Journal of Contemporary Gender and Child Studies (JCGCS)
Vol 5 No 3 2026, p. 1758-1765
Avaliable online at: https://zia-research.com/index.php/jcgscs



JOURNAL OF CONTEMPORARY GENDER AND CHILD STUDIES
Vol 5 No 3 Year 2026 Page 1758-1765
https://zia-research.com/index.php/jcgcs

Ketimpangan Gender pada Perawat Non-PNS: Studi Kasus Kesenjangan Gaji dan Status Kepegawaian di Rumah Sakit Swasta Surabaya

Anisa Novia Dewi[1], Artika Damayanti[2], Chanifah Nur Fadilah[3], Wiwik Setiyani[4], Siti Azizah[5]
[1,2,3,4,5] Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia
Email : anisanoviadewi24@gmail.com [1], artikadamayanti23@gmail.com [2], chanifahfadilah123@gmail.com [3], wiwiksetiyani@uinsa.ac.id [4], sitiazizah@uinsa.ac.id [5]

ARTICLE INFO

Kata Kunci:
Kesenjangan Gaji
Ketimpangan Gender
Perawat Non-PNS
Rumah Sakit Swasta
Status Kepegawaian

ABSTRACT

This study aims to analyze the forms and mechanisms of gender inequality among non-civil-servant nurses, particularly in relation to the pay gap and employment status in private hospitals in Surabaya. It employs a qualitative approach using a library research method. Data were obtained by searching for and documenting journal articles, institutional reports, and relevant laws and regulations. The data were analyzed using content analysis by grouping information into themes: forms of gender inequality, the pay gap, employment status, and the mechanisms of inequality. The findings show that gender inequality in the workplace is visible in the undervaluation of care work, women's limited opportunities for career development, and the double burden of work and domestic responsibilities. In addition, differences in how work is valued, and the vulnerability of employment status are important aspects in understanding gender equality issues in the health sector. This study emphasizes that gender inequality is not only a matter of wage differences, but is also shaped by how work is assessed, career opportunities, and employment conditions. Therefore, attention is needed to wage systems, labor protection, and fair career development opportunities regardless of gender.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk dan mekanisme ketimpangan gender pada perawat non-PNS, khususnya yang berkaitan dengan kesenjangan gaji dan status kepegawaian di rumah sakit swasta di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan *(library research)*. Data diperoleh melalui penelusuran dan dokumentasi artikel jurnal, laporan lembaga, serta peraturan perundang-undangan yang relevan. Data dianalisis menggunakan analisis isi *(content analysis)* dengan mengelompokkan informasi ke dalam tema bentuk ketimpangan gender, kesenjangan gaji, status kepegawaian, dan mekanisme ketimpangan. Hasil kajian menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam dunia kerja dapat terlihat melalui kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan perawatan, keterbatasan kesempatan perempuan dalam pengembangan karier, serta beban ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Selain itu, perbedaan penghargaan terhadap pekerjaan dan kerentanan status kepegawaian menjadi aspek penting dalam memahami persoalan kesetaraan gender di sektor kesehatan. Kajian ini menegaskan bahwa ketimpangan gender tidak hanya berkaitan dengan perbedaan upah, tetapi juga dipengaruhi oleh penilaian terhadap pekerjaan, kesempatan karier, dan kondisi hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan perhatian terhadap sistem pengupahan, perlindungan tenaga kerja, dan kesempatan pengembangan karier yang adil tanpa membedakan gender.

PENDAHULUAN

Sektor kesehatan Indonesia bercorak sangat feminin: mengacu pada data Kementerian Kesehatan, sedikitnya 77 persen dari sekitar 1,5 juta tenaga kesehatan nasional adalah perempuan (CISDI, 2025). Namun, dominasi jumlah ini tidak berbanding lurus dengan penghargaan yang diterima. CISDI (2025) mencatat bahwa kerja-kerja perawatan cenderung mendapat upah rendah akibat bias gender yang memandangnya kurang berkontribusi secara ekonomi, dan kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan di sektor kesehatan justru cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Secara makro, kondisi ini sejalan dengan Indeks Ketimpangan Gender Indonesia yang menunjukkan bahwa kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai dimensi pembangunan, termasuk ketenagakerjaan, masih menjadi

persoalan struktural di tingkat nasional (Badan Pusat Statistik, 2024). Pada saat yang sama, tenaga keperawatan di Indonesia menghadapi dualisme status kepegawaian yang turut membentuk kerentanan tersendiri: perawat berstatus Aparatur Sipil Negara (PNS/PPPK) tunduk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sedangkan perawat non-PNS di rumah sakit swasta pada umumnya terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diatur dalam UndangUndang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, di samping ketentuan sektoral dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Dualisme kerangka hukum ini melahirkan perbedaan signifikan dalam struktur penggajian, jenjang karier, dan jaminan kerja, sehingga perawat non-PNS berada pada posisi yang secara struktural lebih rentan dibandingkan perawat berstatus PNS/PPPK.

