JCI
Jurnal Cakrawala Ilmiah
Vol.6, No.2, Oktober 2026

KESETARAAN GENDER DALAM DUNIA INDUSTRI: STUDI KASUS KESEMPATAN KERJA PEREMPUAN PADA SEKTOR INDUSTRI DI INDONESIA

Oleh
Aulia Mauliddina[1], Dini Nur Widianti[2], Naerul Edwin Kiky Aprianto[3*]
[1,2,3]Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Email: [1]auliamauliddina9@gmail.com, [2]diniambar5@gmail.com, [3]naerul.edwin@uinsaizu.ac.id

Article History:
Received: 26-08-2026
Revised: 21-09-2026
Accepted: 29-09-2026

Keywords:
Gender Equality, Women's Employment Opportunities, Industrial Sector, Internal And External Factors, Labor Protection

Abstract: *Gender equality in the industrial sector remains a critical issue within Indonesia's economic and labor landscape. This study aims to assess employment opportunities for women in the industrial sector and identify the internal and external factors influencing gender equality. Employing a descriptive-qualitative approach based on a literature review, the study analyzes secondary data from scholarly journals, official labor statistics, and relevant regulations. The findings indicate that despite the existence of legal frameworks designed to support female workers, women continue to face various systemic challenges, such as wage disparities, limited access to career advancement and leadership roles, and low bargaining power. Internal factors—including education, skills, and additional training—play a pivotal role in enhancing women's participation in the labor market. Conversely, external factors—particularly patriarchal cultural norms, organizational practices, and ineffective policy implementation—remain barriers to achieving comprehensive gender equality. The study concludes that attaining gender equality requires a holistic approach that integrates women's empowerment with the enforcement of stronger labor protection policies at the institutional level*

PENDAHULUAN

Sektor industri merupakan salah satu peran penting dalam perekonomian di Indonesia, yang menyediakan kesempatan kerja bagi masyarakat. Dalam dunia industri perempuan juga mempunyai kontribusi terhadap kebutuhan akan tenaga kerja. Namun, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja belum sepenuhnya menunjukkan adanya kesetaraan gender. Kesenjangan kerja pada sektor industri di indonesia masih banyak dirasakan oleh sebagian besar kaum perempuan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kesenjangan tersebut diantaranya, kondisi sosial budaya, kebijakan di lingkungan kerja, serta tingkat keterampilan dan pendidikan. Kesenjangan tersebut tidak hanya berfokus pada kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga mencakup kesempatan untuk mendapatkan hak pekerja yang seharusnya seperti upah, jabatan, pelatihan, promosi serta perlindungan tenaga kerja.

Meskipun terdapat aturan dalam undang-undang terkait hak dan perlindungan pekerja perempuan, tetapi pada realitanya di dunia industri penerapannya masih sangat perlu diperhatikan.

Berdasarkan kondisi tersebut, artikel ini membahas kesetaraan gender dalam dunia industri dengan fokus pada kesempatan kerja perempuan pada sektor industri di Indonesia. Pembahasan diarahkan untuk melihat kondisi kesempatan kerja perempuan serta faktor-faktor yang memengaruhi kesetaraan gender dalam sektor industri.

KAJIAN TEORITIS

Kesetaraan Gender dalam Ketenagakerjaan

Kesetaraan gender di lingkungan kerja mengindikasikan bahwa pria dan wanita memiliki hak, perlakuan, serta kesempatan yang setara dalam mendapatkan pekerjaan, pendapatan, dan pengembangan karier. Aspek ini tidak hanya dinilai dari jumlah partisipasi wanita, tetapi juga dari sejauh mana keadilan yang mereka terima di tempat kerja.

Kesempatan Kerja Perempuan

Peluang kerja bagi wanita diukur dengan menggunakan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Faktor ini sangat dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, serta pengalaman kerja. Semakin tinggi tingkat kualifikasi yang dimiliki, semakin besar kemungkinan perempuan untuk bersaing, mendapatkan pekerjaan yang baik, dan meraih posisi strategis dalam perekonomian.

Kesenjangan Gender di Dunia Kerja

Kesetaraan gender dalam lingkungan kerja mengacu pada hak, peluang, dan perlakuan yang setara bagi perempuan dan laki-laki dalam hal karier dan pendapatan, tetapi pelaksanaannya sering terhalang oleh perbedaan gaji, kurangnya kesempatan untuk dipromosikan, serta pandangan budaya yang konservatif.

