

MENYELAMI PRAKTIK KESETARAAN GENDER BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN DI INDONESIA: SEBUAH STUDI PUSTAKA

Dyah Ayu Nur Kemala Putri¹, Komang Rahayu Indrawati²

Universitas Udayana Bali, Indonesia

Email: putri.2202531030@student.unud.ac.id¹, komangrahayu@unud.ac.id²

Abstrak

Kesetaraan gender menjadi salah satu fokus dalam agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang telah diatur dalam Peraturan Presiden dan Undang-Undang sebagai bentuk komitmen kuat Indonesia untuk menerapkan kesetaraan gender dalam segala aspek, termasuk pada sektor ketenagakerjaan. Namun kenyataannya, praktik kesetaraan gender dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia belum terimplementasikan secara maksimal sebab masih melekat dengan ekspektasi masyarakat terhadap pemenuhan peran sosial gender yang menyebabkan perempuan menjadi pihak yang sering dirugikan. Metode yang digunakan pada artikel ini adalah literature review. Literature review ini bertujuan untuk mengeksplorasi mengenai praktik kesetaraan gender bagi perempuan yang bekerja dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian literature review dilakukan pada 10 artikel yang menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode sampling yang beragam dan penelitian kualitatif dengan pendekatan yang bervariasi pada tenaga kerja di Indonesia, terutama perempuan. Hasil menunjukkan bahwa praktik kesetaraan gender bagi pekerja perempuan di sektor ketenagakerjaan di Indonesia terimplementasikan dalam bentuk peluang pengembangan karier, distribusi pekerjaan, hak di tempat kerja, pembuktian diri, regulasi mengenai kesetaraan gender dalam pekerjaan, gender mainstreaming (pengintegrasian gender), dan sikap terhadap pekerja.

Kata Kunci: Praktik; Kesetaraan Gender; Tenaga Kerja Perempuan.

Abstract

Gender equality is one of the focuses in the Sustainable Development Goals (SDGs) agenda which has been regulated in Peraturan Presiden and Undang-Undang as a form of the Indonesia's strong commitment to implementing gender equality in all aspects, including in the labor. Unfortunately truth says otherwise, the practice of gender equality in Indonesia labor has not been implemented optimally because it is still attached to society's expectations to fulfill gender social roles which often causes women to be the ones disadvantaged. The method used in this article is literature review. This literature review aims to explore the practice of gender equality for female workers in Indonesia labor. The literature review was conducted on 10 articles using quantitative research with various sampling methods and qualitative research with varied approaches to the workforce in Indonesia, especially women. The results show that gender equality practices for women workers in Indonesia labor are implemented in the form of career development opportunities, job distribution, rights at work, self-evidence, regulations regarding gender equality in employment, gender mainstreaming, and attitudes towards workers.

Keywords: Practice; Gender Equality; Female Workers.

PENDAHULUAN

Kesenjangan gender menjadi salah satu topik hangat yang selalu digaung-gaungkan dalam berbagai aspek kehidupan di seluruh belahan dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Di Indonesia sendiri, kita mengenal R.A. Kartini sebagai tonggak praktik kesetaraan gender yang memperjuangkan kebebasan bagi perempuan untuk mendapatkan kesempatan mengenyam pendidikan yang setara dengan laki-laki. Pada masa kini, Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) memutuskan untuk menjadikan kesetaraan gender sebagai dimensi kelima dalam agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau Sustainable Developmental Goals (SDGs) tahun 2030 yang dirancang sebagai upaya untuk mengakhiri kemiskinan, kelaparan, AIDS, dan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan anak perempuan yang telah diakui oleh negara-negara yang tergabung, termasuk Indonesia. Oleh karena kesetaraan gender merupakan salah satu dimensi yang mendukung Sustainable Developmental Goals (SDGs), maka pembangunan berkelanjutan tanpa adanya dimensi kesetaraan gender adalah suatu hal yang mustahil (BPS, 2023). Hal ini berarti apabila Indonesia ingin sukses untuk melakukan pembangunan berkelanjutan, maka Indonesia harus memaksimalkan penerapan kesetaraan gender dalam segala bidang melalui praktik-praktik nyata karena dimensi kesetaraan gender akan mempengaruhi hasil pada dimensi lainnya.

Indonesia menjadi salah satu negara yang berkomitmen untuk menerapkan kesetaraan gender dalam segala aspek bernegara, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Komitmen Indonesia terhadap kesetaraan gender ini tertulis dalam Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Judiasih, 2022) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama pada pasal 5, pasal 6, dan pasal 86 (Effendi & Ratnasari, 2018). Pasal-pasal yang ditetapkan tersebut menunjukkan besarnya komitmen yang dimiliki oleh Indonesia untuk melakukan segala upaya agar tujuan-tujuan pembangunan yang telah disetujui bersama dapat direalisasikan dengan menghempas diskriminasi dan mewujudkan kesetaraan bagi setiap gendernya. Komitmen Indonesia ini terbukti dari menurunnya Indeks Ketimpangan Gender (IKG) yang merupakan salah satu metode penilaian yang digunakan dalam pembangunan negara untuk mengukur ketimpangan pencapaian antara laki-laki dan perempuan dalam tiga aspek utama, yaitu kesehatan reproduksi, pemberdayaan, dan partisipasi di pasar kerja (BPS, 2023). Menurut data BPS (2023), pada tahun 2022, dilaporkan bahwa Indeks Ketimpangan Gender (IKG) di Indonesia selama lima tahun terakhir dari 2018 hingga 2022, telah mengalami penurunan sebesar 0,040 poin dengan penurunan rata-rata sebesar 0,010 poin setiap tahunnya. Menurunnya Indeks Ketimpangan Gender (IKG) di lima tahun terakhir ini menjadi suatu kabar baik bagi proses pembangunan berkelanjutan di Indonesia karena menandakan kesetaraan gender di tiga aspek utama, terutama partisipasi di pasar kerja semakin membaik dari tahun ke tahun.