Kerentanan struktural akibat status kepegawaian tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan berkelindan dengan relasi gender yang timpang di lingkungan kerja. Konsep glass ceiling menjelaskan bagaimana pekerja perempuan kerap menghadapi hambatan tidak kasatmata dalam mengakses kompensasi, promosi, dan pengakuan yang setara dengan rekan kerja laki-laki, meskipun secara formal tidak ada aturan yang secara eksplisit membedakan keduanya (Azwar, 2023). Fenomena ini juga ditemukan secara spesifik pada sektor layanan kesehatan; studi Heidary dan Alavi (2023) pada pegawai perempuan di pusat layanan kesehatan menemukan adanya keterkaitan antara persepsi glass ceiling dengan peluang promosi jabatan yang mereka peroleh. Pada level upah, penelitian Wahyuni, Ranita, Maidalena, Bachtiar, dan Hasni (2025) terhadap pekerja perempuan di Indonesia menemukan bahwa jenis pekerjaan yang dijalani pekerja perempuan, termasuk pekerja swasta, masih terjebak dalam pola sticky floor, dan merekomendasikan sejumlah intervensi seperti kebijakan yang inklusif gender, audit upah, serta pemberian upah yang setara. Rumah sakit swasta di Surabaya, sebagai salah satu pusat layanan kesehatan terbesar di Jawa Timur dengan jumlah tenaga keperawatan non-PNS yang signifikan, menjadi lokus yang relevan untuk mengkaji bagaimana pola-pola tersebut termanifestasi secara konkret, mengingat kebijakan pengupahan dan status kerja di rumah sakit swasta umumnya ditentukan secara internal oleh masing-masing institusi.

Kajian-kajian terdahulu mengenai ketimpangan gender di sektor kesehatan sejauh ini lebih banyak berfokus pada isu representasi perempuan dalam pengambilan keputusan, kekerasan di tempat kerja, atau kesenjangan upah secara nasional (Badan Pusat Statistik, 2024; CISDI, 2025), sementara kajian yang secara spesifik menyoroti bagaimana ketimpangan gender berkelindan dengan status kepegawaian non-PNS di rumah sakit swasta perkotaan masih jarang diangkat sebagai fokus utama. Artikel ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menempatkan kesenjangan gaji dan status kepegawaian perawat non-PNS sebagai pintu masuk untuk memahami ketimpangan gender yang lebih luas di lingkungan kerja layanan kesehatan swasta. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan: bagaimana bentuk dan mekanisme ketimpangan gender khususnya pada aspek kesenjangan gaji dan status kepegawaian dialami oleh perawat non-PNS di rumah sakit swasta Surabaya? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji ketimpangan gender melalui berbagai penelitian terdahulu, laporan lembaga, dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Data dikumpulkan melalui penelusuran dan dokumentasi berbagai sumber yang membahas ketimpangan gender, kesenjangan gaji, status kepegawaian, serta kondisi kerja dalam sektor kesehatan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bentuk dan mekanisme ketimpangan gender pada perawat non-PNS berdasarkan hasil kajian literatur, sekaligus melihat bagaimana persoalan tersebut berkaitan dengan kondisi ketenagakerjaan di rumah sakit swasta Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan *(library research)* (Haramain, 2023). Metode ini dipilih karena kajian bertujuan menelaah bentuk dan mekanisme ketimpangan gender pada perawat non-PNS lewat temuan penelitian, laporan lembaga, dan regulasi yang sudah ada, dengan rumah sakit swasta di Surabaya sebagai konteks kasusnya. Karena tidak bersumber dari data lapangan, hasil kajian ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi sebagai temuan empiris di rumah sakit tertentu.

Sumber data terbagi dua. Pertama, dokumen resmi berupa laporan lembaga (CISDI, BPS, WHO–ILO, dan survei PPNI) serta peraturan perundang-undangan, yaitu UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN,

UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Kedua, literatur ilmiah berupa artikel jurnal dan buku yang membahas gender pay gap, glass ceiling, sticky floor, kerja perawatan, dan kerja prekariat. Sumber dipilih berdasarkan kesesuaian dengan topik dan kejelasan penerbit atau lembaganya, dengan sebagian besar terbit pada 2023–2026 agar tetap relevan.

Data dikumpulkan melalui dokumentasi, yaitu menelusuri, membaca, dan mencatat bagian sumber yang berkaitan dengan fokus penelitian. Penelusuran dilakukan secara daring dengan kata kunci seperti ketimpangan gender, perawat non-PNS, kesenjangan gaji, dan status kepegawaian.

Analisis data memakai analisis isi (content analysis) dengan tiga tahap (Nasution, 2023). Reduksi data: memilah informasi yang relevan dari setiap sumber. Penyajian data: mengelompokkan temuan ke dalam empat tema, yaitu bentuk ketimpangan, kesenjangan gaji, status kepegawaian, dan mekanisme ketimpangan. Penarikan kesimpulan: menghubungkan antartema secara argumentatif.