Faktor yang Memengaruhi Kesempatan Kerja Perempuan

Kesempatan kerja perempuan dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun luar diri perempuan. Pendidikan, keterampilan, pelatihan, dan pengalaman kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan kemampuan dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu, faktor sosial dan budaya juga berpengaruh.

Kesetaraan Upah dan Pengembangan Karier

Kesetaraan gender dalam lingkungan kerja melibatkan hak untuk mendapatkan imbalan yang setara dan peluang yang adil bagi wanita untuk berpartisipasi dalam pelatihan, mencapai kenaikan jabatan, serta mengembangkan karir dengan cara yang setara.

Perlindungan terhadap Pekerja Perempuan

Perlindungan bagi pekerja wanita diarahkan untuk membangun suasana kerja yang aman dan setara dengan memberikan jaminan hak, tempat kerja yang baik, dan keselamatan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini mengkaji kesempatan kerja bagi wanita di sektor industri di Indonesia, karena kesetaraan gender tidak hanya dilihat dari seberapa banyak partisipasi, tetapi juga dari mutu peluang, keadilan dalam pembayaran, dan juga peluang untuk pengembangan karier yang masih dipengaruhi oleh faktor kualifikasi, sosial, serta budaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (*literature review*). Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kesetaraan gender dalam dunia industri, khususnya terkait kesempatan kerja perempuan di sektor industri di indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian, kemudian menguraikan informasi tersebut secara sistematis untuk melihat kondisi, permasalahan, serta faktor-faktor yang memengaruhi kesempatan kerja perempuan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur, terutama jurnal ilmiah yang membahas kesetaraan gender, ketenagakerjaan perempuan, kesenjangan gender di tempat kerja, partisipasi angkatan kerja perempuan, perlindungan pekerja perempuan, serta kesempatan pengembangan karier. Selain itu, data pendukung dapat diperoleh dari sumber resmi seperti Badan Pusat Statistik (BPS) dan instansi pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan apabila diperlukan untuk memperkuat pembahasan mengenai kondisi tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, membaca, dan menelaah berbagai sumber yang sesuai dengan fokus penelitian. Literatur yang dipilih kemudian dikelompokkan berdasarkan tema, seperti kesempatan kerja perempuan, kesenjangan gender, faktor sosial dan budaya, kesetaraan upah, pengembangan karier, serta perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan interpretatif. Analisis dilakukan dengan membandingkan dan menghubungkan hasil dari berbagai penelitian terdahulu untuk menemukan gambaran umum mengenai kesempatan kerja perempuan di sektor industri. Hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk uraian yang menjelaskan hubungan antara kesetaraan gender dengan kesempatan perempuan untuk memperoleh pekerjaan, mengembangkan karier, mendapatkan perlakuan yang adil, serta memperoleh perlindungan di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesetaraan Gender dalam Ketenagakerjaan

Kesetaraan gender dalam lingkungan kerja dapat diartikan sebagai situasi di mana pria dan wanita memiliki akses, perlakuan, dan hak yang sama. Maretha, C. H., Muklis, D. S., dkk. (2025) menjelaskan bahwa kesetaraan gender tidak Melalui metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kesempatan kerja perempuan pada sektor industri di Indonesia sekaligus mengidentifikasi berbagai faktor yang masih menjadi tantangan dalam mewujudkan kesetaraan gender di dunia kerja. berarti menyamakan fungsi atau kemampuan biologis pria dan wanita, tetapi lebih kepada membangun keadilan sosial yang didasari oleh beragam kebutuhan dan pengalaman.

Kesetaraan ini tidak terbatas pada akses untuk mendapatkan pekerjaan saja, tetapi juga meliputi kesempatan untuk memperoleh gaji yang adil, mengikuti kursus pengembangan karir, mendapatkan kenaikan pangkat, menempati posisi tertentu, serta mendapatkan perlindungan di lingkungan kerja. Di Indonesia, kesetaraan gender di

tempat kerja sudah didukung oleh berbagai peraturan yang melindungi hak pekerja perempuan. Namun, keberadaan aturan tersebut belum sepenuhnya menghilangkan ketimpangan dalam praktik. Anik Iftitah dkk., (2023) menjelaskan bahwa ketimpangan gender masih berlangsung, meskipun peluang bagi perempuan dan laki-laki mulai bergerak menuju kesetaraan yang lebih besar.

