasi kebijakan SDGs, khususnya tujuan ke-5 mengenai kesetaraan gender, banyak negara telah berkomitmen untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk

mendorong keterwakilan perempuan dalam posisi pengambilan keputusan dan memastikan akses yang setara dalam promosi karier (Larashati, 2022). Namun, di banyak negara termasuk Indonesia, pelaksanaan kebijakan ini sering kali masih belum sepenuhnya efektif. Masih terdapat kesenjangan antara kebijakan dan praktik, di mana kebijakan yang diharapkan mampu meningkatkan partisipasi perempuan di posisi manajerial sering tidak terlaksana optimal (Krisnadi, 2016).

Tantangan yang dihadapi perempuan dalam ruang lingkup profesional menggambarkan perlunya strategi yang lebih efektif untuk mengimplementasikan kebijakan SDGs. Tanpa adanya pendekatan yang terintegrasi antara kebijakan pemerintah, dukungan organisasi, dan perubahan budaya kerja, aspirasi untuk mencapai kesetaraan gender dalam karier manajerial akan sulit tercapai (Oktarina & Yulianti, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang dampak kebijakan SDGs dalam meningkatkan partisipasi dan promosi karier perempuan di lingkungan kerja, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat utama dalam pencapaian tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur (*literature review*) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyintesis berbagai penelitian serta kebijakan terkait dampak kebijakan SDGs dalam meningkatkan partisipasi dan promosi karier perempuan pada posisi manajerial. Metode ini menggali informasi dari sumber akademik, jurnal, laporan kebijakan, dan dokumen resmi yang relevan, baik di tingkat nasional maupun internasional, dengan fokus pada implementasi kebijakan SDGs terkait kesetaraan gender serta faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan representasi perempuan dalam posisi manajerial. Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur di berbagai database ilmiah seperti Google Scholar, PubMed, dan ProQuest, menggunakan kata kunci yang relevan seperti SDGs, *gender equality*, dan *women in managerial positions*. Laporan resmi dari lembaga internasional seperti United Nations (UN) dan World Economic Forum (WEF) juga menjadi bagian dari sumber data. Literatur yang dianalisis dipilih berdasarkan kriteria inklusi, yaitu publikasi 10 tahun terakhir yang relevan dengan topik. Analisis data dilakukan dengan teknik konten analisis untuk mengidentifikasi tema utama terkait promosi karier perempuan, memberikan gambaran holistik tentang efektivitas kebijakan SDGs dalam meningkatkan keterwakilan perempuan di posisi manajerial.

Hasil dan Pembahasan

1. Perempuan Dalam Kebijakan SDGS

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk sebanyak 270.203.917 jiwa, terdiri dari 136.661.899 penduduk laki-laki dan 133.542.018 penduduk perempuan (Badan Pusat Statistik, 2020). Meski jumlah perempuan hampir setara dengan laki-laki, partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih tergolong rendah. Berdasarkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tahun 2019, perempuan memiliki angka partisipasi sebesar 51,81%, jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki yang mencapai 83,13% (Kemenpppa, 2020). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan gender yang signifikan dalam dunia kerja. Selain itu, Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) di Indonesia juga masih berada di bawah angka 50, mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan di bidang ekonomi, sosial, dan politik perlu diperkuat (Kemenpppa, 2020).

Sebagai bagian dari komitmen global untuk mengatasi ketidaksetaraan gender, Pemerintah Indonesia telah mengadopsi kebijakan Sustainable Development Goals (SDGs). SDG nomor 5, yaitu *Achieve gender equality and empower all women and girls*, secara langsung bertujuan untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi terhadap

perempuan dan anak perempuan di seluruh sector (Tukiman et al., 2024). SDG 5 ini mencakup berbagai target, di antaranya memastikan kesetaraan dalam partisipasi perempuan di posisi manajerial dan kepemimpinan, baik di sektor publik maupun swasta, serta memberikan akses yang sama bagi perempuan dalam mendapatkan sumber daya ekonomi. Melalui SDG 5, pemerintah berupaya mempercepat peningkatan partisipasi perempuan di sektor formal dan manajerial (Filho et al., 2023).