Keabsahan data dijaga dengan triangulasi sumber, yaitu membandingkan temuan dari jurnal, laporan lembaga, dan regulasi, serta triangulasi teori, yaitu membaca data lewat beberapa konsep sekaligus *(glass ceiling, sticky floor, dan devaluation of care work)*. Sumber yang dipakai juga diprioritaskan dari jurnal ilmiah, lembaga resmi, dan regulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Ketimpangan Gender pada Perawat Non-PNS

Ketimpangan gender dalam pekerjaan keperawatan, khususnya pada perawat non-PNS di rumah sakit swasta, dapat dilihat melalui berbagai kondisi yang saling berkaitan. Berdasarkan kajian terhadap penelitian, laporan lembaga resmi, dan data empiris yang digunakan dalam penelitian ini, ketimpangan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga bentuk utama, yaitu devaluasi kerja perawatan *(devaluation of care work)*, langit-langit kaca *(glass ceiling)* dan segregasi vertikal, serta beban *ganda (double burden / dual-care burden*). Ketiga bentuk tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dalam membentuk kondisi kerja yang lebih rentan bagi perawat perempuan non-PNS.

Pertama, Devaluasi Kerja Perawatan *(Devaluation of Care Work)* Menurut Center for Indonesia's Strategic Development Initiative(CISDI 2024) bahwa kerja perawatan *(care work)* merupakan pekerjaan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisik, emosional, dan psikologis orang lain. Namun, dalam budaya patriarki, pekerjaan merawat orang sakit masih sering dianggap sebagai pekerjaan yang secara alami lebih cocok dilakukan oleh perempuan karena perempuan dipandang memiliki sifat penyayang dan peduli. Akibatnya, profesi perawat sering dikaitkan dengan peran domestik perempuan, seperti mengasuh anak dan mengurus rumah tangga. Pandangan tersebut dapat menyebabkan profesi perawat kurang dihargai sebagai pekerjaan profesional. Padahal, keperawatan merupakan pekerjaan di bidang kesehatan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan klinis, kemampuan teknis, serta pendidikan dan pelatihan yang memadai. Dengan demikian, pekerjaan perawat tidak dapat dianggap hanya sebagai bentuk dari sifat alami perempuan (Dewi & Widiyastuti, 2023). Ketika pekerjaan perawatan dipandang sebagai pekerjaan yang secara alamiah dilakukan perempuan, nilai profesional dan ekonomi dari pekerjaan tersebut cenderung menjadi lebih rendah. Kondisi ini dapat menyebabkan kerja keras perawat perempuan dihargai lebih rendah dalam dunia kerja

Kedua, Langit-Langit Kaca *(Glass Ceiling)* dan Segregasi Vertikal adalah hambatan yang tidak terlihat, seperti prasangka dan bias gender, yang membuat perempuan sulit mencapai posisi kepemimpinan meskipun memiliki kemampuan dan prestasi yang baik. Hal ini menyebabkan segregasi vertikal, yaitu perempuan lebih banyak berada di posisi staf, sedangkan posisi pengambil keputusan lebih banyak ditempati laki-laki, ketimpangan ini terlihat dari jumlah perempuan yang masih sedikit dalam posisi kepemimpinan kesehatan. Dari setidaknya 20 Menteri Kesehatan sejak Indonesia merdeka, hanya 4 yang merupakan perempuan. Dalam lingkungan kesehatan, karier perempuan juga sering berhenti pada posisi kepala seksi, sementara laki-laki dengan pendidikan dan masa kerja yang sama lebih mudah naik ke posisi kepala bidang hingga kepala dinas. Di rumah sakit, perempuan perawat juga menempati kurang dari sepertiga posisi manajemen senior. Kondisi ini dipengaruhi anggapan bahwa perempuan kurang tegas dan lebih fokus pada urusan keluarga sehingga dianggap kurang cocok menjadi pemimpin (Abda'u et al., 2026).

Ketiga, Beban Ganda *(Double Burden / Dual-Care Burden)* Menurut Center for Indonesia's Strategic Development Initiatives (CISDI) Perawat perempuan menghadapi beban kerja ganda karena harus menjalankan pekerjaan secara profesional di rumah sakit, termasuk bekerja dengan sistem shift malam

yang dapat melelahkan fisik. Setelah pulang, mereka juga masih dituntut untuk mengurus berbagai pekerjaan rumah tangga. Tanggung jawab domestik tersebut sering kali belum dibagi secara seimbang dengan pasangan. Beban ganda ini dapat membuat perawat perempuan harus mengurangi atau mengorbankan kesempatan dalam karier. Mereka lebih memilih pekerjaan dengan waktu yang fleksibel daripada mengambil kesempatan promosi atau mengikuti pelatihan profesi agar tetap dapat menjalankan tanggung jawab dalam keluarga (Sari et al., 2025).