Permasalahan tersebut antara lain berkaitan dengan belum optimalnya penerapan aturan kesetaraan gender, rendahnya kesadaran terhadap hak pekerja, serta posisi tawar pekerja perempuan yang masih lemah. Oleh karena itu, kesetaraan gender tidak dapat dinilai semata-mata berdasarkan peraturan yang dirancang untuk melindungi karyawan perempuan, penerapannya di tempat kerja juga memegang peranan penting. Nuraeni dan Suryono (2021) menunjukkan bahwa faktor-faktor kelembagaan dan sosial-budaya masih menjadi hambatan dalam mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja. Hal ini menegaskan bahwa kesetaraan gender bukan sekadar masalah hukum, melainkan juga sangat berkaitan dengan kondisi sosial dan praktik di tempat kerja.

Kesempatan Kerja Perempuan

Peluang kerja perempuan sangat bergantung pada kemampuan mereka mengakses dan berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja secara setara. Indikatornya meliputi tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan, akses terhadap pekerjaan, kesempatan mendapatkan pendidikan dan pelatihan lanjutan, serta prospek pengembangan keterampilan dan karier. Karena itu, peningkatan kualitas diri menjadi kunci utama membuka akses kerja yang lebih luas.

Partisipasi angkatan kerja perempuan masih berbeda dibanding laki-laki di berbagai aspek. Sebuah studi tentang partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia menemukan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi tersebut. Dari 393.359 perempuan yang tercatat sebagai bagian angkatan kerja pada 2021, studi itu menyimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor dominan yang menentukan keterlibatan perempuan di dunia kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kesempatan kerja bagi perempuan dipengaruhi bukan hanya oleh ketersediaan posisi, tetapi juga oleh keterampilan dan sumber daya yang mereka miliki. Pendidikan dan pelatihan tambahan membantu perempuan meningkatkan kompetensi yang diperlukan untuk berkarier. Dengan demikian, memperluas akses terhadap pendidikan dan pelatihan lanjutan adalah langkah kunci untuk meningkatkan peluang perempuan masuk, bertahan, dan berkembang di dunia kerja.

Patimah, T., Salgangga, S. (2025) mengatakan bahwa jumlah karyawan perempuan kini hampir setara dengan laki-laki. Terdapat penelitian pada tahun 2023 tentang partisipasi tenaga kerja di berbagai provinsi Indonesia mencatat masih adanya kesenjangan gender. Kesenjangan ini dipengaruhi oleh faktor seperti pendidikan, kondisi ekonomi, budaya, norma sosial, dan kebijakan ketenagakerjaan. Karena itu, pengkajian peluang kerja bagi perempuan penting bukan hanya untuk mengukur tingkat partisipasi, tetapi juga untuk memastikan mereka mendapat kesempatan membangun karier dan menduduki posisi sesuai keahlian.

Kesenjangan Gender di Dunia Kerja

Kesenjangan gender di dunia kerja muncul sebagai perbedaan dalam peluang dan perlakuan antara pria dan wanita dalam berbagai aspek pekerjaan. Ini mencakup akses terhadap pekerjaan, gaji, penilaian kinerja, kesempatan untuk pengembangan karier, peluang untuk menduduki posisi kepemimpinan, serta perlakuan sehari-hari di lingkungan kerja. Masalah ini berkaitan dengan ketidakseimbangan dalam posisi dan peluang profesional antara kedua jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka untuk mengevaluasi ketimpangan dan upaya dalam mencapai kesetaraan gender di tempat kerja.

Ketimpangan juga dapat muncul dari proses dan praktik yang terjadi dalam suatu organisasi. Leovani dan rekan-rekannya (2023) menyelidiki ketimpangan berdasarkan gender dalam berbagai aspek organisasi, seperti penilaian kinerja, remunerasi, peluang kepemimpinan, dan pelecehan seksual di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketimpangan yang berlandaskan gender tidak hanya terjadi saat proses perekrutan, tetapi juga dapat muncul setelah seseorang telah menjadi anggota organisasi.

Dari sudut pandang hukum, kesenjangan gender tampak melalui perbedaan upah, diskriminasi dalam promosi, dan ketidaksetaraan akses ke pasar kerja. Salsabila dkk. (2024) menyatakan bahwa pelaksanaan regulasi kesetaraan gender masih terhambat oleh faktor seperti budaya patriarki, diskriminasi sistemik, dan rendahnya kesadaran hukum. Dalam penelitian ini, ketimpangan gender didefinisikan sebagai perbedaan peluang yang dialami perempuan dibandingkan laki-laki terkait akses ke pasar kerja dan pengembangan karier. Definisi ini menjadi landasan untuk menilai kesetaraan peluang bagi perempuan di sektor industri.