Kesenjangan gender menurut Nhapulo (2012) berbicara mengenai kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam keluarga, komunitas, pendidikan, proses pengambilan keputusan, tempat kerja, dan seluruh lingkungan sosial di sekitarnya. Menurutnya, suatu kondisi dapat dikatakan telah mencapai suatu kesetaraan gender di saat apa yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan dipandang memiliki nilai sosial yang setara dan tidak ada lagi aturan yang mengharuskan perempuan untuk berada pada posisi subordinat atau lebih rendah dari laki-laki dalam suatu pekerjaan. Secara holistik, istilah kesetaraan gender dapat dimaknai saat laki-laki dan perempuan mampu memperoleh penghasilan yang sama dan menikmati hasil dari usaha yang mereka lakukan (Nhapulo, 2012). Sayangnya, masih banyak masyarakat di Indonesia yang tidak mengimplementasikan kesetaraan gender dengan maksimal. Ide-ide bahwa kesetaraan gender hanya berfokus pada kesejahteraan kaum perempuan masih sering ditemukan yang menyebabkan mereka menjadi acuh tak acuh terhadap praktik kesetaraan gender di Indonesia. Hal ini tentunya tidak sejalan

dengan komitmen Indonesia dalam menegakkan kesetaraan gender untuk mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang telah disepakati bersama melalui Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Lahirnya fenomena kesetaraan dan ketidaksetaraan gender tentunya didukung oleh makna dari gender itu tersendiri, yaitu suatu konsep yang tercipta dari atribut-atribut sosial yang terdiri dari norma, perilaku, dan peran yang dikaitkan dengan laki-laki maupun perempuan pada suatu periode waktu tertentu (World Health Organization, 2024). Mosse (2003) dalam bukunya yang berjudul “Gender dan Pembangunan” menjelaskan bahwa konsep gender merujuk kepada pembagian peran sosial antara laki-laki dan perempuan yang meliputi atribut emosional dan psikologis yang dianggap sesuai dengan karakteristik fisik laki-laki dan perempuan pada budaya tertentu, seperti seorang perempuan yang lekat dengan sifat keibuan, lemah lembut, dan sosok pengasuh yang baik, sedangkan laki-laki yang lekat dengan gambaran seseorang yang kuat, berwibawa, dan seorang pemimpin. Masyarakat Indonesia kerap menaruh ekspektasi yang tinggi bagi perempuan dan laki-laki untuk memenuhi peran sosialnya sesuai dengan apa yang masyarakat dan budaya sekitar percayai, terutama dengan kentalnya budaya patriarki yang memandang kaum perempuan memiliki kedudukan yang lebih rendah daripada kaum laki-laki. Maka dari itu, bukan suatu hal yang mengejutkan mengapa banyak kebijakan-kebijakan yang ditetapkan hanya menguntungkan satu pihak dan merugikan pihak lainnya, terutama perempuan (Tilaar, 2008; Judiasih, 2022).

Berbicara mengenai perempuan yang bekerja atau tenaga kerja perempuan, mereka adalah perempuan-perempuan yang memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik untuk menghasilkan barang atau jasa yang mampu untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau masyarakat di sekitarnya (Yusrini, 2017). Berdasarkan data BPS tahun 2022, tercatat bahwa terdapat 52,74 juta tenaga kerja perempuan dari keseluruhan populasi perempuan di Indonesia yang setara dengan 38,98% dari jumlah pekerja yang ada di Indonesia. Didukung dengan data statistik mengenai partisipasi angkatan kerja di Indonesia tahun 2023 yang menunjukkan adanya perbedaan antara angkatan kerja pria sebesar 86,97 persen dan angkatan kerja perempuan sebesar 60,18 persen, masih sangat terpaut jauh (BPS, 2023). Dari 38,98% tenaga kerja perempuan tersebut, hanya 0,78% perempuan yang berhasil untuk menjabat pada level kepemimpinan dan keadministrasian (MPR, 2023). Di tahun 2022, rata-rata upah per-jam bagi pekerja perempuan sebesar 16.056 rupiah yang mengalami penurunan sebesar 1.792 rupiah apabila dibandingkan dengan rata-rata upah pada tahun 2021 sebesar 17.848 (BPS, 2023). Persentase tersebut menjadi bukti bahwa masih terjadi kesenjangan bagi pekerja perempuan dalam beberapa aspek sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini tentunya dipengaruhi pula oleh adanya perbedaan dalam aspek fisik dan psikis antara laki-laki dan perempuan yang kemudian menjadi faktor penentu bagi penentuan peran dalam struktur masyarakat dan pembagian kerja. Akibatnya, pembagian kerja ini sering kali menghasilkan kesenjangan dalam dunia kerja, di mana laki-laki cenderung lebih diuntungkan karena dianggap memiliki fisik yang lebih kuat. Padahal, kesetaraan gender dalam tempat kerja memiliki peran penting untuk pembangunan berkelanjutan dengan memperluas peluang pertumbuhan ekonomi, meningkatkan sumber daya domestik baik dalam hal tenaga kerja maupun sumber daya manusia yang dapat meningkatkan inovasi dan efisiensi produktivitas (Castro Núñez et al., 2020).