Dengan demikian ketiga bentuk ketimpangan tersebut menunjukkan bahwa perawat perempuan tidak hanya menghadapi hambatan dalam penghargaan terhadap pekerjaannya, tetapi juga dalam perkembangan karier dan pembagian tanggung jawab di dalam keluarga. Devaluasi kerja perawatan membuat pekerjaan perawat yang didominasi perempuan cenderung dianggap sebagai pekerjaan yang sesuai dengan sifat alami perempuan sehingga nilai profesionalnya kurang dihargai. Sementara itu, glass ceiling dan segregasi vertikal membatasi peluang perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan meskipun memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai. Di sisi lain, beban ganda membuat perawat perempuan harus membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, yang pada akhirnya dapat mengurangi kesempatan mereka untuk mengembangkan karier. Ketiga kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam profesi keperawatan berkaitan dengan adanya pandangan dan pembagian peran berdasarkan gender yang masih berlangsung di lingkungan kerja maupun keluarga.

Kesenjangan Gaji Perawat Non-PNS dalam Perspektif Gender

Persoalan kesenjangan gaji pada perawat non-PNS di sektor swasta perlu dianalisis melalui penelusuran literatur komprehensif mengenai interseksionalitas antara gender, fleksibilitas status kepegawaian, dan struktur kompensasi internal institusi. Laporan global World Health Organization (Society, 2024) bersama International Labour Organization (ILO) mengungkapkan bahwa sektor kesehatan dan perawatan secara global mencatatkan kesenjangan upah berbasis gender (gender pay gap) rata-rata sebesar 20%, yang mana angka ini lebih tinggi dibandingkan sektor industri non-kesehatan. Di Indonesia, temuan Center for Indonesia's Strategic Development Initiatives (CISDI) mempertegas bahwa tenaga kesehatan perempuan di tingkat domestik mengalami kerentanan ganda (double jeopardy): terimpit oleh rendahnya standar upah kerja perawatan (care work) sekaligus posisi tawar yang lemah dalam fleksibilitas hubungan kerja non-PNS.

Studi empiris dari (Yanda Hardiyansah1, Siti Halizah2, Juliana Rahmah3, 2024) menjelaskan bahwa kesenjangan upah perempuan di Indonesia terstruktur melalui kombinasi fenomena sticky floor dan glass ceiling. Fenomena sticky floor menahan pekerja perempuan. Seperti perawat kontrak atau honorer di rumah sakit swasta, pada tingkatan dasar pengupahan tanpa skema kenaikan berkala yang jelas. Sementara itu, glass ceiling membatasi keterwakilan perawat perempuan untuk naik ke jenjang manajemen struktural rumah sakit. Penelusuran literature sosiologi industri menunjukkan bahwa pada rumah sakit swasta di kota besar seperti Surabaya, kerentanan status non-PNS (seperti perawat tetap yayasan, kontrak, maupun tenaga kerja lepas) memperkuat dampak sticky floor ini, karena standar pengupahan sangat ditentukan oleh diskresi internal manajemen institusi swasta tanpa regulasi batas minimum yang transparan (Aprianing, 2025).

Namun demikian, tinjauan literatur ekonomi ketenagakerjaan mengingatkan agar ketimpangan nominal tidak serta-merta disimpulkan sebagai bentuk diskriminasi gender langsung tanpa pemilahan analitis. (Uluf Nur Barlenty, Windiani, 2024) mengemukakan pentingnya memisahkan kesenjangan upah ke dalam dua komponen utama: komponen yang dapat dijelaskan (explained gap) dan komponen yang tidak dapat dijelaskan (unexplained gap). Explained gap mencakup faktor-faktor objektif seperti kualifikasi pendidikan (D3 vs S1/Ners), jam kerja malam, pengalaman kerja klinis, serta tanggung jawab struktural. Apabila perawat laki-laki menerima take-home pay lebih tinggi karena mengambil risiko shift berisiko tinggi atau memiliki kualifikasi spesialisasi yang lebih tinggi, maka literatur mendudukkan hal tersebut sebagai diferensiasi rasional berdasarkan karakteristik pekerjaan.

Persoalan ketimpangan gender baru terkonfirmasi dalam literatur ketika analisis mendapati keberadaan unexplained gap, yakni situasi di mana perawat perempuan dan laki-laki dengan beban kerja, jam kerja, dan kualifikasi setara menerima diferensiasi kompensasi akibat konstruksi sosial. Literatur sosiologi kesehatan menekankan hadirnya devaluation of care work (penurunan nilai ekonomi kerja-kerja

perawatan) (Narayan, 2025). Karena profesi keperawatan didominasi oleh perempuan (feminisasi profesi), tugas-tugas perawatan klinis secara keliru sering dianggap sebagai kepanjangan dari "insting alamiah pengasuhan perempuan" *(naturalized caring roles*). Akibatnya, nilai ekonomis pekerjaan ini secara sistematis tertekan dalam skala pengupahan komersial rumah sakit swasta.