Upaya lain yang dilakukan untuk mencapai tujuan SDG 5 adalah mendorong pemberdayaan ekonomi perempuan melalui pengembangan sektor-sektor strategis, termasuk ekonomi kreatif. Ekonomi kreatif dipandang sebagai sektor yang potensial untuk meningkatkan partisipasi perempuan karena menekankan pada inovasi, kreativitas, dan teknologi sumber daya yang tidak terbatas dan dapat diakses oleh semua kalangan. Melalui kebijakan ini, perempuan diharapkan dapat memainkan peran yang lebih signifikan dalam pembangunan ekonomi, terutama di posisi manajerial dan kepemimpinan (Indriastuti et al., 2023). Ini sejalan dengan target SDG 5 yang mendorong pemberdayaan perempuan dan akses yang lebih besar ke pasar tenaga kerja serta peningkatan partisipasi perempuan dalam posisi strategis di dunia kerja (Kemenparekraf, 2020).

Dalam upaya meningkatkan partisipasi perempuan di berbagai sektor, terutama dalam mencapai tujuan SDG nomor 5 tentang kesetaraan gender, Pemerintah Indonesia telah melaksanakan berbagai program dan kebijakan. Salah satu langkah yang diambil adalah memberikan pelatihan keterampilan, meningkatkan kapasitas perempuan, dan membuka akses terhadap pembiayaan untuk memperkuat peran perempuan dalam dunia kerja, terutama di sektor formal dan kepemimpinan (Khairunnisa et al., 2022). Selain itu, pemerintah juga menjalin kerjasama dengan berbagai mitra untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan ramah gender. Upaya-upaya ini berhasil memberikan dampak positif, terlihat dari peningkatan keterlibatan perempuan dalam sektor ekonomi, termasuk peningkatan jumlah perempuan yang menduduki posisi manajerial (Kemenpppa, 2020).

Meskipun angka partisipasi perempuan di posisi manajerial dan sektor formal meningkat, masih terdapat ketimpangan yang cukup besar jika dibandingkan dengan partisipasi laki-laki. Perempuan sering kali menghadapi hambatan seperti kesenjangan upah, stereotip gender, serta terbatasnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang mendukung karier mereka di posisi kepemimpinan. Sementara itu, di beberapa sektor, seperti ekonomi kreatif, perempuan telah menunjukkan dominasi, tetapi secara keseluruhan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja nasional masih rendah (Widiastuty, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan dalam beberapa aspek, peran perempuan dalam dunia kerja secara umum masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kesetaraan yang diinginkan oleh SDG 5 (Oktarina & Yulianti, 2022).

Pemerintah terus mendorong implementasi kebijakan SDGs untuk meningkatkan partisipasi perempuan di posisi manajerial, namun berbagai tantangan masih harus diatasi. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan akses terhadap teknologi dan sumber daya ekonomi, yang dapat menghambat perempuan dalam mengembangkan karier mereka. Selain itu, masalah ketidaksetaraan upah dan terbatasnya kesempatan untuk mengakses posisi kepemimpinan masih menjadi hambatan besar bagi perempuan di Indonesia (Sudirman & Susilawaty, 2022). Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih intensif, baik melalui kebijakan yang lebih inklusif maupun program yang lebih fokus pada pemberdayaan perempuan, agar partisipasi perempuan dapat semakin optimal dan sesuai dengan tujuan SDG 5 yang menekankan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di segala aspek kehidupan (Kemenparekraf, 2020).

2. Dampak Kebijakan SDGS Dalam Meningkatkan Karier Perempuan Posisi Manajerial

Sustainable Development Goals (SDGs) adalah inisiatif global yang dicanangkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dengan tujuan untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Salah satu tujuan penting dalam SDGs adalah Tujuan 5 (Salim, 2021), yaitu mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan. Tujuan ini memiliki sembilan target yang berfokus pada penghilangan segala bentuk diskriminasi, perlindungan hak-hak perempuan, dan memastikan partisipasi penuh perempuan dalam pengambilan keputusan di semua level. Kebijakan SDGs, khususnya yang berkaitan dengan kesetaraan gender, diharapkan dapat memberikan landasan bagi perempuan untuk meningkatkan partisipasi mereka di dunia kerja, terutama dalam posisi manajerial, yang selama ini didominasi oleh laki-laki (Mustakimah et al., 2023).

Dampak pertama peningkatan partisipasi perempuan dalam posisi manajerial dapat terlihat dari pergeseran paradigma dalam dunia kerja. Kebijakan SDGs memberikan tekanan kepada pemerintah dan sektor swasta untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif (Mustakimah et al., 2023). Dengan adanya regulasi dan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, diharapkan perusahaan mulai menerapkan praktik rekrutmen dan promosi yang adil. Sebagai contoh, banyak organisasi kini mengadopsi kebijakan gender balance dalam tim manajerial mereka. Hal ini tidak hanya mendukung representasi perempuan, tetapi juga meningkatkan kualitas pengambilan keputusan karena keberagaman perspektif yang ada (Filho et al., 2023).

