

## **SURAT KETERANGAN**

Nomor: 012/UNUSA-LPPM/Adm-I/I/2023

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya menerangkan telah selesai melakukan pemeriksaan duplikasi dengan membandingkan artikel-artikel lain menggunakan perangkat lunak **Turnitin** pada tanggal 05 Januari 2023.

Judul : Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Upah Karyawan Pada Bagian Administrasi Kantor

Penulis : Riyan Sisiawan Putra, Mohamad Rijal Iskandar Zhulqurnain, Oki Safitri, Agung Firmansyah

No. Pemeriksaan : 2023.01.06.003

Dengan Hasil sebagai Berikut:

**Tingkat Kesamaan diseluruh artikel (*Similarity Index*) yaitu 7%**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 06 Januari 2023

Ketua LPPM



UNUSA  
LPPM

Achmad Syafiuddin, Ph.D

NPP: 20071300

**LPPM Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya**

Website : lppm.unusa.ac.id

Email : lppm@unusa.ac.id

Hotline : 0838.5706.3867



**SEMINAR NASIONAL**  
Penelitian dan Pengabdian Masyarakat



# PROCEEDING

## SEMIMAR NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (SNP2M) 2021

"Sustainable Development Goals (SDGs) melalui Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Berbasis Ilmu Pengetahuan dan Teknologi!"



**SNP2M**

**DESEMBER 2021 VOL 1 NO 1**

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF  
SIDOARJO**



**LPPM**  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

**ITATS**





# SEMINAR NASIONAL

Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

23 DESEMBER 2021

## TEMA

"Sustainable Development Goals (SDGs) melalui Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Berbasis Ilmu Pengetahuan dan Teknologi."

## PENYELENGGARA



## SPONSOR DAN MEDIA PARTNER



## **SAMBUTAN KETUA PANITIA SEMINAR NASIONAL (SNP2M)**

### **Kepada Yang Terhormat Para PENELITI & PENGABDI 2021**

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan YME, berkat rahmat dan karunia-Nya semoga semua diberikan kesehatan, limpahan rahmat, taufik serta hidayah semoga selalu menyertai kita semua sehingga dapat berkumpul secara virtual menggunakan zoom meeting ini pada acara Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2021 (SNP2M2021) yang diadakan pada tanggal 23 Desember 2021. Sholawat dan Salam semoga tetap tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SWT. Kami juga turut berterima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo. Bapak Dr. H. Achmad Fathoni Rodli, M.Pd
2. Ketua LPPM Umaha. Bapak Khoirul Ngibad, M.Si
3. Ketua Panitia Semnas. Ibu Lilla Puji Lestari, S.Pd., M.Si
4. Para Wakil Rektor, Para Dekan , Para Kaprodi dan Ketua Lembaga dilingkungan UMAHA Sidoarjo
5. Narasumber yang telah hadir
6. Para Peserta yang terdiri dari para dosen, akademisi, praktisi dan juga para mahasiswa.
7. Para Host Kampus yang berasal dari :
  - a. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa timur
  - b. Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya
  - c. Universitas Islam Lamongan
  - d. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
  - e. Sekolah Tinggi Kesehatan Karya Putra Bangsa Tulungagung
8. Para pengelola jurnal internal Umaha

Seminar Nasional Pendidikan dan Pengabdian kali ini di selenggarakan dengan cara yang berbeda dari seminar–seminar sebelumnya karena keberadaan virus Covid -19 yang melanda seluruh dunia ini telah mengubah seluruh tatanan kehidupan dan kebiasaan normal kita, baik dalam bekerja maupun dalam keseharian kita, termasuk dalam penyelenggaraan Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat .

Pandemi ini tidak dapat diprediksi kapan akan berakhir, namun roda kehidupan tetap berputar dan kita harus dapat menyesuaikan diri untuk hidup “berdampingan “ dengan virus COVID-19 secara aman dengan cara memanfaatkan semua pengetahuan dan keahlian kita. Seminar Nasional kali ini dengan tema **“Sustainable Development Goal (SDGs) Melalui Penelitian dan Pengabdian Kepada Berbasis Digital “**.Meliputi Bidang Sains dan Teknologi, Kesehatan, Sosial Humaniora serta Pengabdian Kepada Masyarakat.

Peranan dari para dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sangat diperlukan dalam mengantisipasi situasi dan kondisi Pandemi Covid-19 Menuju Era Tatanan Kehidupan Baru, diharapkan dapat menjadi ajang komunikasi hasil-hasil penelitian di bidang Penelitian maupun Pengabdian. Jaringan kerjasama antara peneliti dan praktisi sehingga dapat tercapai sinergisme dalam mempercepat terwujudnya masyarakat yang unggul, sehat, cerdas dan berkualitas.

Pelaksanaan kegiatan Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dengan tema " Sustainable Development Goals (SDGs) Melalui Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Berbasis Digital " mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Menyediakan media publikasi ilmiah tingkat Nasional kepada dosen, peneliti dan pengabdian dalam rangka publikasi hasil penelitian dan pengabdian masyarakat.
2. Memberikan informasi dan pengetahuan seluas-luasnya kepada masyarakat terkait berbagai hasil penelitian dan pengabdian masyarakat terbaru yang dilakukan dosen, peneliti dan pengabdian
3. Membangun jaringan kerja (networking) di antara komunitas ilmuwan dalam pengembangan kapasitas penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan publikasi di jurnal nasional terakreditasi.
4. Memantapkan peran perguruan tinggi dalam rangka memajukan bidang sains, teknologi, kesehatan, social, humaniora dan pengabdian masyarakat.

Target yang ingin dicapai dari pelaksanaan kegiatan Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dengan tema " Sustainable Development Goals (SDGs) Melalui Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Berbasis Digital " adalah sebagai berikut :

1. Berbagai hasil penelitian atau pengabdian masyarakat yang dihasilkan oleh para dosen, peneliti dan pengabdian dapat terpublikasi secara luas di tingkat nasional.
2. Masyarakat luas di tingkat nasional dapat secara langsung mengambil manfaat dari berbagai informasi dan temuan hasil penelitian dan pengabdian masyarakat yang dipublikasikan dalam seminar nasional ini.
3. Peserta dan pemakalah seminar nasional ini dapat saling berinteraksi secara berkelanjutan baik di dalam prosesi seminar maupun setelah seminar untuk mempererat jalinan kerjasama ilmiah antar dosen, peneliti dan pengabdian di tingkat nasional.

Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian ini diikuti oleh 250 orang peserta yang terdiri dari 84 peserta non pemakalah yang terdiri dari dosen , mahasiswa, para guru SMA, SMK dan praktisi. Para peserta baik pemakalah maupun non pemakalah tersebut berasal dari Jawa Timur Jawa Tengah Jawa Barat, Kalimantan, Riau, Nusa Tenggara Barat. Topik Untuk

Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat ke I tahun 2021 adalah sebagai berikut :

- a. Sains dan Teknologi
- b. Sosial Humaniora
- c. Kesehatan
- d. Pengabdian Masyarakat

Selaku Pembicara Eksternal dalam SNP2M adalah :

- a. Dr (H.C). Drs Abdul Halim Iskandar, M.Pd ( Menteri Pembangunan Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi )
- b. Dr. H. Emil Elestiano Dardak, B.Bus, M.Sc (Wakil Gubernur Jawa Timur )
- c. Achmad Syafiuddin, S.Si, M.Phil, PhD ( Ketua LPPM Universitas Nahdatul Ulama Surabaya)
- d. Dr. Hj.Marissa Grace Haque, M.Hum, M.BA, M.H, M.Si ( Pemerhati Pendidikan )

Ucapan terimakasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada semua anggota panitia yang telah bekerja dan berusaha keras dan semangat kerja sama yang tinggi sehingga acara ini dapat terlaksana dengan baik dan terbitnya prosiding SNP2M 2021.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Sidoarjo, 30 Desember 2021

Ketua Panitia

## SUSUNAN DEWAN REDAKSI

### Penanggung Jawab

Khoirul Ngibad, S.Si., M.Si., Universitas Maarif Hasyim Latif, Indonesia

### Pimpinan Editor

Lilla Puji Lestari, S.Pd., M.Si., Universitas Maarif Hasyim Latif, Indonesia

### DEWAN EDITOR

No	Nama	Institusi	Negara
1	Muhammad Farkhan, M.Kom.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
2	Yunita Nur Afifah, S.Pd,M.Si	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
3	Asri Dwi Puspita, S.ST, M.T.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia

### ASISTEN EDITOR

No	Nama	Institusi	Negara
1	Moh. Cholisatur Rizaq, S.Sn	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
2	Amirul Fattah, S.Kom.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
3	Samsi	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
4	Heru Cahyono, S.Pt.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia

### REVIEWER

No	Nama	Institusi	Negara
1	Dr. H.Achmad Fathoni Rodli, M.Pd.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
2	Prof. Dr. Gempur Santoso, M.Kes	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
3	Dr. Ratna Ekasari, MM.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
4	Dr. Evy Ratnasari Ekawati, S.Si., M.Si	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
5	Dr. M. Zamroni, S.H., M.Hum	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
6	Dr. Christina Destri Wiwis Wijayanti, S.Si., M.Imun.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
7	Dr. Siti Nur Husnul Yusmiati, S.TP, M.Kes	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
8	Dr. Pancanto Kuat Prabowo, M.MT	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
9	Prof. Dr. Mulyanto Nugroho MM.,CMA.,CPA	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya (UNTAG)	Indonesia
10	Achmad Syafiuddin S.Si., M.Phil., Ph.D	Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya	Indonesia
11	Dr. Ika Oktavia Wulandari, S.Si., M.Si	Universitas Brawijaya	Indonesia
12	Muhammad Kris Yuan Hidayatulloh, M.Pd.	Universitas KH. A. Wahab Hasbullah (UNWAHA) Jombang	Indonesia

<b>13</b>	Iswahyudi, S.TP., M.Si	Universitas Islam Madura (UIM) Pamekasan	Indonesia
<b>14</b>	Machrus Ali, ST., MT., IPM	Universitas Darul 'Ulum	Indonesia
<b>15</b>	Mohammad Arfi Setiawan, S.Si., M.Si.	Universitas PGRI Madiun	Indonesia

# Paper 2

*by* Mohamad Rijal Iskandar Zhulqurnain

---

**Submission date:** 06-Jan-2023 09:16AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1989039838

**File name:** N\_ADMINISTRASI\_KANTOR\_1\_-\_Mohamad\_Rijal\_Iskandar\_Zhulqurnain.pdf (275.81K)

**Word count:** 2176

**Character count:** 13457

## PENGARUH KESETARAAN GENDER TERHADAP UPAH KARYAWAN PADA BAGIAN ADMINISTRASI KANTOR

Riyan Sisiawan Putra<sup>1</sup>, Mohamad Rijal Iskandar Zhulqurnain<sup>2</sup>, Oki Safitri<sup>3</sup>, Agung Firmansyah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital  
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Surabaya, Indonesia

e-mail : riyan\_sisiawan@unusa.ac.id, rijal.iskandar@unusa.ac.id, okisafitri004.mj20@student.unusa.ac.id,  
agungfirmansyah009.mj20@student.unusa.ac.id.

### ABSTRAK

Kesetaraan Gender merupakan isu yang sering kita dengar yakni laki – laki perempuan memiliki hak yang sama, namun hal ini tidak bisa di artikan secara kasar dan tidak pada tempatnya. Didalam prakteknya masi banyak sekali perbedaan dalam hal penggajian antara laki – laki dan perempuan meskipun di posisi yang sama. Memang ada spesifik pekerjaan sendiri yang mmebutuhkan tenaga laki – laki dan perempuan dan ini tidak bisa disamakan, seperti yang dikatakan di awal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pada bagian Administrasi Kantor tentang perbedaan upah gender tersebut apakah masi banyak dan bagaimana cara untuk mengurangnya. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan Sistematis Literatur Review dimana sumber yang diambil adalah dari Scopus, Google Scholar dan Proquest. Dalam penelitian ini fokus ke bagian administrasi dikarenakan, pada bagian tersebut tidak membutuhkan keahlian tertentu yang merupakan bagian keahlian dasar dari laki – laki dan perempun seperti membutuhkan tenaga yang besar atau dalam hal ketelitian. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa praktik diskriminasi tersebut masi ada, dan ada perbedaan antara laki – laki dan perempuan tentang gaji terutama disini di bagian administrasi. Beberapa solusi diberikan untuk mengurangi akan perbedaan upah, dikarenakan perbedaan gender tersebut, sehingga nantinya perbedaan tersebut menjadi kebiasaan atau sebuah budaya yang tidak ada. Dan bila sudah tidak ada, maka bagian Administrasi akan terbebas dari perbedaan upah dikarenakan perbedaan Gender.

**Kata kunci:** Administrasi Kantor, Kesetaraan Gender, Upah Karyawan.

### ABSTRACT

*Gender Equality is an issue that we hear about, namely that men and women have the same rights, but this cannot be said harshly and is not often inaccurate. In practice there are still many differences in terms of salary between men and women even though they are in the same position. Indeed, there are specific jobs that require male and female workers and these cannot be equated, as stated at the outset. The purpose of this study was to find out in the Office Administration section about whether the gender wage difference is still large and how to reduce it. The research method in this study uses a Systematic Literature Review where the sources taken are from Scopus, Google Scholar and Proquest. In this study, the focus is on the administration section because that section does not require certain skills which are part of the basic skills of men and women, such as requiring a large amount of energy or in terms of accuracy. The results obtained indicate that this discriminatory practice still exists, and there are differences between men and women regarding salaries, especially here in the administration section. Several solutions are given to reduce the difference in wages, due to the gender difference, so that the difference becomes a habit or culture that does not exist in the future. And if it doesn't exist, then the administrative division will be free from the difference in wages due to gender differences.*