Status Kepegawaian dan Kerentanan Perawat Non-PNS

Status kepegawaian non-PNS membuat mereka tidak memiliki jaminan kompensasi yang stabil, jaminan sosial yang minim, serta posisi tawar yang sangat lemah di hadapan manajemen rumah sakit. Dalam sosiologi tenaga kerja, perawat non-PNS di rumah sakit swasta dapat dikategorikan sebagai bagian dari kelas pekerja baru yang disebut "prekariat" yaitu kelompok pekerja yang hidup dalam ketidak pastian kerja yang ekstrem *(precarious labor)*, berikut ini adalah analisis mengenai kaitan antara status kepegawaian dengan berbagai dimensi kerentanan yang dialami oleh perawat non-PNS. Salah satu masalah utama yang dihadapi perawat non-PNS adalah tingginya ketidakamanan kerja *(job insecurity)*. Berbeda dengan perawat PNS yang memiliki perlindungan hukum dan kepastian karier, perawat non-PNS biasanya bekerja berdasarkan kontrak dengan jangka waktu yang ditentukan oleh pihak rumah sakit. Kondisi ini membuat mereka terus merasa khawatir apakah kontraknya akan diperpanjang atau justru dihentikan. Selain itu, (Kurniati, 2026) menemukan adanya praktik penyamaran status hubungan kerja di beberapa rumah sakit, tenaga kesehatan dapat direkrut dengan status sebagai "mitra" atau pekerja kontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), meskipun dalam praktiknya mereka tetap bekerja dalam struktur rumah sakit dan mengikuti perintah dari pihak manajemen. Hubungan kerja seperti ini dapat digunakan untuk mengurangi kewajiban pemberi kerja dalam memenuhi hak pekerja, seperti pesangon, jaminan pensiun, dan kepastian jenjang karier.

Lalu minimnya perlindungan sosial menjadi salah satu masalah yang dihadapi perawat non-PNS. Banyak dari mereka belum mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan, cuti berbayar, tunjangan hari raya, maupun jaminan pensiun. Survei PPNI (2025) juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat non-ASN bekerja tanpa kontrak tertulis yang jelas, sehingga hak-hak mereka menjadi kurang terlindungi secara hukum, penelitian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja telah mengatur kesetaraan hak dan melarang diskriminasi, pelanggaran terhadap hak pekerja masih terjadi dalam praktik. Menurut I Made Dendi Septa Piana, I Made Suta, Ni Ketut Kantriani dalam penelitiannya yang berjudul "perlindungan hukum bagi pekerja perempuan ditinjau berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja" hal ini disebabkan oleh pengawasan yang masih rendah serta kurangnya pemahaman hukum dari pihak pemberi kerja. Dengan demikian, perbedaan antara aturan yang berlaku dan pelaksanaannya di lapangan masih menjadi masalah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja. Di Surabaya, meskipun UMP tahun 2025 berada di sekitar Rp4,5 juta, sebagian perawat non-PNS di rumah sakit swasta kecil masih menerima gaji sekitar Rp1,5 juta hingga Rp3 juta per bulan tanpa tunjangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan aturan mengenai upah minimum dan perlindungan sosial bagi pekerja di sektor swasta masih belum berjalan secara optimal.

Menurut (Cresensia Kanip Kurupat et al., 2025) interseksi gender dan status kepegawaian menjadi hal penting dalam melihat kerentanan perawat non-PNS. Sebagian besar perawat di Indonesia adalah perempuan, yaitu lebih dari 80%. Data perawat di ruang rawat inap juga menunjukkan bahwa 79,6% tenaga perawat merupakan perempuan. Karena itu, masalah yang muncul dari status non-PNS lebih banyak dirasakan oleh perawat perempuan. Perawat perempuan non-PNS juga dapat mengalami diskriminasi tambahan, seperti cuti melahirkan yang tidak dibayar atau bahkan menjadi alasan kontrak kerja tidak diperpanjang. Penelitian mengenai hak pekerja perempuan yang mengalami PHK saat hamil menunjukkan bahwa meskipun UU Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap hak cuti hamil dan melahirkan, dalam praktiknya masih terdapat perempuan yang diberhentikan karena kehamilan (Wiradharma Sumertajaya & Dewi, 2024).

Selain itu, status kontrak yang tidak aman dapat membuat perawat perempuan lebih rentan menerima pelecehan verbal dari atasan, mereka juga dapat menghadapi tuntutan untuk tetap bekerja selama hamil atau segera setelah melahirkan. Dalam perspektif ekonomi feminis, kondisi ini menunjukkan adanya kerentanan ganda karena ketidakadilan yang dialami berkaitan dengan gender sekaligus status kepegawaian. Diskriminasi terhadap perempuan dalam dunia kerja, terutama dalam hal upah, kesempatan kerja, promosi, dan perlindungan hukum, masih menjadi persoalan di Indonesia (Nola Listi Fitriani et al.,

2025). Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam perlindungan hukum agar kebijakan ketenagakerjaan dapat memberikan perlakuan yang lebih adil bagi perempuan.