Dampak kedua adalah peningkatan kesadaran tentang pentingnya peran perempuan dalam pengambilan keputusan. Melalui implementasi SDGs, berbagai inisiatif dilakukan untuk memperkuat kapasitas perempuan dalam kepemimpinan. Program pelatihan dan mentorship bagi perempuan yang bercita-cita menjabat di posisi manajerial mulai diperkenalkan. Program-program ini bertujuan untuk mempersiapkan perempuan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil di dunia kerja yang kompetitif. Dengan meningkatnya kemampuan dan kepercayaan diri, perempuan lebih termotivasi untuk mengejar karier dan mengambil posisi yang lebih tinggi dalam organisasi (Denimah & Nurika, 2023). Selanjutnya, dampak positif dari kebijakan SDGs juga mencakup penghapusan hambatan struktural yang sering menghalangi perempuan untuk mencapai posisi manajerial.

Banyak perusahaan mulai menyadari bahwa fleksibilitas kerja, seperti waktu kerja yang dapat disesuaikan dan kebijakan cuti yang mendukung, sangat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta perempuan. Kebijakan ini membantu mengurangi ketidakadilan gender yang sering muncul karena tanggung jawab keluarga yang melekat pada perempuan (Filho et al., 2023). Dengan menyediakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan inklusif, perusahaan tidak hanya mematuhi kebijakan SDGs, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Queisser, 2016). Dari sisi ekonomi, peningkatan partisipasi perempuan dalam posisi manajerial dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak perempuan dalam jajaran manajerial cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Hal ini dikarenakan keberagaman perspektif di dalam tim dapat meningkatkan inovasi, produktivitas, dan keputusan yang lebih baik (Riwinda & Perdhana, 2022). Dampak ini sejalan dengan visi SDGs untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum. Dengan lebih banyak perempuan berpartisipasi dalam manajemen, diharapkan perusahaan dapat beradaptasi lebih baik di pasar yang terus berubah (Faisal et al., 2024). Kesadaran akan peran penting perempuan dalam

pembangunan berkelanjutan juga dipacu oleh dukungan internasional untuk implementasi SDGs. Banyak organisasi non-pemerintah (LSM) dan kelompok advokasi memperjuangkan hak-hak perempuan dan mendukung inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Mereka berperan aktif dalam memantau kebijakan pemerintah dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Dengan adanya kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil, diharapkan kesetaraan gender dalam posisi manajerial dapat terwujud dan menjadi bagian dari budaya kerja yang lebih luas (Gaur et al., 2024). Dampak kebijakan SDGs dalam meningkatkan partisipasi dan promosi karier perempuan pada posisi manajerial sangat signifikan. Dengan tujuan yang jelas dan inisiatif yang terarah, SDGs memberikan kerangka kerja untuk mendukung perempuan dalam mencapai potensi maksimal mereka. Kebijakan ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu perempuan, tetapi juga bagi perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan, memperkuat argumen bahwa kesetaraan gender adalah kunci untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif.

3. Faktor-Faktor Penghambat Utama Dalam Pencapaian Karier Perempuan Posisi Manajerial

Salah satu faktor utama yang menghambat pencapaian karier perempuan dalam posisi manajerial adalah adanya stereotip gender yang masih kuat. Stereotip ini membentuk pandangan bahwa peran perempuan lebih cocok di ranah domestik atau sebagai pendukung dalam tim, bukan sebagai pemimpin. Akibatnya, perempuan sering kali dianggap kurang kompeten atau tidak mampu mengelola tim besar, terutama dalam industri yang didominasi oleh laki-laki. Pandangan ini secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kesempatan promosi perempuan ke posisi manajerial. Budaya patriarki yang mengakar dalam banyak organisasi memperkuat stereotip tersebut, sehingga menciptakan hambatan struktural bagi perempuan dalam mengembangkan karier (Queisser, 2016).

Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan dalam posisi yang sama juga menjadi hambatan signifikan dalam pencapaian karier perempuan. Meskipun perempuan mampu mencapai posisi manajerial, sering kali mereka tidak mendapatkan kompensasi yang setara dengan rekan laki-laki (Omura, 2019). Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa pekerjaan perempuan kurang bernilai atau bahwa perempuan tidak membutuhkan pendapatan yang tinggi karena mereka dianggap bukan pencari nafkah utama. Selain itu, pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi perempuan sering kali lebih rendah dibandingkan laki-laki, yang menghambat perkembangan karier lebih lanjut dan menurunkan motivasi mereka untuk terus maju dalam tangga karier (Indriastuti et al., 2023). Banyak perempuan yang berada di posisi manajerial mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan domestik.