**Keywords :** Office Administration, Gender Equality, Employee Wages.

### PENDAHULUAN

Di zaman moderen ini orang akan mengira, semuanya akan dilakukan secara professional. Namun kenyataannya masi ada praktik – praktik yang tidak professional, dimana ada beberapa hal yang menyangkut tentang Gender. Di dalam praktek

kerjaan masi ada yang membedakan upah antara laki – laki dan perempuan dalam posisi yang sama. Butuh waktu 99 tahun bagi kaum Hawa agar mendapat upah yang setara dengan kaum Adam (World Economic Forum, 2019), Kesenjangan upah gender sekarang telah diselidiki secara intensif selama beberapa dekade, tetapi juga tetap menjadi

area penelitian aktif dan inovatif. Dalam artikel ini, kami memberikan perkiraan empiris baru menggambarkan tingkat dan tren dalam kesenjangan upah gender dan penjelasan potensial mereka. Kami melakukan survei literatur untuk mengidentifikasi apa yang telah dipelajari tentang penjelasan kesenjangan, baik yang dapat dengan mudah dimasukkan dalam analisis konvensional dan yang tidak; baik penjelasan tradisional maupun yang lebih baru yang telah ditawarkan. Fokus utama kami adalah di pegawai administrasi kantor. Di Indonesia sendiri kesetaraan Gender mulai membaik hal ini dilihat dari rengking yang diperoleh oleh Indonesia, hal ini sesuai yang ditulis oleh (Lambe, 2020) Persentase perempuan yang berpartisipasi dalam sub-indeks ini meningkat secara signifikan di Indonesia. Meskipun kesenjangan ekonomi antara laki-laki dan perempuan tetap besar, telah menyempit secara signifikan sejak tahun 2006.

Pada tahun 2019, rata-rata kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan yang bekerja hanya 77,39 persen (Kemen. PPPA, 2020a). Perempuan di tempat kerja global juga menghadapi ketidaksetaraan upah; menurut data UNDP, perempuan hanya menerima 77 sen untuk setiap dolar yang diperoleh laki-laki dalam pekerjaan yang sama (Office of the Government of the Czech Republic, 2021). Dari sana terlihat sekali bahwa perbedaan Gender mengakibatkan upah yang berbeda dan praktik ini masi berlangsung lama meskipun ada perbaikan – perbaikan sehingga menyebabkan peringkat Indonesia naik akan berbeda dalam Gender ini.

International Labour Organization (ILO), diskriminasi di pasar tenaga kerja didefinisikan sebagai “pembedaan, pengecualian, atau preferensi yang berdasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, atau asal usul sosial, yang memiliki efek meniadakan kesamaan kesempatan dan perlakuan di pekerjaan” (ILO, 2003). Dari definisi tersebut karena adanya perbedaan kelamin sehingga menyebabkan gaji menjadi tidak sama, meskipun di dalam konteks posisi dan pekerjaan yang sama dimana fokus ke Administrasi Kantor.

Dalam penelitian ini spesifik kedalam Administrasi kantor dikarenakan pekerjaan tersebut, tidak memakai spesifikasi keahlian dari masing – masing laki – laki atau perempuan, sehingga bisa dinilai lebih objektif. Menurut (Terry et al., 2005) Pengertian administrasi perkantoran meliputi perencanaan, pengaturan, dan pengaturan pekerjaan di suatu kantor, serta bertindak sebagai motivator bagi orang-orang yang bertanggung jawab sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Objek yang kami gunakan untuk masalah ini adalah Administrasi Perkantoran.

## METODE PENELITIAN

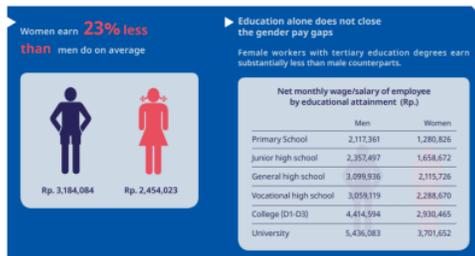
Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan sistematik literatur review, dimana memperbanyak literatur yang dikaji, sehingga nanti bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Pendekatan peneliti adalah metode penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data kepustakaan atau melakukan penelitian yang objeknya ditelusuri dan diselidiki dengan menggunakan berbagai informasi kepustakaan. Metode ini dilakukan dengan melakukan studi literature review yaitu melakukan kajian kritis dan analisis terhadap ide-ide atau temuan yang ditemukan dalam literatur akademik, serta merumuskan pertimbangan teoritis dan metodologis untuk bahan diskusi tertentu.

Tujuan dari tinjauan pustaka adalah untuk melakukan analisis dan sintesis untuk mengisi kesenjangan pada masalah studi. Tujuan khusus adalah untuk (1) menawarkan landasan teoritis untuk studi, dan (2) mengamati teori saat ini dalam kaitannya dengan ungkapan topik yang akan dibahas dan (3) menjawab masalah penelitian terdahulu.

Sumber yang diambil dari Scopus, Google Scholar dan Proquest. Masing – masing jumlah jurnal yang kita telaah sebanyak 5 Scopus, 30 Proquest dan 200 dari Google Scholar. Dari sumber – sumber tersebut dilakukan penyaringan melalui Prisma model, dimana di seleksi berdasarkan tahun terbit jurnal tersebut, bila thun terbitnya di atas 10 tahun maka akan di sisikan, berikutnya, selanjutnya akan di seleksi berdasarkan dengan keterkaitan antara artikel dengan jurnal yang ada, mendukung dari rumusan masalah yang ada atau tidak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Di masa pandemi ini tentunya banyak sekali karyawan yang dirumahkan dikarenakan banyaknya usaha yang tidak bisa berjalan. Dari keseluruhan yang di rumahkan tenaga kerja Wanita mendominasi dalam hal ini. “Organisasi Buruh Internasional (International Labor Organization/ILO) mencatat kaum perempuan lebih banyak kehilangan pekerjaan akibat pandemi Covid-19 dibandingkan dengan laki-laki (Abdila, 2021). Tentunya hal tersebut menjadikan masa ini lebih sulit di bandingkan dengan biasanya. Dan tingkat kesenjangan antara laki – laki dan perempuan semakin melebar. Kita mengetahui bahwa sebelum adanya pandemi saja perbedaan upah terhadap perbedaan gender itu sendiri sudah ada, itu bisa dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Labour Force Survey, BPS. (ILO) (ILO,2020)

Gambar 1. Perbedaan upah laki – laki dan perempuan

Perbedaan dalam pengganjian merupakan suatu hal yang jelas, dan hal ini mesti segera di tangulangi supaya tidak berlangsung lama, seperti yang di paparkan di atas kita melihat bahwa usaha untuk menyetaraka suatu upah dengan pekerjaan yang sama di Indonesia semakin baik, dan hal ini patut kita dorong supaya peringkat menuju profesionalitas di dalam pekerjaan di Indonesia juga semakin baik, tentunya hal ini tidak mudah karena mesti menghadapi tantangan – tantangan, diantaranya:

1. Dari diri sendiri Wanita merasa bahwa hal yang wajar bila mereka diperlakukan seperti itu.
2. Pandangan masyarakat akan posisi perempuan itu sendiri.
3. Ketetapan hukum yang memihak dalam membela perempuan.