Status kepegawaian non-PNS membuat perawat menghadapi kerentanan kerja yang lebih tinggi, terutama dalam hal kepastian kontrak, perlindungan sosial, kompensasi, dan posisi tawar terhadap manajemen rumah sakit. Kondisi tersebut menunjukkan karakteristik pekerjaan prekariat, yaitu pekerjaan yang ditandai oleh ketidakpastian dan minimnya jaminan kerja. Kerentanan semakin kompleks ketika status non-PNS beririsan dengan gender, karena mayoritas perawat adalah perempuan yang juga dapat menghadapi diskriminasi terkait kehamilan, cuti melahirkan, upah, maupun kesempatan kerja. Dengan demikian, ketimpangan yang dialami perawat non-PNS tidak hanya disebabkan oleh status kepegawaian, tetapi juga oleh konstruksi dan ketidaksetaraan gender yang dapat menciptakan kerentanan ganda bagi perawat perempuan.

Mekanisme Ketimpangan Gender pada Perawat Non-PNS

Ketimpangan gender pada perawat non-PNS tidak selalu berlangsung melalui aturan yang secara terbuka membedakan pekerja laki-laki dan perempuan. Ketimpangan justru dapat bekerja melalui mekanisme yang lebih tidak langsung, yaitu melalui cara organisasi memberikan penghargaan, menentukan kesempatan untuk berkembang, menempatkan pekerja dalam struktur pekerjaan, serta membentuk penilaian terhadap kemampuan laki-laki dan perempuan. Karena itu, untuk memahami ketimpangan gender pada perawat non-PNS, persoalannya tidak cukup dilihat dari ada atau tidaknya perbedaan perlakuan secara formal, tetapi juga perlu dilihat dari proses yang menghasilkan perbedaan posisi di antara pekerja. Pandangan ini sejalan dengan kajian (Ramadhani et al., 2026) yang menunjukkan bahwa gender bukan kategori yang tetap, melainkan sesuatu yang senantiasa dinegosiasikan dan dibentuk melalui tindakan serta pemaknaan ulang identitas dalam konteks sosial, sehingga ketimpangan gender pada perawat non-PNS juga perlu dibaca sebagai hasil dari proses negosiasi dan konstruksi sosial yang berlangsung dalam relasi kerja sehari-hari, bukan semata-mata sebagai aturan formal yang eksplisit membedakan laki-laki dan perempuan.

Menurut (Novita, 2026), salah satu mekanisme yang dapat menjelaskan kondisi tersebut adalah pembedaan kesempatan berdasarkan posisi dan status pekerjaan. Status non-PNS membuat hubungan kerja pekerja sangat dipengaruhi oleh ketentuan dan kebijakan institusi tempat mereka bekerja. Dalam konteks rumah sakit swasta, status kepegawaian berkaitan dengan pengaturan mengenai pendapatan, tunjangan, masa kerja, dan peluang pengembangan karier. Ketika status pekerjaan tersebut kemudian beririsan dengan gender, posisi pekerja perempuan dapat menjadi lebih kompleks. Artinya, perempuan tidak hanya berada dalam struktur organisasi sebagai tenaga keperawatan, tetapi juga sebagai pekerja dengan status kepegawaian tertentu. Kondisi ini penting karena posisi yang kurang aman dalam organisasi dapat membatasi kemampuan pekerja untuk melakukan negosiasi terhadap hak, penghargaan, dan kesempatan kerja.

Mekanisme berikutnya dapat dilihat melalui pembentukan stereotip gender dalam pembagian dan penilaian pekerjaan (Tifanny Sutarman, Hanifatusholihah et al., 2024). Pekerjaan keperawatan memiliki hubungan yang kuat dengan aktivitas merawat, melayani, dan memberikan perhatian kepada orang lain. Pekerjaan-pekerjaan tersebut secara sosial sering dikaitkan dengan sifat feminin. Ketika suatu pekerjaan dianggap sebagai pekerjaan yang "sesuai" dengan perempuan, terdapat kemungkinan bahwa kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut justru dianggap sebagai sesuatu yang alamiah dan bukan sebagai kompetensi profesional yang harus memperoleh penghargaan setara. Dalam kondisi seperti ini, dominasi perempuan dalam suatu pekerjaan tidak otomatis menunjukkan adanya kesetaraan gender. Sebaliknya, dominasi tersebut dapat berjalan bersamaan dengan rendahnya penghargaan terhadap pekerjaan yang secara sosial dilekatkan pada perempuan.

Mekanisme tersebut berhubungan dengan temuan (Sri Wahyuni, Sylvia Vianty Ranita, Maidalena, 2025) mengenai pola sticky floor dan glass ceiling. Sticky floor menunjukkan adanya kondisi yang membuat perempuan lebih sulit bergerak dari posisi pekerjaan yang rendah, sedangkan glass ceiling menggambarkan hambatan yang membatasi perempuan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Kedua konsep tersebut menunjukkan bahwa ketimpangan gender dapat berlangsung melalui struktur kesempatan, bukan semata-mata melalui larangan yang tertulis. Dalam konteks perawat non-PNS, mekanisme ini dapat digunakan untuk membaca bagaimana pekerja perempuan dapat tetap berada pada posisi yang sama dalam

waktu panjang atau memiliki akses yang lebih terbatas terhadap perkembangan karier, meskipun secara formal mereka memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan mengembangkan kemampuan.