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menelusuri implementasi dari kesetaraan gender bagi tenaga kerja perempuan dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia, agar pengetahuan mengenai praktik kesetaraan gender dalam dunia kerja ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam penerapannya dan memberikan dorongan bagi pihak-pihak untuk menerapkan kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam

dunia kerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Artikel ini memaparkan mengenai hasil studi kepustakaan mengenai praktik kesetaraan gender bagi tenaga kerja perempuan di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penyusunan artikel ini adalah metode literature review atau studi pustaka dengan melibatkan jurnal-jurnal nasional. Pencarian sumber literatur dalam penelitian ini dilakukan melalui laman Google Scholar dengan menggunakan kata kunci “Kesetaraan Gender dalam Pekerjaan” “Kesetaraan Gender dan Kerja”, “Kesetaraan Gender, Wanita, dan Kerja”, dan “Kesetaraan Gender dan Jabatan” dengan menggunakan rentang waktu 10 tahun terakhir (2014-2024). Setelah dilakukan pencarian, didapatkan sebanyak 31 jurnal yang membahas topik yang relevan dengan apa yang penulis hendak teliti. Pemilihan artikel hasil penelitian dalam studi pustaka ini telah melalui beberapa tahap inklusi di antaranya (1) membahas mengenai isu praktik kesetaraan gender dalam latar pekerjaan di Indonesia (2) penelitian dilakukan dalam kurun waktu 2014-2024 (3) variabel penelitian memiliki korelasi dengan kesetaraan gender dalam praktik kerja. Kriteria eksklusi yaitu literatur yang variabelnya tidak memiliki korelasi dengan praktik kesetaraan gender dalam dunia kerja dan subjeknya bukan seorang pekerja atau tidak memiliki profesi tertentu. Semua artikel yang terpilih menggunakan bahasa Indonesia, bukan skripsi, dan dapat diunduh. Dengan demikian, diperoleh 10 artikel penelitian berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Artikel-artikel tersebut tertera pada tabel I.

Tabel I. Hasil Literature Review Praktik Kesetaraan Gender bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia

Nama Peneliti dan Tahun Terbit Artikel	Tujuan Penelitian	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
Quraissy, H., & Nawir, M. (2015). Kesetaraan Gender Pegawai Dinas Pertanian. <i>Equilibrium: Jurnal Pendidikan</i> , 3(1), 106–115. https://doi.org/10.26618/equilibrium.v3i1.518	Untuk mengetahui persepsi masyarakat terhadap kesetaraan gender dan memahami realitas sosial mengenai kesetaraan gender pada pegawai Dinas Pertanian di Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar.	Metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap pegawai Dinas Pertanian di Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar yang dipilih dengan teknik <i>purposive sampling</i> .	1. Masyarakat menganggap bahwa perempuan berhak memperoleh kebebasan untuk beraktivitas di luar rumah, kegiatan seperti pegawai kantor. 2. Kesetaraan gender di Dinas Pertanian di Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar belum terjadi karena pegawainya masih didominasi oleh kaum laki-laki dibandingkan perempuan. 3. Posisi kepala bidang lebih banyak dijabat oleh laki-laki dan perempuan cenderung mengerjakan pekerjaan di dalam kantor seperti

			administrasi.
Mardiah, A., & Zulhaida, Z. (2018). Penerapan Kesetaraan Gender dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru). Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender, 17(1), 80–95. https://doi.org/10.24014/marwah.v17i1.5692	Untuk mengidentifikasi bagaimana penerapan kesetaraan gender dalam pengembangan karier karyawan bank syariah dan konvensional di Kota Pekanbaru serta mengetahui perbedaan penerapan kesetaraan gender dalam pengembangan karier kedua jenis bank tersebut.	Metode penelitian kuantitatif dengan metode analisis gender SWOT dan <i>Oneway ANOVA</i> terhadap karyawan bank syariah dan bank konvensional di Pekanbaru berjumlah 100 responden yang dipilih melalui teknik <i>simple random sampling</i> .	Tidak terdapat perbedaan gender dalam penerapan pengembangan karier karyawan bank konvensional dan bank syariah di Pekanbaru, karena baik karyawan laki-laki ataupun perempuan mendapatkan kesempatan yang sama oleh perbankan untuk memperoleh pengembangan karier.
Widayanti, N., Hidayati, N., & Handayani, B. L. (2018). Persepsi Tentang Praktek Kesetaraan Gender Pada Karyawan CV Milzam Multi Sejahtera Jember (The Perception of Gender Equality Practices among CV Milzam Multi Sejahtera Jember Employees). Jurnal Entitas Sosiologi, 7, 71–80. https://doi.org/10.19184/jes.v7i1.16640	Untuk mengetahui mengenai praktik kesetaraan gender pada karyawan pabrik kayu lapis di CV Milzam Multi Sejahtera di Jember.	Metode penelitian kualitatif dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap karyawan CV Milzam Multi Sejahtera di Jember dengan kriteria setidaknya telah bekerja selama setahun yang dipilih melalui teknik <i>purposive sampling</i> .	Relatif tidak terjadi kesenjangan gender, karena konstruksi sosial mengenai gender masih melekat dalam penentuan jabatan di CV Milzam Multi Sejahtera. Bentuk praktiknya sebagai berikut. 1. Perempuan diletakkan pada jabatan yang membutuhkan akurasi dan mudah karena dianggap memiliki sifat yang hati-hati, sedangkan laki-laki diberikan pekerjaan yang berat. 2. Perempuan mendapatkan gaji murah karena dianggap hanya sebatas buruh murah dan pekerjaan sampingan. 3. Hak cuti yang setara untuk perempuan dan laki-laki. 4. Promosi jabatan dapat diperoleh oleh laki-laki dan perempuan, asalkan memenuhi kriteria untuk