Tantangan – tantangan tersebut diatas diperkuat oleh pendapat para ahli (Scott, 2016)al mendidik anak, mengelola dan merawat kebersihan dan keindahan rumah tangga atau urusan domestik sering dianggap sebagai "kodrat wanita". Tentunya tidak mudah dalam mengubah tantangan – tantangan yang ada sehingga perlu dilakukan sosialisasi terus menerus supaya budaya yang ada bisa berubah. Sifat dan stereotipe yang sebetulnya merupakan konstruksi ataupun rekayasa sosial yang akhirnya terkukuhkan menjadi kodrat yang panjang akhirnya telah mengakibatkan terkondisikannya beberapa posisi perempuan, antara lain:

1. Posisi tunduk perempuan di depan laki-laki adalah akibat dari ketidaksetaraan dan perpecahan gender. Di sini, subordinasi dikaitkan dengan politik, khususnya dalam hal pengambilan keputusan dan kontrol kekuasaan (Soetrisno, 1997).
2. Ketidaksetaraan dan kesenjangan gender di tempat kerja berkontribusi pada marginalisasi perempuan. Perempuan terpinggirkan dalam berbagai hal, termasuk budaya, birokrasi, dan proyek pembangunan.
3. Kesenjangan dan perbedaan gender muncul dalam label atau prasangka terhadap perempuan, yang mengarah pada penaklukan mereka.

Menurut infografis yang dibuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS), upah bulanan rata-rata pekerja formal laki-laki di Indonesia pada tahun 2017 adalah Rp 2.985.766 per bulan, sedangkan pekerja formal perempuan menerima Rp 2.302.819. Ada perbedaan gaji sekitar Rp. 682.000. Buruh/pegawai/karyawan adalah istilah yang digunakan BPS untuk menyebut pekerja informal.

Perempuan bekerja untuk mencari nafkah karena tuntutan ekonomi yang umum untuk kelompok yang berbeda dari populasi. Sejarah menunjukkan bahwa perempuan dan pekerjaan sosial tidak terlalu menjadi berita bagi perempuan Indonesia, terutama dari kelas menengah ke bawah di pedesaan, perempuan dari segmen ini mendominasi sektor pertanian, sedangkan di perkotaan, perempuan mendominasi di beberapa industri. Banyak perempuan juga berpartisipasi dalam sektor perdagangan (Indraswari et al., 1994). Data sensus tahun 1990 menunjukkan bahwa sektor pertanian merupakan sektor yang paling banyak mempekerjakan pekerja perempuan yaitu 49, sektor perdagangan 20,6 % dan sektor manufaktur 14,2 %.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari pemaparan yang ada bisa kita lihat bahwa praktik diskriminasi di dalam upah laki – laki dan perempuan itu ada perbedaan, meskipun pada posisi yang sama. Tetapi semuanya tidak bisa kita putus secara langsung di sesuaikan dengan kasus yang ada. Hal ini dikarenakan ada pekerjaan – pekerjaan tertentu yang membutuhkan sifat dasar laki – laki atau perempuan, atau memang perusahaan menerapkan pengupahan berdasar pada kinerja masing – masing individu atau karyawan.

### Saran

Untuk meminimalisir praktek yang ada perlu adanya kebijakan yang memihak bahwa pekerjaan yang sama akan menerima upah atau gaji yang sama pula. Dan berikutnya yang bisa dilakukan antara lain, mensosialisasikan masalah ini sehingga akan banyak orang yang akan paham akan hal ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada orang – orang yang mendukung saya dalam menyelesaikan tulisan ini diantara lain:

1. LPPM Unusa sudah memfilitasi utnuk mengikuti kegiatan di Umaha pada saat ini.
2. Istri tercinta yang mendukung dalam penyelesaian artikel ini.
3. Program studi S1 Manajemen, tempat saya berada dimana disana ada Dosen, Tenaga Kependidikan dan para Mahasiswa yang sellau menginspirasi saya untuk berbuat lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdila, R. (2021). *ILO: Pekerja Perempuan Lebih Banyak Kehilangan Pekerjaan di Masa Pandemi*. [www.tribunnews.com](http://www.tribunnews.com).  
<https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/11/11/ilo-pekerja-perempuan-lebih-banyak-kehilangan-pekerjaan-di-masa-pandemi>
- ILO. (2003). *Time for Equality at Work*. In *International Labour Office*.
- ILO. (2020). *Gender Pay Gaps in Indonesia Statistics: Gender Pay Gaps in Indonesia. September, 2020*.
- Indraswari, Handayani, A. D., & Thamrin, J. (1994). Potret kerja buruh perempuan :tinjauan pada agroindustri tembakau ekspor di Jember. *Pusat Analisis Sosial, AKATIGA*, 52.  
[https://scholar.google.com/scholar?cluster=8136440001463439252&hl=id&as\\_sdt=2005&sciodt=0,5&scioq=Indraswari,+Thamrin.+1999,+Potret+Kerja+Buruh+Perempuan++Tinjauan+pada+Agroindustri+Tembakau+Ekspor+di+Jember,+Akatiga++Pusat+Analisis+Sosial,+Bandung,+199](https://scholar.google.com/scholar?cluster=8136440001463439252&hl=id&as_sdt=2005&sciodt=0,5&scioq=Indraswari,+Thamrin.+1999,+Potret+Kerja+Buruh+Perempuan++Tinjauan+pada+Agroindustri+Tembakau+Ekspor+di+Jember,+Akatiga++Pusat+Analisis+Sosial,+Bandung,+199)
- Lambe, J. N. (2020). *Global Gender Gap Report 2020: Butuh 99 Tahun Lebih Untuk Mencapai Kesetaraan Gender!* Global Gender Gap Report.
- Office of the Government of the Czech Republic. (2021). *Gender equality strategy 2021-2030*.  
<https://www.vlada.cz/assets/ppov/gcfcg/Gender-Equality-Strategy-2021-2030.pdf>
- Scott, A. M. (2016). Women and Industrialisation: Examining the 'Female Marginalisation' Thesis. *Development Studies Revisited: Twenty-Five Years of the "Journal of Development Studies"*, 255.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315827902-23/women-industrialisation-examining-female-marginalisation-thesis-alison-macewen-scott>
- Soetrisno, L. (1997). Kemiskinan Perempuan Dan Pemberdayaan. In *Kelompok-Kelompok Sosial* (Cetakan 5, p. 71). kanisius.  
<https://inlis.kemennppa.go.id/opac/detail-opac?id=1406>
- Terry, G. R., Rue, L. W., & Ticoalu, G. . (2005). Dasar-dasar manajemen. In *Manajemen* (Bahasa Ind). Bumi Aksara.  
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=554020>
- World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020: Insight Report*.  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

# Paper 2

---

## ORIGINALITY REPORT

---

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Internet Source

3%

2

[www.kemenpppa.go.id](http://www.kemenpppa.go.id)

Internet Source

1%

3

[jepi.fe.ui.ac.id](http://jepi.fe.ui.ac.id)

Internet Source

1%

4

[feliciasari.wordpress.com](http://feliciasari.wordpress.com)

Internet Source

1%

5

[theconversation.com](http://theconversation.com)

Internet Source

1%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



**LPPM**  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat



**ITATS**

# SERTIFIKAT

Diberikan kepada :

**Riyan Sisiawan Putra**  
**Sebagai PEMAKALAH**

Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

“Sustainable Development Goals (SDGs) Melalui Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Berbasis Digital”

Dilaksanakan Pada Tanggal 23 Desember 2021  
Universitas Maarif Hasyim Latif (UMAHA) Sidoarjo

Ketua Panitia  
Semnas UMAHA



**SEMINAR NASIONAL**  
Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF (UMAHA)

**Lilla Puji Lestari, S.Pd, M.Si**

Ketua  
LPPM UMAHA



**Khoirul Ngibad, S.Si, M.Si**

Media Patners dan Sponsor :



Panggon Digital





**SEMINAR NASIONAL**  
Penelitian dan Pengabdian Masyarakat



# PROCEEDING

## SEMINAR NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (SNP2M) 2021

"Sustainable Development Goals (SDGs) melalui Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Berbasis Ilmu Pengetahuan dan Teknologi!"