Persoalan tersebut semakin terlihat apabila dikaitkan dengan penelitian (Heidary & Alavi, 2023) yang menunjukkan adanya hubungan antara persepsi terhadap glass ceiling dan promosi pada perempuan yang bekerja di sektor pelayanan kesehatan. Temuan ini memperlihatkan bahwa hambatan terhadap perkembangan karier perempuan dapat muncul karena adanya persepsi dan struktur organisasi yang membuat kesempatan promosi tidak sepenuhnya dirasakan setara. Dengan demikian, mekanisme ketimpangan gender tidak hanya bekerja pada tahap pemberian upah, tetapi juga sejak proses pekerja memperoleh kesempatan untuk berpindah ke posisi yang lebih tinggi. Dalam lingkungan kerja, seseorang dapat memiliki pendidikan, pengalaman, dan kompetensi yang memadai, tetapi peluang untuk memperoleh posisi tertentu tetap dipengaruhi oleh cara organisasi memandang dan menilai pekerja berdasarkan gender.

Selain melalui kesempatan karier, mekanisme ketimpangan juga dapat berlangsung melalui pemberian penghargaan ekonomi terhadap pekerjaan (Putri, 2025). Penelitian mengenai kesenjangan upah menunjukkan bahwa perbedaan pendapatan terlu dibedakan antara perbedaan yang dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan dan perbedaan yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor tersebut. Artinya, ketimpangan gender tidak dapat disimpulkan hanya dengan menemukan bahwa pendapatan pekerja laki-laki dan perempuan berbeda. Yang perlu dianalisis adalah apakah perbedaan tersebut berkaitan dengan masa kerja, pendidikan, jabatan, tanggung jawab, atau faktor pekerjaan lainnya, atau terdapat bagian dari kesenjangan yang tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik tersebut. Dalam konteks perawat non-PNS, pertanyaan ini menjadi penting karena struktur pengupahan di rumah sakit tidak hanya menentukan besarnya pendapatan, tetapi juga menunjukkan bagaimana kontribusi pekerja dihargai oleh organisasi.

Oleh karena itu, mekanisme ketimpangan gender pada perawat non-PNS dapat dipahami sebagai proses yang bekerja melalui pertemuan antara gender dan struktur ketenagakerjaan. Gender dapat memengaruhi cara pekerjaan dinilai dan kesempatan karier diberikan, sementara status non-PNS dapat memengaruhi posisi tawar pekerja dalam organisasi. Keduanya kemudian dapat saling memperkuat apabila pekerja perempuan berada pada posisi yang memiliki akses lebih terbatas terhadap penghargaan ekonomi, promosi, ataupun keamanan kerja. Dalam perspektif ini, status non-PNS tidak dapat disebut sebagai penyebab tunggal ketimpangan gender, tetapi menjadi kondisi struktural yang dapat membuat ketimpangan lebih mudah berlangsung ketika bertemu dengan relasi gender yang tidak setara.

Hasil telaah literatur tersebut menunjukkan bahwa ketimpangan gender pada perawat non-PNS lebih tepat dipahami sebagai mekanisme struktural yang berlangsung secara bertahap, bukan sebagai satu bentuk diskriminasi yang selalu terlihat secara langsung. Ketimpangan dapat dimulai dari cara pekerjaan keperawatan dikonstruksikan sebagai pekerjaan perempuan, kemudian berlanjut pada cara kompetensi dan kontribusi pekerja dihargai, kesempatan karier diberikan, hingga posisi pekerja dalam hubungan kerja ditentukan. Oleh karena itu, persoalan kesetaraan gender pada perawat non-PNS tidak cukup diselesaikan hanya dengan memastikan bahwa laki-laki dan perempuan diperbolehkan bekerja dalam profesi yang sama. Kesetaraan juga menuntut agar kesempatan berkembang, penghargaan ekonomi, serta posisi pekerja dalam organisasi tidak ditentukan oleh konstruksi gender yang merugikan salah satu pihak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil telaah, ketimpangan gender pada perawat non-PNS di rumah sakit swasta Surabaya tercermin dalam rendahnya penghargaan terhadap pekerjaan perawatan, terbatasnya kesempatan perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan, serta beban ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketimpangan gender tidak hanya berkaitan dengan perlakuan terhadap individu, tetapi juga dipengaruhi oleh konstruksi sosial dan sistem kerja yang berlaku.

Kesenjangan upah dan status non-PNS turut memperbesar kerentanan perawat perempuan, terutama dalam hal kepastian kerja, perlindungan sosial, dan pemenuhan hak ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan transparansi pengupahan, kesempatan karier yang setara, serta perlindungan hak pekerja yang diterapkan tanpa diskriminasi gender maupun status kepegawaian.

Penelitian ini menegaskan pentingnya evaluasi kebijakan ketenagakerjaan di rumah sakit swasta untuk mewujudkan lingkungan kerja yang lebih adil bagi perawat. Penelitian selanjutnya dapat

membandingkan beberapa rumah sakit swasta dan menggunakan data kuantitatif untuk mengukur kesenjangan upah serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya secara lebih akurat.