<p>Mahmudah, Z. (2019). Pekerja Perempuan Di Tambang: Bentuk Negosiasi Kesenjangan Gender Dalam Dunia Kerja Maskulin. Jurnal ASPIKOM, 3(6), 1228–1242. https://doi.org/10.24329/aspikom.v3i6.413</p>	<p>Untuk mengeksplorasi hal-hal yang mendorong, strategi adaptasi, pemaknaan terhadap pekerjaan, dan peran ganda perempuan yang bekerja dalam sektor pertambangan sekaligus menjadi seorang ibu rumah tangga.</p>	<p>Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi melalui wawancara mendalam sebagai bentuk interaksi dialektis. Penelitian ini melibatkan responden dari tambang batu bara PT Kaltim Prima Coal (KPC) di Kalimantan Timur yang bekerja sebagai operator tambang dan mengoperasikan alat berat di tambang.</p>	<p>dipromosikan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perempuan yang bekerja di sektor pertambangan didukung oleh keinginan pembuktian diri, memperoleh pendapat yang cukup besar, dan presentasi diri. 2. Perempuan di tambang mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang ditekuni, tanpa dipengaruhi batasan bahwa tambang identik dengan pekerjaan maskulin. 3. Operator perempuan tidak lagi disepelkan oleh operator laki-laki di tambang karena tegas dalam bernegosiasi. 4. Mampu menjalani peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja di tambang secara maksimal.
<p>Arofah, A. F. S., & Alam, Y. T. (2019). Eksistensi Driver Ojek Online Wanita Sebagai Bentuk Kesenjangan Gender. Jurnal Sosiologi Nusantara, 5(2), 171–183. https://doi.org/10.33369/jsn.5.2.171-183</p>	<p>Untuk mengetahui latar belakang yang mendasari para pengendara ojek online perempuan dalam menjalani profesinya dan konstruksi diri dari pengendara ojek online dalam lingkungan masyarakatnya.</p>	<p>Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Penelitian ini melibatkan responden yang merupakan perempuan-perempuan yang memutuskan untuk bekerja sebagai pengendara ojek online, baik sebagai pekerjaan utama maupun sampingan.</p>	<p>Pengendara ojek online perempuan merasakan kesetaraan gender melalui bentuk-bentuk sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada konflik antara pengendara ojek online laki-laki dan pengendara ojek online perempuan, karena sudah menjadi suatu hal yang wajar dan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mencari nafkah. 2. Adanya pengendara ojek online perempuan di Indonesia sebagai bentuk kesetaraan gender dan pematahan budaya patriarki karena pekerjaan yang identik dengan laki-laki juga mampu

			untuk dilakukan oleh perempuan.
			3. Bekerja sebagai pengemudi ojek online perempuan untuk memenuhi tanggungannya dalam membiayai anak-anak sebagai <i>single parent</i> .
Nuraeni, Y., & Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 20(1), 68–79. https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134	Memberikan gambaran dan analisa terhadap progres praktik kesetaraan gender yang telah ditegakkan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, tantangan dalam mencapai kesetaraan gender di Indonesia, serta upaya apa yang dapat digencarkan oleh pemerintah agar praktik kesetaraan gender dalam sektor ketenagakerjaan dapat meningkat.	Metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data primer melalui teknik <i>Focus Group Discussion</i> (FGD) dan data sekunder melalui kepustakaan.	Kesenjangan gender masih terjadi, namun semakin mengecil yang mengindikasikan bahwa laki-laki dan perempuan mulai memiliki kesempatan yang sama. Bentuk-bentuk tantangan yang harus dihadapi. 1. Tak ada kesepakatan antara pihak perempuan dan perusahaan terkait kesetaraan gender di tempat kerja 2. Peraturan kesetaraan gender yang kurang optimal dalam penerapannya. 3. Rendahnya kesadaran pekerja terhadap hak-haknya 4. Rendahnya tawaran posisi untuk bekerja bagi perempuan. 5. Anggapan pendidikan dan pengalaman kerja perempuan lebih rendah daripada laki-laki. 6. Beberapa pekerjaan dianggap kurang layak bagi perempuan, karena adanya stigma bahwa perempuan kurang produktif saat bekerja apabila dibandingkan dengan laki-laki.
Hamsah, Y. N. A., & Putri, R. A. (2022). Kesetaraan Gender dalam Tata Kelola Sumber Daya Manusia di	Membahas kesetaraan gender dalam tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) di Polrestabes kota Makassar dan	Metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi yang	1. Polrestabes kota Makassar telah memprioritaskan praktik kesetaraan gender dan menghapuskan

POLRESTABES Kota Makassar. Konferensi Nasional Ilmu Administrasi, 6(1), 431–436. Retrieved from https://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/755	memahami bahwa tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan Polrestabes kota Makassar memiliki daya saing dalam pembagian tugas antara laki-laki dan wanita.	melibatkan responden dengan kriteria menduduki jabatan di Polrestabes kota Makassar serta memahami mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).	diskriminasi pada perempuan melalui pemberdayaan perempuan dalam berbagai tugas. 2. Persaingan untuk kenaikan pangkat antara polisi laki-laki dan perempuan terjadi secara adil melalui proses pendidikan dan pelatihan. 3. Pemberian tugas dan tanggung jawab yang sama antara polisi perempuan dan laki-laki.
Rindani, N. W. (2022). Pengaruh Kesetaraan Gender di Birokrasi terhadap Peluang Pegawai Perempuan dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Solok. Jurnal Demokrasi Dan Politik Lokal, 4(2), 95–109. https://doi.org/10.25077/jdpl.3.2.95-109.2021	Untuk mengkaji pengaruh dari pengintegrasian gender terhadap peluang pegawai perempuan dalam memperoleh promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok sebagai bentuk praktik kesetaraan gender.	Metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan data melalui survei terhadap 50 responden dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SKPD Kota Solok yang dipilih dengan teknik <i>Multi Stage Sampling</i> . Analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis menggunakan teknik uji Kendall Tau melalui SPSS 17.	Laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan dari jabatannya dan tidak ada pihak yang termarginalisasi. Ini dipengaruhi oleh beberapa hal. 1. Adanya pengintegrasian gender di birokrasi. 2. Budaya birokrasi yang tidak bias gender, memandang setiap individu memiliki kedudukan yang setara. 3. Gaya kepemimpinan dari pegawai yang akan dipromosikan.
Larasati, M. A., Sunarto, S., & Rahmaji, L. R. (2022). Esensi Pengalaman Kesetaraan Gender Pekerja Perempuan Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Interaksi Online, 10(2), 38–56. Retrieved from https://ejournal3.un	Untuk memperoleh gambaran mengenai praktik kesetaraan gender melalui pengalaman pengembangan karier karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta	Metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi yang menggunakan wawancara mendalam terhadap 5 karyawan perempuan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta dan dibedakan dari masa kerjanya, yaitu selama kurang dari 5 tahun, lebih dari 5-20	1. Pekerja perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta tidak mengalami diskriminasi gender dan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkarier, meskipun pekerjaannya di dominasi oleh laki-laki dengan perbandingan 400 orang laki-laki dan 18