**SNP2M**

**DESEMBER 2021 VOL 1 NO 1**

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIEF  
SIDOARJO**



# SEMINAR NASIONAL

Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

23 DESEMBER 2021

## TEMA

"Sustainable Development Goals (SDGs) melalui Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Berbasis Ilmu Pengetahuan dan Teknologi."

## PENYELENGGARA



## SPONSOR DAN MEDIA PARTNER



## **SAMBUTAN KETUA PANITIA SEMINAR NASIONAL (SNP2M)**

### **Kepada Yang Terhormat Para PENELITI & PENGABDI 2021**

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan YME, berkat rahmat dan karunia-Nya semoga semua diberikan kesehatan, limpahan rahmat, taufik serta hidayah semoga selalu menyertai kita semua sehingga dapat berkumpul secara virtual menggunakan zoom meeting ini pada acara Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2021 (SNP2M2021) yang diadakan pada tanggal 23 Desember 2021. Sholawat dan Salam semoga tetap tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SWT. Kami juga turut berterima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo. Bapak Dr. H. Achmad Fathoni Rodli, M.Pd
2. Ketua LPPM Umaha. Bapak Khoirul Ngibad, M.Si
3. Ketua Panitia Semnas. Ibu Lilla Puji Lestari, S.Pd., M.Si
4. Para Wakil Rektor, Para Dekan , Para Kaprodi dan Ketua Lembaga dilingkungan UMAHA Sidoarjo
5. Narasumber yang telah hadir
6. Para Peserta yang terdiri dari para dosen, akademisi, praktisi dan juga para mahasiswa.
7. Para Host Kampus yang berasal dari :
  - a. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa timur
  - b. Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya
  - c. Universitas Islam Lamongan
  - d. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
  - e. Sekolah Tinggi Kesehatan Karya Putra Bangsa Tulungagung
8. Para pengelola jurnal internal Umaha

Seminar Nasional Pendidikan dan Pengabdian kali ini di selenggarakan dengan cara yang berbeda dari seminar–seminar sebelumnya karena keberadaan virus Covid -19 yang melanda seluruh dunia ini telah mengubah seluruh tatanan kehidupan dan kebiasaan normal kita, baik dalam bekerja maupun dalam keseharian kita, termasuk dalam penyelenggaraan Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat .

Pandemi ini tidak dapat diprediksi kapan akan berakhir, namun roda kehidupan tetap berputar dan kita harus dapat menyesuaikan diri untuk hidup “berdampingan “ dengan virus COVID-19 secara aman dengan cara memanfaatkan semua pengetahuan dan keahlian kita. Seminar Nasional kali ini dengan tema “***Sustainable Development Goal (SDGs) Melalui Penelitian dan Pengabdian Kepada Berbasis Digital*** “.Meliputi Bidang Sains dan Teknologi, Kesehatan, Sosial Humaniora serta Pengabdian Kepada Masyarakat.

Peranan dari para dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sangat diperlukan dalam mengantisipasi situasi dan kondisi Pandemi Covid-19 Menuju Era Tatanan Kehidupan Baru, diharapkan dapat menjadi ajang komunikasi hasil-hasil penelitian di bidang Penelitian maupun Pengabdian. Jaringan kerjasama antara peneliti dan praktisi sehingga dapat tercapai sinergisme dalam mempercepat terwujudnya masyarakat yang unggul, sehat, cerdas dan berkualitas.

Pelaksanaan kegiatan Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dengan tema " Sustainable Development Goals (SDGs) Melalui Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Berbasis Digital " mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Menyediakan media publikasi ilmiah tingkat Nasional kepada dosen, peneliti dan pengabdian dalam rangka publikasi hasil penelitian dan pengabdian masyarakat.
2. Memberikan informasi dan pengetahuan seluas-luasnya kepada masyarakat terkait berbagai hasil penelitian dan pengabdian masyarakat terbaru yang dilakukan dosen, peneliti dan pengabdian
3. Membangun jaringan kerja (networking) di antara komunitas ilmuwan dalam pengembangan kapasitas penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan publikasi di jurnal nasional terakreditasi.
4. Memantapkan peran perguruan tinggi dalam rangka memajukan bidang sains, teknologi, kesehatan, social, humaniora dan pengabdian masyarakat.

Target yang ingin dicapai dari pelaksanaan kegiatan Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dengan tema " Sustainable Development Goals (SDGs) Melalui Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Berbasis Digital " adalah sebagai berikut :

1. Berbagai hasil penelitian atau pengabdian masyarakat yang dihasilkan oleh para dosen, peneliti dan pengabdian dapat terpublikasi secara luas di tingkat nasional.
2. Masyarakat luas di tingkat nasional dapat secara langsung mengambil manfaat dari berbagai informasi dan temuan hasil penelitian dan pengabdian masyarakat yang dipublikasikan dalam seminar nasional ini.
3. Peserta dan pemakalah seminar nasional ini dapat saling berinteraksi secara berkelanjutan baik di dalam prosesi seminar maupun setelah seminar untuk mempererat jalinan kerjasama ilmiah antar dosen, peneliti dan pengabdian di tingkat nasional.

Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian ini diikuti oleh 250 orang peserta yang terdiri dari 84 peserta non pemakalah yang terdiri dari dosen , mahasiswa, para guru SMA, SMK dan praktisi. Para peserta baik pemakalah maupun non pemakalah tersebut berasal dari Jawa Timur Jawa Tengah Jawa Barat, Kalimantan, Riau, Nusa Tenggara Barat. Topik Untuk

Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat ke I tahun 2021 adalah sebagai berikut :

- a. Sains dan Teknologi
- b. Sosial Humaniora
- c. Kesehatan
- d. Pengabdian Masyarakat

Selaku Pembicara Eksternal dalam SNP2M adalah :

- a. Dr (H.C). Drs Abdul Halim Iskandar, M.Pd ( Menteri Pembangunan Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi )
- b. Dr. H. Emil Elestiano Dardak, B.Bus, M.Sc (Wakil Gubernur Jawa Timur )
- c. Achmad Syafiuddin, S.Si, M.Phil, PhD ( Ketua LPPM Universitas Nahdatul Ulama Surabaya)
- d. Dr. Hj.Marissa Grace Haque, M.Hum, M.BA, M.H, M.Si ( Pemerhati Pendidikan )

Ucapan terimakasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada semua anggota panitia yang telah bekerja dan berusaha keras dan semangat kerja sama yang tinggi sehingga acara ini dapat terlaksana dengan baik dan terbitnya prosiding SNP2M 2021.