REFERENSI

Abda'u, F. R., Ardiyani, A. T. K., Aini, A. N., Suhada, M. I., & Farliana, N. (2026). *Ketimpangan dalam Dunia Kerja: Tantangan Gender, Ras, dan Etnik di Sektor Ketenagakerjaan*. *08*(2).

Aprianing, C. A. (2025). Peran Infrastruktur Kesehatan pada Ketimpangan Pendapatan di Indonesia Tahun 2018-2023. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *13*(1).

Cresensia Kanip Kurupat, Nutrisia Nu'im Haiya, & Moch. Aspihan. (2025). Hubungan Kinerja Perawat dengan Kepuasan Pasien di Rawat Inap RS Bhayangkara Tk. II Jayapura. *Vitamin : Jurnal ilmu Kesehatan Umum*, *3*(4), 276–288. https://doi.org/10.61132/vitamin.v3i4.1787

Dewi, N. P. Y. P., & Widiyastuti, Y. S. M. (2023). Urgensi Pelindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Pengakuan Atas Kerja Perawatan di Indonesia. *Jurnal Perempuan*, *28*(3), 235–246. https://doi.org/10.34309/jp.v28i3.882

Haramain, M. (2023). *Metodologi Penelitian Kepustakaan*.

Heidary, Y., & Alavi, A. (2023). Relationship between Glass Ceiling and Job Promotion in Women Employees of Health Centers. *Journal of Social Behavior and Community Health*, *7*(2), 1118–1125.

Kurniati, N. W. Y. (2026). Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Badan Layanan Umum: Nomor 3. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *Volume 4*, Halaman 11022-11033.

Narayan, M. (2025). Women in Care Work: Unrecognised and Undervalued. *Samriddhi*, *2*(1), 27–28.

Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*.

Nola Listi Fitriani, Amanda Putri, Naura Putri Ramadhania, & Asep Suherman. (2025). Implikasi Dominasi Struktural Terhadap Perlindungan Hak Asasi Perempuan Dalam Kesetaraan Kesempatan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu*, *2*(6), 08–15. https://doi.org/10.69714/gnnbrx75

Novita, F. (2026). Pengaruh partisipasi angkatan kerja wanita dan upah minium regional terhadap tingkat pengangguran di indonesia. *Jurnal Ekonomi Regional Unimal*, *9*(2), 1–9.

Putri, S. R. (2025). Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH) Kinerja Pegawai non-PNS di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruangan. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, *5*(3), 5566–5567.

Ramadhani, E. R., Ziyadah, H. A., & Setiyani, W. (2026). Dinamika Kepemimpinan Organisasi Generasi Muda di Masjid Al-Akbar Surabaya. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *11*(April), 213–226. https://doi.org/10.15575/tadbir.v11i2.55788

Sari, A., Siregar, R. V., Ariza, D., & Purba, B. (2025). *Ketidaksetaraan Gender dan Diskriminasi Terhadap Wanita Pada Dunia Kerja dalam Mazhab Ekonomi Feminis dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

Sri Wahyuni, Sylvia Vianty Ranita, Maidalena, N. B. K. H. (2025). Women Worker Pay Gaps: "Sticky Floors" and "Glass Ceilings", in Indonesia. *Jurnal Economia*, *21*(2), 170–184.

Setiyani, Wiwik. "Beyond the Veil : Deconstructing Gender Activism and Islamic Identity in Post-Secular Public Spaces Among Muslim Women in Indonesia" 17, no. 2 (2024): 167–84. https://doi.org/10.14421/ahwal.2024.17202.

Wiwik Setiyani. "Polygamy , Power , and Patriarchy : Gendered Social Mobility and Symbolic Capital in Madura ' s Blater Culture" 37, no. 2 (2025).

Tifanny Sutarman, Hanifatusholihah, H. P., Marta, R. F., & Kurniawati, L. S. M. W. (2024). Stereotip Gender Pada Budaya Patriarki Indonesia Sebagai Hambatan Pekerja Perempuan Berperan Ganda. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, *21*(2), 135–136.

Uluf Nur Barlenty, Windiani, dan M. U. A.-M. (2024). Studi Kesenjangan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Gender pada Industri Manufaktur: Penelitian dengan Dekomposisi Blinder-Oaxaca di PT. XY, Kabupaten Tulungagung. *Indonesian Journal Of Development Studies*, *3*(1), 30–40.

Wiradharma Sumertajaya, I. K. S., & Dewi, K. A. P. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Melahirkan. *Jurnal Yustitia*, *18*(1), 96–103. https://doi.org/10.62279/yustitia.v18i1.1199

Yanda Hardiyansah1, Siti Halizah2, Juliana Rahmah3, R. W. S. S. (2024). Perubahan Sosial Budaya Masyarakat Batu Bara Terhadap Perkembangan Teknologi Komunikasi. *At-Tadzkir: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Komunikasi*, *1*(1), 83–89.