dip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/view/33374		tahun, dan di atas 20 tahun.	orang perempuan.
			2. Secara struktural masih terpengaruh budaya patriarki karena adanya beberapa divisi tanpa karyawan perempuan, seperti pekerjaan yang melibatkan kontak dengan listrik bertegangan tinggi.
Rasmuin, R., Anggraini, R. D., & Umam, R. K. (2023). Kesetaraan dan Ketidakadilan Gender Pada Pengemudi Gojek Perempuan di Kota Malang. Jurnal Diversita, 9(1), 68–77. https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.8124	Untuk mengidentifikasi kesetaraan dan ketidaksetaraan gender yang dialami oleh pengemudi Gojek perempuan di Kota Malang serta mengeksplorasi peran ganda perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pekerja ojek online.	Metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan pengemudi Gojek perempuan di kota Malang sebagai responden dalam penelitian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengemudi Gojek perempuan di kota Malang tidak mendapatkan perilaku-perilaku yang mengarah kepada diskriminasi gender. 2. Perusahaan tempat mereka bekerja memperlakukan pengemudi Gojek perempuan dan laki-laki secara setara. 3. Pengemudi Gojek perempuan di kota Malang mendapatkan kesempatan untuk menjadi pimpinan dalam komunitas ojek online di wilayahnya. 4. Pengemudi Gojek perempuan di kota Malang memutuskan bekerja sebagai pengemudi ojek online untuk memenuhi kebutuhan keluarga, menunjukkan bahwa perempuan juga mampu bekerja di pekerjaan yang didominasi laki-laki, dan presentasi diri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adanya komitmen bangsa untuk mewujudkan agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) menjadikan praktik kesetaraan gender lebih terfokus dalam segala sektor di negara, salah satunya dalam sektor ketenagakerjaan. Terutama di Indonesia sebagai negara yang terdiri dari berbagai macam lapisan masyarakat dan budaya, termasuk budaya patriarkinya yang masih memposisikan perempuan pada peran dan posisi yang

terpinggirkan. Padahal keseimbangan antara laki-laki dan perempuan dalam seluruh aspek kehidupan dapat mendukung percepatan pembangunan negara tanpa adanya anggapan dimana jenis kelamin tertentu lebih rendah atau lebih tinggi dari yang lainnya (Khoiriyah, 2020). Penelitian menunjukkan ada pengaruh dari praktik kesetaraan gender terhadap peningkatan pertumbuhan ekonomi dan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan maupun laki-laki dalam sektor ketenagakerjaan (Harahap & Rejekiingsih, 2014). Hasil telaah literatur terhadap 10 artikel yang tertera pada tabel 1. Terdapat 10 artikel penelitian (Arofah & Alam, 2019; Hamsah & Putri, 2022; Larasati et al., 2022; Mahmudah, 2019; Mardiah & Zulhaida, 2018; Nuraeni & Suryono, 2021; Quraisy & Nawir, 2015; Rasmuin et al., 2023; Rindani, 2022; Widayanti et al., 2018). Artikel literatur yang ditelaah pada literature review ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan teknik pengambilan sampel yang beragam.

Berdasarkan telaah literatur yang telah digunakan, praktik kesetaraan gender bagi pekerja perempuan di sektor ketenagakerjaan di Indonesia tercermin melalui hal-hal berikut.

Peluang Pengembangan Karier

Peluang pengembangan karier yang setara menjadi salah satu fokus pada praktik kesetaraan gender di tempat kerja. Perempuan menjadi salah satu pihak yang sering menghadapi hambatan dalam pengembangan kariernya karena banyak orang yang beranggapan bahwa pengembangan karier perempuan dapat membawa dampak negatif (Siregar, 2023). Menurut Wakirin (2017), ada empat dampak positif bagi perempuan yang mendapatkan kesempatan untuk berkarier, yaitu (1) Meringankan beban ekonomi keluarga, (2) Berperan sebagai guru dalam keluarga, (3) Ikut andil dalam memajukan masyarakat, (4) Menjadi lebih dewasa dalam menghadapi rumah tangga. Adapun dampak negatifnya antara lain (1) Kontrol yang rendah terhadap anak dan suami, (2) Rumah tangga yang tak terawat, (3) Komunikasi yang buruk antar anggota keluarga. Terlepas dari dampak negatif ataupun positif yang ditimbulkan oleh kesempatan yang diberikan kepada perempuan untuk berkarier, perempuan tetap berhak untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengembangkan kariernya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mardiah dan Zulhaida (2018) menunjukkan bahwa karyawan laki-laki maupun perempuan di bank konvensional dan bank syariah di Pekanbaru mendapatkan peluang pengembangan karier yang setara oleh pihak perbankan. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Widayanti et al. (2018), Hamsah dan Putri (2022) yang menyebutkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja berhak untuk memperoleh promosi jabatan secara adil tanpa memandang gender dan lebih berfokus pada kompetensi yang dimiliki dari hasil pelatihan dan penyeleksian. Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian milik Rindani (2022) yang menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan yang bekerja di SKPD Kota Solok memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan dari jabatannya, karena cenderung berfokus pada gaya kepemimpinan pegawai yang akan dipromosikan tersebut yang terbukti pula melalui penelitian Rasmuin et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa pekerja ojek online perempuan di Kota Malang mampu untuk menduduki jabatan pimpinan pada komunitas ojek online di wilayahnya. Selain itu, penelitian milik Nuraeni dan Suryono (2021) mengenai kesetaraan gender di sektor ketenagakerjaan di Indonesia menyebutkan bahwa kesenjangan gender mulai mengecil walaupun perempuan masih menjadi pihak yang jarang untuk mendapatkan tawaran posisi bekerja ataupun kepemimpinan.