Masyarakat masih memiliki ekspektasi bahwa perempuan harus memikul sebagian besar tanggung jawab rumah tangga, termasuk mengurus anak dan keluarga. Beban ganda ini sering kali membuat perempuan merasa kewalahan dan kurang waktu untuk fokus pada pengembangan karier mereka. Akibatnya, perempuan mungkin harus menolak peluang promosi atau proyek-proyek besar yang dapat mempercepat kemajuan karier mereka. Dukungan dari keluarga dan kebijakan kerja yang fleksibel sangat penting dalam mengatasi tantangan ini, tetapi sering kali tidak tersedia dalam banyak organisasi (Krisnadi, 2016). Jaringan profesional atau networking sangat penting dalam mendukung perkembangan karier seseorang, terutama untuk posisi manajerial. Namun, perempuan sering kali menghadapi hambatan dalam mengakses jaringan yang didominasi oleh laki-laki. Perempuan mungkin merasa diabaikan atau tidak diajak dalam diskusi-diskusi

informal yang sering kali menjadi arena untuk membangun hubungan profesional yang penting. Selain itu, laki-laki lebih cenderung memberikan dukungan dan mentorship kepada sesama laki-laki, yang membatasi kesempatan perempuan untuk mendapatkan sponsor atau bimbingan dalam karier mereka. Kurangnya akses ini memperlambat laju kenaikan perempuan ke posisi manajerial yang lebih tinggi (Khairunnisa et al., 2022). Budaya kerja yang tidak inklusif juga menjadi salah satu penghambat utama bagi perempuan dalam mencapai posisi manajerial. Lingkungan kerja yang tidak ramah bagi perempuan, terutama di sektor-sektor tertentu, dapat menciptakan rasa terasing atau bahkan diskriminasi. Misalnya, adanya praktik-praktik yang merugikan perempuan, seperti kurangnya fasilitas bagi ibu menyusui atau adanya kebijakan yang tidak mempertimbangkan kebutuhan kerja fleksibel bagi perempuan.

Selain itu, lingkungan kerja yang terlalu kompetitif dan berorientasi pada kekuasaan juga membuat perempuan enggan terlibat atau mengambil peran manajerial. Untuk itu, penting adanya perubahan budaya organisasi agar lebih inklusif dan mendukung keberagaman gender di semua tingkat manajerial (Oktarina & Yulianti, 2022). Kurangnya kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dalam organisasi juga menjadi faktor penghambat utama. Meskipun banyak perusahaan yang telah mengadopsi kebijakan-kebijakan tentang kesetaraan, implementasi kebijakan tersebut sering kali tidak konsisten atau tidak diiringi dengan pelatihan yang memadai tentang kesadaran gender. Ketiadaan kebijakan seperti cuti melahirkan yang adil, fleksibilitas kerja, dan program pengembangan karier khusus untuk perempuan membuat sulit bagi mereka untuk bersaing di lingkungan kerja yang sudah banyak didominasi oleh laki-laki.

Kesimpulan

Peran perempuan dalam kebijakan SDGS menunjukkan bahwa meskipun telah ada upaya signifikan dari Pemerintah Indonesia dalam meningkatkan partisipasi perempuan, terutama di posisi manajerial, tantangan-tantangan yang dihadapi masih cukup kompleks. Stereotip gender, kesenjangan upah, beban ganda, akses terbatas ke jaringan profesional, serta budaya kerja yang tidak inklusif menjadi faktor penghambat utama yang perlu diatasi untuk mencapai kesetaraan gender yang diharapkan dalam kerangka sdgs. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah dan sektor swasta secara konsisten menerapkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, menyediakan program pelatihan dan mentorship yang lebih luas, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi perempuan. Dukungan dari berbagai pihak, termasuk keluarga, organisasi sosial, dan lembaga pendidikan, juga sangat penting untuk memberdayakan perempuan agar dapat berpartisipasi secara penuh dalam berbagai sektor, khususnya dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan, yang pada gilirannya akan mendukung pembangunan berkelanjutan di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980.
- Alfirdaus, L. K. (2019). Menajamkan Perspektif Gender, Memberdayakan Perempuan Dan Mencapai Sdgs (Sustainable Development Goals). *Egalita*, 13(1).
- Capah, B. M., Rachim, H. A., & Raharjo, S. T. (2023). Implementasi SDG's-12 melalui Pengembangan Komunitas dalam Program CSR. *Share: Social Work Journal*, 13(1), 150-161.
- Denimah, D., & Nurika, R. R. (2023). Kontribusi Program Maju Perempuan Indonesia Dalam Mengentaskan Kemiskinan (Mampu) Terhadap Pencapaian Sustainable Development Goals Di Indonesia. *SIYAR Journal*, 3(1), 14-30.