Wassaalammualaikum Wr.Wb.

Sidoarjo, 30 Desember 2021

Ketua Panitia

## SUSUNAN DEWAN REDAKSI

### Penanggung Jawab

Khoirul Ngibad, S.Si., M.Si., Universitas Maarif Hasyim Latif, Indonesia

### Pimpinan Editor

Lilla Puji Lestari, S.Pd., M.Si., Universitas Maarif Hasyim Latif, Indonesia

### DEWAN EDITOR

No	Nama	Institusi	Negara
1	Muhammad Farkhan, M.Kom.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
2	Yunita Nur Afifah, S.Pd,M.Si	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
3	Asri Dwi Puspita, S.ST, M.T.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia

### ASISTEN EDITOR

No	Nama	Institusi	Negara
1	Moh. Cholisatur Rizaq, S.Sn	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
2	Amirul Fattah, S.Kom.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
3	Samsi	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
4	Heru Cahyono, S.Pt.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia

### REVIEWER

No	Nama	Institusi	Negara
1	Dr. H.Achmad Fathoni Rodli, M.Pd.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
2	Prof. Dr. Gempur Santoso, M.Kes	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
3	Dr. Ratna Ekasari, MM.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
4	Dr. Evy Ratnasari Ekawati, S.Si., M.Si	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
5	Dr. M. Zamroni, S.H., M.Hum	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
6	Dr. Christina Destri Wiwis Wijayanti, S.Si., M.Imun.	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
7	Dr. Siti Nur Husnul Yusmiati, S.TP, M.Kes	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
8	Dr. Pancanto Kuat Prabowo, M.MT	Universitas Maarif Hasyim Latif	Indonesia
9	Prof. Dr. Mulyanto Nugroho MM.,CMA.,CPA	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya (UNTAG)	Indonesia
10	Achmad Syafiuddin S.Si., M.Phil., Ph.D	Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya	Indonesia
11	Dr. Ika Oktavia Wulandari, S.Si., M.Si	Universitas Brawijaya	Indonesia
12	Muhammad Kris Yuan Hidayatulloh, M.Pd.	Universitas KH. A. Wahab Hasbullah (UNWAHA) Jombang	Indonesia

<b>13</b>	Iswahyudi, S.TP., M.Si	Universitas Islam Madura (UIM) Pamekasan	Indonesia
<b>14</b>	Machrus Ali, ST., MT., IPM	Universitas Darul 'Ulum	Indonesia
<b>15</b>	Mohammad Arfi Setiawan, S.Si., M.Si.	Universitas PGRI Madiun	Indonesia

# Paper 2

*by* Mohamad Rijal Iskandar Zhulqurnain

---

**Submission date:** 06-Jan-2023 09:16AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1989039838

**File name:** N\_ADMINISTRASI\_KANTOR\_1\_-\_Mohamad\_Rijal\_Iskandar\_Zhulqurnain.pdf (275.81K)

**Word count:** 2176

**Character count:** 13457

## PENGARUH KESETARAAN GENDER TERHADAP UPAH KARYAWAN PADA BAGIAN ADMINISTRASI KANTOR

Riyan Sisiawan Putra<sup>1</sup>, Mohamad Rijal Iskandar Zhulqurnain<sup>2</sup>, Oki Safitri<sup>3</sup>, Agung Firmansyah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital  
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Surabaya, Indonesia

e-mail : riyan\_sisiawan@unusa.ac.id, rijal.iskandar@unusa.ac.id, okisafitri004.mj20@student.unusa.ac.id,  
agungfirmansyah009.mj20@student.unusa.ac.id.

### ABSTRAK

Kesetaraan Gender merupakan isu yang sering kita dengar yakni laki – laki perempuan memiliki hak yang sama, namun hal ini tidak bisa di artikan secara kasar dan tidak pada tempatnya. Didalam prakteknya masi banyak sekali perbedaan dalam hal penggajian antara laki – laki dan perempuan meskipun di posisi yang sama. Memang ada spesifik pekerjaan sendiri yang mmebutuhkan tenaga laki – laki dan perempuan dan ini tidak bisa disamakan, seperti yang dikatakan di awal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pada bagian Administrasi Kantor tentang perbedaan upah gender tersebut apakah masi banyak dan bagaimana cara untuk mengurangnya. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan Sistematis Literatur Review dimana sumber yang diambil adalah dari Scopus, Google Scholar dan Proquest. Dalam penelitian ini fokus ke bagian administrasi dikarenakan, pada bagian tersebut tidak membutuhkan keahlian tertentu yang merupakan bagian keahlian dasar dari laki – laki dan perempuan seperti membutuhkan tenaga yang besar atau dalam hal ketelitian. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa praktik diskriminasi tersebut masi ada, dan ada perbedaan antara laki – laki dan perempuan tentang gaji terutama disini di bagian administrasi. Beberapa solusi diberikan untuk mengurangi akan perbedaan upah, dikarenakan perbedaan gender tersebut, sehingga nantinya perbedaan tersebut menjadi kebiasaan atau sebuah budaya yang tidak ada. Dan bila sudah tidak ada, maka bagian Administrasi akan terbebas dari perbedaan upah dikarenakan perbedaan Gender.

**Kata kunci:** Administrasi Kantor, Kesetaraan Gender, Upah Karyawan.

### ABSTRACT

*Gender Equality is an issue that we hear about, namely that men and women have the same rights, but this cannot be said harshly and is not often inaccurate. In practice there are still many differences in terms of salary between men and women even though they are in the same position. Indeed, there are specific jobs that require male and female workers and these cannot be equated, as stated at the outset. The purpose of this study was to find out in the Office Administration section about whether the gender wage difference is still large and how to reduce it. The research method in this study uses a Systematic Literature Review where the sources taken are from Scopus, Google Scholar and Proquest. In this study, the focus is on the administration section because that section does not require certain skills which are part of the basic skills of men and women, such as requiring a large amount of energy or in terms of accuracy. The results obtained indicate that this discriminatory practice still exists, and there are differences between men and women regarding salaries, especially here in the administration section. Several solutions are given to reduce the difference in wages, due to the gender difference, so that the difference becomes a habit or culture that does not exist in the future. And if it doesn't exist, then the administrative division will be free from the difference in wages due to gender differences.*

**Keywords :** Office Administration, Gender Equality, Employee Wages.

### PENDAHULUAN

Di zaman moderen ini orang akan mengira, semuanya akan dilakukan secara professional. Namun kenyataannya masi ada praktik – praktik yang tidak professional, dimana ada beberapa hal yang menyangkut tentang Gender. Di dalam praktek

kerjaan masi ada yang membedakan upah antara laki – laki dan perempuan dalam posisi yang sama. Butuh waktu 99 tahun bagi kaum Hawa agar mendapat upah yang setara dengan kaum Adam (World Economic Forum, 2019), Kesenjangan upah gender sekarang telah diselidiki secara intensif selama beberapa dekade, tetapi juga tetap menjadi

area penelitian aktif dan inovatif. Dalam artikel ini, kami memberikan perkiraan empiris baru menggambarkan tingkat dan tren dalam kesenjangan upah gender dan penjelasan potensial mereka. Kami melakukan survei literatur untuk mengidentifikasi apa yang telah dipelajari tentang penjelasan kesenjangan, baik yang dapat dengan mudah dimasukkan dalam analisis konvensional dan yang tidak; baik penjelasan tradisional maupun yang lebih baru yang telah ditawarkan. Fokus utama kami adalah di pegawai administrasi kantor. Di Indonesia sendiri kesetaraan Gender mulai membaik hal ini dilihat dari rengking yang diperoleh oleh Indonesia, hal ini sesuai yang ditulis oleh (Lambe, 2020) Persentase perempuan yang berpartisipasi dalam sub-indeks ini meningkat secara signifikan di Indonesia. Meskipun kesenjangan ekonomi antara laki-laki dan perempuan tetap besar, telah menyempit secara signifikan sejak tahun 2006.