Distribusi Pekerjaan

Masih banyak pekerjaan-pekerjaan yang dalam pembagian tugasnya memandang perempuan hanya layak pada posisi yang lebih rendah dan berperan sebagai pelengkap kepentingan kaum laki-laki. Pandangan bahwa perempuan rentan bersifat irasional atau emosional yang menyebabkan perempuan dianggap tidak kompeten untuk menempati posisi kepemimpinan (Rahmawati, 2016). Pandangan itu kemudian berakibat terhadap posisi perempuan yang bekerja menjadi lemah, seperti halnya yang dibuktikan dari hasil penelitian Quraisy dan Nawir (2015) yang menunjukkan bahwa pekerjaan di dalam kantor seperti administrasi cenderung dikerjakan oleh perempuan dan posisi kepemimpinan seperti kepala bidang cenderung di dominasi oleh pekerja laki-laki. Hal ini terjadi karena banyaknya

jumlah pekerja laki-laki yang tidak seimbang dengan pekerja perempuan. Penelitian lainnya milik Widayanti et al. (2018) juga menunjukkan bahwa kebanyakan pekerjaan yang dianggap mudah dan membutuhkan akurasi tinggi diberikan kepada perempuan dan pekerjaan yang dianggap berat diberikan kepada laki-laki karena adanya anggapan bahwa perempuan lebih teliti sesuai dengan ciri khas gender mereka. Kemudian, Nuraeni dan Suryono (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan masih ada pihak-pihak yang berpendapat bahwa beberapa pekerjaan memang tidak layak untuk dikerjakan oleh perempuan karena adanya persepsi bahwa laki-laki memiliki pendidikan yang lebih mumpuni, mampu untuk bekerja lebih produktif, dan lebih berpengalaman apabila dibandingkan dengan perempuan. Begitu pula dengan penelitian milik Larasati et al. (2022) yang mengonfirmasi hasil penelitian terdahulu bahwa beberapa posisi pekerjaan struktural masih dipengaruhi oleh budaya patriarki, yaitu pekerjaan berat dan berisiko lebih banyak di dominasi oleh laki-laki, seperti pekerjaan yang melibatkan kontak dengan listrik bertegangan tinggi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Namun di tengah-tengah maraknya stereotip yang menghalangi perempuan untuk mendapatkan pekerjaan dengan tugas tertentu, penelitian milik Hamsah dan Putri (2022) mengatakan hal yang berbeda. Penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan observasi menggunakan metode penelitian kualitatif kepada polisi yang bekerja di Polresta Makassar membuktikan bahwa baik perempuan maupun laki-laki telah memperoleh pemberdayaan yang setara dalam proses pembagian tugas. Hal ini ditunjukkan saat polisi perempuan maupun polisi laki-laki yang menerima tanggung jawab dan tugas yang sama dalam suatu posisi tertentu.

Hak di Tempat Kerja

Masyarakat sering mengalami miskonsepsi mengenai pemberian hak yang setara bagi laki-laki dan perempuan yang kemudian menyebabkan perempuan menjadi pihak yang dirugikan. Maka dari itu, pekerja wanita perlu untuk memperoleh perlindungan khusus terkait dengan hak-hak nya sebagai seorang pekerja dan haknya sebagai seorang wanita (Khoiriyah, 2020). Khoiriyah (2020) menjelaskan bahwa hak-hak pekerja wanita sebagai seorang wanita yang telah melekat pada dirinya yaitu mengalami menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui, sedangkan hak-hak pekerja wanita sebagai seorang pekerja yaitu pada upah, tunjangan, dan cuti. Perusahaan bertanggungjawab atas pemenuhan hak-hak tersebut agar laki-laki dan perempuan yang bekerja mampu untuk merasakan kesetaraan yang sesuai dengan kodrat dan tanggung jawab mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayanti et al. (2018) pada karyawan pabrik kayu lapis di CV Milzam Multi Sejahtera di Jember menunjukkan bahwa karyawan perempuan dan laki-laki mendapatkan hak cuti yang setara. Namun, sayangnya para karyawan perempuan di CV Milzam Multi Sejahtera belum mendapatkan upah yang setara karena kerap dianggap sebagai buruh murah dan pekerja sampingan yang tentunya tidak melindungi hak perempuan yang bekerja. Namun, penelitian milik Nuraeni dan Suryono (2021) menunjukkan bahwa ternyata masih banyak tenaga kerja di Indonesia yang tidak mengetahui mengenai hak-hak yang pantas mereka dapatkan sebagai tenaga kerja di Indonesia.

Pembuktian Diri

Perempuan acapkali dianggap sebagai pihak yang dipinggirkan dan lemah. Beberapa pekerjaan tak jarang dipandang hanya mampu untuk dilakukan oleh kaum laki-laki. Tak jarang perempuan mulai bekerja pada pekerjaan yang dianggap hanya pantas dilakukan oleh kaum laki-laki untuk membuktikan diri bahwa perempuan juga mampu. Hal ini terbukti melalui penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah (2019) dan Rasmuin et al. (2023) yang menjelaskan bahwa beberapa perempuan yang memutuskan untuk bekerja, terutama di pekerjaan yang di dominasi oleh laki-laki seperti bekerja di sektor pertambangan dan menjadi pengemudi ojek online, mengatakan bahwa mereka ingin membuktikan diri dan kemampuannya. Hal itu dilakukan dengan menunjukkan kemampuan beradaptasi di pekerjaan yang identik dengan laki-laki dan melakukan pekerjaannya dengan baik serta tegas sehingga pekerja perempuan tidak lagi disepelkan oleh pihak mana pun dalam melakukan pekerjaannya. Terutama bagi para pekerja perempuan yang memegang peran

ganda sebagai ibu rumah tangga dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Penelitian lainnya yang sejalan dengan gagasan ini yaitu milik Sulaeman (2018) yang menunjukkan bahwa perempuan yang memilih untuk bekerja sebagai seorang jurnalis memiliki keinginan untuk membuktikan dirinya mampu melakukan pekerjaan layaknya kaum laki-laki walaupun dengan perbedaan jenis kelamin.