- Faisal, F., Hapsari, M. A., Joseph, C., & Pramono, S. M. (2024). Sustainable Development Goals On Gender Equality Disclosure Practices Of Indonesian Companies. *Cogent Business & Management*, 11(1).
- Gaur, D., Gupta, K., & Pal, A. (2024). Transformational Women Leadership: A Road To Sustainable Development Goal Of Women Empowerment. *Journal of Global Responsibility*, 15(2), 193–214.
- Indriastuti, I., Hardaningtyas, D., & Ikmal, N. M. (2023). Peran Perempuan Dalam Pencapaian Sdgs Melalui Pembangunan Nasional. *Egalita Jurnal Kesetaraan Dan Keadilan Gender*, 18(2), 98-110.
- Khairunnisa, I. N., Putranti, I. R., & Hanura, M. (2022). Partisipasi Perempuan Indonesia dalam Ekonomi Kreatif untuk Mewujudkan Sustainable Development Goals. *Journal of Interna-Onal Rela-Ons*, 8(5), 385-395.
- Krisnadi, T. W. (2024). The Role of Gender on Women's Participation in the Labour Force in China: A Comparative Study Between Patriarchal Culture and Modernization. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJJSE)*, 7(2), 3796-3807.
- Larashati, L. (2022). Ketimpangan Dan Peningkatan Kesetaraan Gender Dalam Sdgs (Sustainable Development Goals). *Jurnal Sains Edukatika Indonesia (JSEI)*, 4(2).
- Leal, F. W., Kovaleva, M., Tsani, S., Țîrcă, D. M., Shiel, C., Dinis, M. A. P., Nicolau, M., Sima, M., Fritzen, B., Lange, S. A., Minhas, A., Kozlova, V., Doni, F., Spiteri, J., Gupta, T., Wakunuma, K., Sharma, M., Barbir, J., Shulla, K., Tripathi, S. (2023). Promoting Gender Equality Across The Sustainable Development Goals. *Environment, Development and Sustainability*, 25(12), 14177–14198.
- Murthi, Y. H., Kartikasari, D., Misiyah, S. Z. K., Nikmah, S. K., & Santono, H. (2017). Mewujudkan Kesetaraan Gender. *International NGO Forum on Indonesian Development*, September, 1–72.
- Mustakimah, L., Huriani, Y., & Zulaeha, E. (2023). Tantangan Mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGs) Tentang Kesetaraan Gender pada Masyarakat Desa. *Az-Zahra: Journal of Gender and Family Studies*, 4(1), 12–29.
- Oktarina, T. N., & Yulianti, A. (2022). The Role of Women in Sustainable Development and Environmental Protection: A Discourse of Ecofeminisme in Indonesia. *Indonesian Journal of Environmental Law and Sustainable Development*, 1(2), 107–138.
- Omura, E. (2019). Policies, Initiatives And Tools To Promote Women's Economic Empowerment In The World Of Work In Japan. *UN Women*, 4(3).
- Queisser, M. (2016). Gender Equality And The Sustainable Development Goals. *OECD Insights*, 6(7), 87–90.
- Riwinda, A. D., & Perdhana, M. S. (2022). Studi Literatur Mengenai Peran Ganda Pada Pekerja Perempuan. *Diponegoro Journal of Management*, 11(4), 1–9.
- Salim, E. (2021). *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia: Konsep Target Dan Strategi Implementasi*. Bandung: Unpad press.
- Sudirman, F. A., & Susilawaty, F. T. (2022). Kesetaraan Gender Dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs): Suatu Reviuw Literatur Sistematis. *Journal Publicuho*, 5(4), 995–1010.
- Tukiman, T., Arhamza, M. S., Amelia, A. F. (2024). Meeting The Sdgs Program Of Women 'S Involvement Of (Village Of Resilient Women). *KARYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 337-342.
- Widiastuty, I. L. (2018). Peran perempuan dan penduduk terdidik dalam upaya mencapai target sustainable development goals di Indonesia. *JPPM (Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 5(2), 154-166.