Pada tahun 2019, rata-rata kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan yang bekerja hanya 77,39 persen (Kemen. PPPA, 2020a). Perempuan di tempat kerja global juga menghadapi ketidaksetaraan upah; menurut data UNDP, perempuan hanya menerima 77 sen untuk setiap dolar yang diperoleh laki-laki dalam pekerjaan yang sama (Office of the Government of the Czech Republic, 2021). Dari sana terlihat sekali bahwa perbedaan Gender mengakibatkan upah yang berbeda dan praktik ini masi berlangsung lama meskipun ada perbaikan - perbaikan sehingga menyebabkan peringkat Indonesia naik akan berbeda dalam Gender ini.

International Labour Organization (ILO), diskriminasi di pasar tenaga kerja didefinisikan sebagai "pembedaan, pengecualian, atau preferensi yang berdasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, atau asal usul sosial, yang memiliki efek meniadakan kesamaan kesempatan dan perlakuan di pekerjaan" (ILO, 2003). Dari definisi tersebut karena adanya perbedaan kelamin sehingga menyebabkan gaji menjadi tidak sama, meskipun di dalam konteks posisi dan pekerjaan yang sama dimana fokus ke Administrasi Kantor.

Dalam penelitian ini spesifik kedalam Administrasi kantor dikarenakan pekerjaan tersebut, tidak memakai spesifikasi keahlian dari masing - masing laki - laki atau perempuan, sehingga bisa dinilai lebih objektif. Menurut (Terry et al., 2005) Pengertian administrasi perkantoran meliputi perencanaan, pengaturan, dan pengaturan pekerjaan di suatu kantor, serta bertindak sebagai motivator bagi orang-orang yang bertanggung jawab sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Objek yang kami gunakan untuk masalah ini adalah Administrasi Perkantoran.

## METODE PENELITIAN

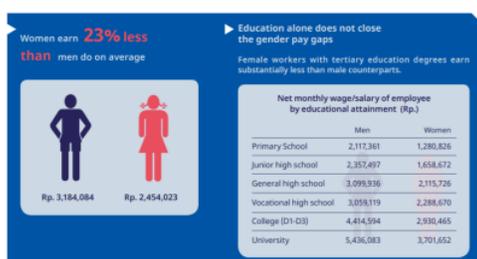
Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan sistematik literatur review, dimana memperbanyak literatur yang dikaji, sehingga nanti bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Pendekatan peneliti adalah metode penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data kepustakaan atau melakukan penelitian yang objeknya ditelusuri dan diselidiki dengan menggunakan berbagai informasi kepustakaan. Metode ini dilakukan dengan melakukan studi literature review yaitu melakukan kajian kritis dan analisis terhadap ide-ide atau temuan yang ditemukan dalam literatur akademik, serta merumuskan pertimbangan teoritis dan metodologis untuk bahan diskusi tertentu.

Tujuan dari tinjauan pustaka adalah untuk melakukan analisis dan sintesis untuk mengisi kesenjangan pada masalah studi. Tujuan khusus adalah untuk (1) menawarkan landasan teoritis untuk studi, dan (2) mengamati teori saat ini dalam kaitannya dengan ungkapan topik yang akan dibahas dan (3) menjawab masalah penelitian terdahulu.

Sumber yang diambil dari Scopus, Google Scholar dan Proquest. Masing - masing jumlah jurnal yang kita telaah sebanyak 5 Scopus, 30 Proquest dan 200 dari Google Scholar. Dari sumber - sumber tersebut dilakukan penyaringan melalui Prisma model, dimana di seleksi berdasarkan tahun terbit jurnal tersebut, bila thun terbitnya di atas 10 tahun maka akan di sisikan, berikutnya, selanjutnya akan di seleksi berdasarkan dengan keterkaitan antara artikel dengan jurnal yang ada, mendukung dari rumusan masalah yang ada atau tidak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Di masa pandemi ini tentunya banyak sekali karyawan yang dirumahkan dikarenakan banyaknya usaha yang tidak bisa berjalan. Dari keseluruhan yang di rumahkan tenaga kerja Wanita mendominasi dalam hal ini. "Organisasi Buruh Internasional (International Labor Organization/ILO) mencatat kaum perempuan lebih banyak kehilangan pekerjaan akibat pandemi Covid-19 dibandingkan dengan laki-laki (Abdila, 2021). Tentunya hal tersebut menjadikan masa ini lebih sulit di bandingkan dengan biasanya. Dan tingkat kesenjangan antara laki - laki dan perempuan semakin melebar. Kita mengetahui bahwa sebelum adanya pandemi saja perbedaan upah terhadap perbedaan gender itu sendiri sudah ada, itu bisa dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Labour Force Survey, BPS. (ILO) (ILO,2020)

Gambar 1. Perbedaan upah laki – laki dan perempuan

Perbedaan dalam pengganjian merupakan suatu hal yang jelas, dan hal ini mesti segera di tangulangi supaya tidak berlangsung lama, seperti yang di paparkan di atas kita melihat bahwa usaha untuk menyetaraka suatu upah dengan pekerjaan yang sama di Indonesia semakin baik, dan hal ini patut kita dorong supaya peringkat menuju profesionalitas di dalam pekerjaan di Indonesia juga semakin baik, tentunya hal ini tidak mudah karena mesti menghadapi tantangan – tantangan, diantaranya:

1. Dari diri sendiri Wanita merasa bahwa hal yang wajar bila mereka diperlakukan seperti itu.
2. Pandangan masyarakat akan posisi perempuan itu sendiri.
3. Ketetapan hukum yang memihak dalam membela perempuan.

Tantangan – tantangan tersebut diatas diperkuat oleh pendapat para ahli (Scott, 2016)al mendidik anak, mengelola dan merawat kebersihan dan keindahan rumah tangga atau urusan domestik sering dianggap sebagai "kodrat wanita". Tentunya tidak mudah dalam mengubah tantangan – tantangan yang ada sehingga perlu dilakukan sosialisasi terus menerus supaya budaya yang ada bisa berubah. Sifat dan stereotipe yang sebetulnya merupakan konstruksi ataupun rekayasa sosial yang akhirnya terkukuhkan menjadi kodrat yang panjang akhirnya telah mengakibatkan terkondisikannya beberapa posisi perempuan, antara lain:

1. Posisi tunduk perempuan di depan laki-laki adalah akibat dari ketidaksetaraan dan perpecahan gender. Di sini, subordinasi dikaitkan dengan politik, khususnya dalam hal pengambilan keputusan dan kontrol kekuasaan (Soetrisno, 1997).
2. Ketidaksetaraan dan kesenjangan gender di tempat kerja berkontribusi pada marginalisasi perempuan. Perempuan terpinggirkan dalam berbagai hal, termasuk budaya, birokrasi, dan proyek pembangunan.
3. Kesenjangan dan perbedaan gender muncul dalam label atau prasangka terhadap perempuan, yang mengarah pada penaklukan mereka.