Regulasi Mengenai Kesetaraan Gender dalam Pekerjaan

Masih banyak oknum-oknum dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia yang belum mampu untuk maksimalkan penerapan regulasi yang mendukung kesetaraan gender. Salah satunya dibuktikan oleh penelitian Nuraeni dan Suryono (2021) yang membuktikan bahwa masih belum ada peraturan konkret di perusahaan yang mengatur mengenai praktik kesetaraan gender dan kesepakatan bahwa seluruh elemen perusahaan akan menerapkan kesetaraan gender. Padahal penetapan regulasi serta kebijakan yang mendukung kesetaraan gender menjadi salah satu upaya yang dapat meminimalisir diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan di sektor ketenagakerjaan (Siregar, 2023). Hal ini sesuai dengan komitmen negara untuk mendukung terwujudnya agenda kelima dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) mengenai penerapan kesetaraan gender yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Judiasih, 2022) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama pada pasal 5, pasal 6, dan pasal 86 (Effendi & Ratnasari, 2018).

Gender Mainstreaming (Pengintegrasian Gender)

Gender mainstreaming atau pengintegrasian gender merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk mencapai kesetaraan gender, yaitu dengan mengupayakan agar laki-laki dan perempuan mampu untuk memperoleh akses dan peluang yang setara dalam berbagai aspek kehidupan dan untuk menghindari terjadinya diskriminasi pada gender tertentu (Hannan, 2022). Pada penelitian Rindani (2022) membuktikan bahwa para pekerja di pemerintah telah merasakan dampak dari pengintegrasian gender yang diterapkan oleh institusi. Terutama dengan adanya fakta bahwa birokrasi terkenal dengan budaya patriarki dan cenderung didominasi oleh laki-laki sehingga tak jarang menempatkan perempuan sebagai subordinat sehingga pengintegrasian gender dapat membentuk suatu budaya birokrasi yang tidak bias gender dan melihat seluruh gender pada kedudukan yang setara.

Sikap Terhadap Pekerja

Menurut penelitian Rasmuin et al (2023), walaupun menjadi pengemudi ojek online perempuan di pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki, pengemudi ojek online perempuan tidak pernah mendapatkan perlakuan-perlakuan yang mengarah pada diskriminasi terhadap perempuan oleh pengemudi ojek online lainnya dan perusahaan yang menaungi mereka. sesama pengemudi gojek tidak ada diskriminasi, perusahaannya juga memperlakukan mereka secara setara.

KESIMPULAN

Kesetaraan gender merupakan salah satu elemen krusial yang menjadi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB). Komitmen terhadap kesetaraan gender harus kerap diperjuangkan, terutama pada sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Kendatipun Indonesia telah menunjukkan komitmennya terhadap praktik kesetaraan gender di sektor ketenagakerjaan melalui Peraturan Presiden dan Undang-Undang, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kendala yang harus dihadapi untuk melaksanakan praktik kesetaraan gender secara merata, terutama bagi kaum perempuan. Kaum perempuan pantas untuk dinominasikan sebagai salah satu pihak yang kerap dirugikan melalui penetapan kebijakan yang berlaku, tak hanya di kehidupan sehari-hari bahkan hingga pekerjaan dan karier perempuan itu sendiri. Tak jarang pula untuk melihat kaum perempuan yang sering berada pada posisi termarginalisasi dan kurang menguntungkan apabila dibandingkan dengan kaum laki-laki, mengindikasikan bahwa praktik kesetaraan gender belum terimplementasikan secara optimal. Hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa bentuk praktik kesetaraan gender bagi pekerja perempuan di sektor

ketenagakerjaan di Indonesia. Praktik kesetaraan gender tersebut terimplementasikan dalam bentuk peluang pengembangan karier, distribusi pekerjaan, hak di tempat kerja, pembuktian diri, regulasi mengenai kesetaraan gender dalam pekerjaan, gender mainstreaming (pengintegrasian gender), dan sikap terhadap pekerja. Bentuk praktik kesetaraan gender yang diterapkan pada dasarnya bersifat kompleks sehingga memerlukan pendekatan yang holistik dan berkesinambungan yang melibatkan berbagai pihak seperti pemerintah, swasta, sipil, hingga individu itu sendiri.

Oleh karena itu, penting bagi berbagai pihak untuk bekerja sama melakukan pengawasan dan evaluasi berkelanjutan terhadap penerapan kebijakan terkait kesetaraan gender yang inklusif agar selalu mampu untuk menerapkan hal yang lebih baik, serta meningkatkan kesadaran masyarakat melalui edukasi mengenai pentingnya kesetaraan gender. Sejatinya, praktik kesetaraan gender pada sektor ketenagakerjaan bukan semata-mata hanya untuk meningkatkan kesejahteraan kaum perempuan saja, namun juga berkontribusi terhadap produktivitas yang lebih tinggi dan inovasi yang meningkat. Hal tersebut bukan hanya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia, namun pembangunan Indonesia secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terhadap penerapan kesetaraan gender dan memberikan dorongan bagi berbagai pihak untuk menerapkan kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Keterbatasan pada literature review ini yaitu kurangnya artikel atau penelitian yang menjadikan perempuan sebagai subjek utama dalam penelitian mengenai praktik kesetaraan gender di sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan subjek yang lebih luas atau mengganti fokus bidang dari praktik kesetaraan gender itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arofah, A. F. S., & Alam, Y. T. (2019). Eksistensi driver ojek online wanita sebagai bentuk kesetaraan gender. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 5(2), 171–183. <https://doi.org/10.33369/jsn.5.2.171-183>
- BPS. (2023). Indeks ketimpangan gender 2022. Retrieved 24 April 2024, from <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/22/9d56d3b40ab25727e64037bd/indeks-ketimpangan-gender-2022.html>
- BPS. (2023). Tingkat partisipasi angkatan kerja menurut jenis kelamin (persen) tahun 2021-2023. Retrieved 24 April 2024, from <https://pagaralamkota.bps.go.id/indicator/6/384/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- BPS. (2023). Upah rata-rata per jam pekerja menurut jenis kelamin. Retrieved 27 April 2024, from <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3NCMy/upah-rata---rata-per-jam-pekerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Castro Núñez, R. B., Bandeira, P., & Santero-Sánchez, R. (2020). Social economy, gender equality at work and the 2030 agenda: theory and evidence from Spain. *Sustainability*, 12(12), 5192. <https://doi.org/10.3390/su12125192>
- Effendi, P., & Ratnasari, D. (2018). Kesetaraan gender dalam perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 7(2). <https://doi.org/10.55129/jph.v7i2.701>
- Hamsah, Y. N. A., & Putri, R. A. (2022). Kesetaraan gender dalam tata kelola sumber daya manusia di POLRESTABES kota makassar. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 6(1), 431–436. Retrieved from <http://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/755>
- Hannan, C. (2022). Handbook on gender mainstreaming for gender equality results. Retrieved from <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2001>
- Harahap, R. F. A., & Rejekiingsih, T. W. (2014). Analisis pengaruh ketimpangan gender terhadap pertumbuhan ekonomi di provinsi Jawa Tengah (Other, Fakultas Ekonomika dan Bisnis). *Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Kota Makassar. Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 6(1), 431–436. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/44692/ESTABES>

- Judiasih, S. D. (2022). Implementasi kesetaraan gender dalam beberapa aspek kehidupan bermasyarakat di Indonesia. *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*, 5(2), 284–302. <https://doi.org/10.23920/acta.v5i2.904>
- Khoiriyah, A. M. (2020). Perlindungan dan hak pekerja perempuan di bidang ketenagakerjaan. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(1), 57–66. <https://doi.org/10.21154/ijougs.v1i1.2067>
- Larasati, M. A., Sunarto, S., & Rahmaji, L. R. (2022). Esensi pengalaman kesetaraan gender pekerja perempuan di PT. PLN (persero) unit induk distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. *Interaksi Online*, 10(2), 38–56. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/view/33374>
- Mahmudah, Z. (2019). Pekerja perempuan di tambang: bentuk negosiasi kesetaraan gender dalam dunia kerja maskulin. *Jurnal ASPIKOM*, 3(6), 1228–1242. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v3i6.413>
- Mardiah, A., & Zulhaida, Z. (2018). Penerapan kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan (studi perbandingan antara bank syariah dan konvensional di Pekanbaru). *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 17(1), 80–95. <https://doi.org/10.24014/marwah.v17i1.5692>
- Mosse, J. C. (2003). *Gender dan pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- MPR. (2023, 02 Mei). Partisipasi perempuan dalam dunia kerja harus terus ditingkatkan. Retrieved 27 April 2024, from [https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan#:~:text=Data%20Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS,74%20juta%20pekerja%20di%20Indonesia](https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan#:~:text=Data%20Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS,74%20juta%20pekerja%20di%20Indonesia)
- Nhapulo, M. (2012). Gender equality: a bridge to justice. In *justice: how?* (pp. 108–128). Ibikos Editrice Rosolo. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1854/LU-7227788>
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. (2021). Analisis kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Quraisy, H., & Nawir, M. (2015). Kesetaraan gender pegawai dinas pertanian. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 3(1), 106–115. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v3i1.518>
- Rahmawati, A. (2016). Harmoni dalam keluarga perempuan karir: upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam keluarga. *Palastren: Jurnal Studi Gender*, 8(1), 1–34. Retrieved from <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Palastren/article/view/932>
- Rasmuin, R., Anggraini, R. D., & Umam, R. K. (2023). Kesetaraan dan ketidakadilan gender pada pengemudi gojek perempuan di kota Malang. *Jurnal Diversita*, 9(1), 68–77. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.8124>
- Rindani, N. W. (2022). Pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di pemerintah kota Solok. *Jurnal Demokrasi Dan Politik Lokal*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.25077/jdpl.3.2.95-109.2021>
- Rokhimah, S. (2014). Patriarkhisme dan ketidakadilan gender. *Muwazah*, 6(1).
- Siregar, M. F. Z. (2023). Pentingnya pengembangan karir bagi perempuan di masa kini. *Saree: Research in Gender Studies*, 5(1), 89–102. <https://doi.org/10.47766/saree.v5i1.1807>
- Sulaeman, S. (2018). Makna perempuan memilih profesi jurnalis di kota Ambon (the meaning of the journalist women profession in Ambon). Available at SSRN 3148318.
- United Nations Development Programme. (n.d.). Sustainable development goals. UNDP. Retrieved 24 April 2024, from <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>
- Widayanti, N., Hidayati, N., & Handayani, B. L. (2018). Persepsi tentang praktek kesetaraan gender pada karyawan CV Milzam Multi Sejahtera Jember (the perception of gender equality practices among CV Milzam Multi Sejahtera Jember employees). *Jurnal Entitas Sosiologi*, 7, 71–80. <https://doi.org/10.19184/jes.v7i1.16640>
- World Health Organization. (2023). Gender. Retrieved 1 April 2024, from <https://www.who.int/health-topics/gender/>
- Yusrini, B. A. (2017). Tenaga kerja wanita dalam perspektif gender di Nusa Tenggara Barat. *AL-MAIYYAH: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 10(1), 115–

131. Retrieved from <https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/almaiyyah/article/view/452>
Wakirin, W. (2017). Wanita karir dalam perspektif islam. *Al-I'tibar : Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.30599/jpia.v4i1.148>.