Menurut infografis yang dibuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS), upah bulanan rata-rata pekerja formal laki-laki di Indonesia pada tahun 2017 adalah Rp 2.985.766 per bulan, sedangkan pekerja formal perempuan menerima Rp 2.302.819. Ada perbedaan gaji sekitar Rp. 682.000. Buruh/pegawai/karyawan adalah istilah yang digunakan BPS untuk menyebut pekerja informal.

Perempuan bekerja untuk mencari nafkah karena tuntutan ekonomi yang umum untuk kelompok yang berbeda dari populasi. Sejarah menunjukkan bahwa perempuan dan pekerjaan sosial tidak terlalu menjadi berita bagi perempuan Indonesia, terutama dari kelas menengah ke bawah di pedesaan, perempuan dari segmen ini mendominasi sektor pertanian, sedangkan di perkotaan, perempuan mendominasi di beberapa industri. Banyak perempuan juga berpartisipasi dalam sektor perdagangan (Indraswari et al., 1994). Data sensus tahun 1990 menunjukkan bahwa sektor pertanian merupakan sektor yang paling banyak mempekerjakan pekerja perempuan yaitu 49, sektor perdagangan 20,6 % dan sektor manufaktur 14,2 %.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari pemaparan yang ada bisa kita lihat bahwa praktik diskriminasi di dalam upah laki – laki dan perempuan itu ada perbedaan, meskipun pada posisi yang sama. Tetapi semuanya tidak bisa kita putuskan secara langsung di sesuaikan dengan kasus yang ada. Hal ini dikarenakan ada pekerjaan – pekerjaan tertentu yang membutuhkan sifat dasar laki – laki atau perempuan, atau memang perusahaan menerapkan pengupahan berdasar pada kinerja masing – masing individu atau karyawan.

### Saran

Untuk meminimalisir praktek yang ada perlu adanya kebijakan yang memihak bahwa pekerjaan yang sama akan menerima upah atau gaji yang sama pula. Dan berikutnya yang bisa dilakukan antara lain, mensosialisasikan masalah ini sehingga akan banyak orang yang akan paham akan hal ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada orang – orang yang mendukung saya dalam menyelesaikan tulisan ini diantara lain:

1. LPPM Unusa sudah memfilitasi utnuk mengikuti kegiatan di Umaha pada saat ini.
2. Istri tercinta yang mendukung dalam penyelesaian artikel ini.
3. Program studi S1 Manajemen, tempat saya berada dimana disana ada Dosen, Tenaga Kependidikan dan para Mahasiswa yang sellau menginspirasi saya untuk berbuat lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdila, R. (2021). *ILO: Pekerja Perempuan Lebih Banyak Kehilangan Pekerjaan di Masa Pandemi*. [www.tribunnews.com](http://www.tribunnews.com).  
<https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/11/11/ilo-pekerja-perempuan-lebih-banyak-kehilangan-pekerjaan-di-masa-pandemi>
- ILO. (2003). *Time for Equality at Work*. In *International Labour Office*.
- ILO. (2020). *Gender Pay Gaps in Indonesia Statistics: Gender Pay Gaps in Indonesia. September, 2020*.
- Indraswari, Handayani, A. D., & Thamrin, J. (1994). Potret kerja buruh perempuan :tinjauan pada agroindustri tembakau ekspor di Jember. *Pusat Analisis Sosial, AKATIGA*, 52.  
[https://scholar.google.com/scholar?cluster=8136440001463439252&hl=id&as\\_sdt=2005&sciodt=0,5&scioq=Indraswari,+Thamrin.+1999.+Potret+Kerja+Buruh+Perempuan+-+Tinjauan+pada+Agroindustri+Tembakau+Ekspor+di+Jember,+Akatiga+-+Pusat+Analisis+Sosial,+Bandung,+1999](https://scholar.google.com/scholar?cluster=8136440001463439252&hl=id&as_sdt=2005&sciodt=0,5&scioq=Indraswari,+Thamrin.+1999.+Potret+Kerja+Buruh+Perempuan+-+Tinjauan+pada+Agroindustri+Tembakau+Ekspor+di+Jember,+Akatiga+-+Pusat+Analisis+Sosial,+Bandung,+1999)
- Lambe, J. N. (2020). *Global Gender Gap Report 2020: Butuh 99 Tahun Lebih Untuk Mencapai Kesetaraan Gender!* Global Gender Gap Report.
- Office of the Government of the Czech Republic. (2021). *Gender equality strategy 2021-2030*.  
<https://www.vlada.cz/assets/ppov/gcfcg/Gender-Equality-Strategy-2021-2030.pdf>
- Scott, A. M. (2016). Women and Industrialisation: Examining the 'Female Marginalisation' Thesis. *Development Studies Revisited: Twenty-Five Years of the "Journal of Development Studies"*, 255.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315827902-23/women-industrialisation-examining-female-marginalisation-thesis-alison-macewen-scott>
- Soetrisno, L. (1997). Kemiskinan Perempuan Dan Pemberdayaan. In *Kelompok-Kelompok Sosial* (Cetakan 5, p. 71). kanisius.  
<https://inlis.kemendpp.go.id/opac/detail-opac?id=1406>
- Terry, G. R., Rue, L. W., & Ticoalu, G. . (2005). Dasar-dasar manajemen. In *Manajemen* (Bahasa Ind). Bumi Aksara.  
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=554020>
- World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020: Insight Report*.  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

# Paper 2

---

## ORIGINALITY REPORT

---

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Internet Source

3%

2

[www.kemenpppa.go.id](http://www.kemenpppa.go.id)

Internet Source

1%

3

[jepi.fe.ui.ac.id](http://jepi.fe.ui.ac.id)

Internet Source

1%

4

[feliciasari.wordpress.com](http://feliciasari.wordpress.com)

Internet Source

1%

5

[theconversation.com](http://theconversation.com)

Internet Source

1%

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On



**LPPM**  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat



**ITATS**

# SERTIFIKAT

Diberikan kepada :

**Riyan Sisiawan Putra**  
**Sebagai PEMAKALAH**

Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

“Sustainable Development Goals (SDGs) Melalui Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Berbasis Digital”

Dilaksanakan Pada Tanggal 23 Desember 2021  
Universitas Maarif Hasyim Latif (UMAHA) Sidoarjo

Ketua Panitia  
Semnas UMAHA



**SEMINAR NASIONAL**  
Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF (UMAHA)

**Lilla Puji Lestari, S.Pd, M.Si**

Ketua  
LPPM UMAHA



**Khoirul Ngibad, S.Si, M.Si**

Media Patners dan Sponsor :



Panggon Digital