Faktor yang Memengaruhi Kesempatan Kerja Perempuan

Nuraeni dan Suryono (2021) mengungkapkan bahwa norma-norma budaya dan sosial masih menjadi hambatan dalam mencapai kesetaraan gender. Studi tahun 2023 juga menunjukkan bahwa rendahnya keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja berkaitan dengan struktur patriarki, pendidikan yang belum memadai, norma sosial yang mengakar, serta kebijakan yang belum mencakup seluruh pihak. Selain itu, kondisi di tempat kerja, seperti penilaian kinerja, sistem penggajian, dan kesempatan menduduki posisi kepemimpinan, turut berpengaruh terhadap kesetaraan gender. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesempatan kerja perempuan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Faktor internal dapat dilihat dari pendidikan, usia, dan keterampilan. Berdasarkan data Karirhub Januari–Februari 2026

Tabel 1

Jumlah Pencari Kerja	Presentase
Laki-laki	56,96 %
Perempuan	43,04 %

Tabel 2

Pendidikan	Jumlah
Tidak tamat SD	1.968
SD atau Sederajat	106.017

SMP atau Sederajat	255.989
SMA atau Sederajat	2.479.707
Diploma	180.836
Universitas	840.360

Tabel 3

Kemampuan	**Jumlah (orang)**
Microsoft Office	5.731
Microsoft word	2.507
Komputer	1.890
Sales dan Marketing	1.248
Microsoft Axcel	3.237

Dengan demikian, pendidikan, keterampilan, dan pengalaman menjadi modal yang dapat mendukung perempuan dalam memperoleh kesempatan kerja**.** Selain faktor tersebut Alvionita, S., Maharlinda (2024) mengatakan bahwa terdapat faktor nasib, dimana untuk meraih karier yang lebih berkualitas, sebaiknya disertai juga dengan doa kepada Tuhan agar memperoleh keberuntungan yang baik.

Kesetaraan Upah dan Pengembangan Karier

Kesetaraan penghasilan adalah elemen krusial dalam mencapai kesetaraan gender di tempat kerja, di mana pria dan wanita dengan tanggung jawab yang setara seharusnya mendapatkan imbalan yang sama. Dengan demikian, perbedaan gaji dapat dijadikan sebagai ukuran utama dalam menilai ketidakteraturan gender di lingkungan kerja. Sehubungan dengan hal ini, Iftitah dan rekan-rekan (2023) menunjukkan bahwa ketidaksetaraan pendapatan tetap menjadi tantangan besar bagi kaum perempuan. Di sisi lain, Rosiana dan Subaidi (2025) menyatakan bahwa perbedaan gaji sering kali mencerminkan beban serta lamanya waktu kerja, di mana pekerja laki-laki umumnya mendapatkan nilai lebih tinggi karena dianggap melakukan pekerjaan yang lebih berat secara fisik.

Selain isu tentang kompensasi, kesetaraan gender di dalam sektor industri juga melibatkan kesempatan peningkatan karier bagi perempuan. Ini termasuk akses terhadap pelatihan lanjutan, promosi jabatan, serta ruang untuk mengambil tanggung jawab lebih besar dan mencapai posisi kepemimpinan berdasarkan kemampuan dan kinerja mereka. Meskipun jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan terus bertambah, hambatan sosial dan budaya yang bersifat patriarkis masih sering kali menghalangi kesempatan ini. Uswatun, Luthfi, Dahriyanto (2022) mengatakan bahwa laki-laki lebih sering mendapatkan akses terhadap peluang pelatihan, promosi, atau penugasan strategis, perempuan terdampak kehilangan kesempatan untuk meningkatkan pengalaman, memperkuat kemampuan manajerial, atau membangun reputasi sebagai pemimpin.

Selain tantangan yang bersifat struktural dan budaya di tempat kerja, regulasi juga memainkan peran penting. Sasmitaningroh, P. N., Wasil, M. (2026) menyatakan bahwa kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah secara langsung memengaruhi standar kesejahteraan pekerja. Namun, pada saat yang bersamaan, penentuan standar gaji ini juga menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola

operasional dan biaya produksi.

Perlindungan terhadap Pekerja Perempuan

Perlindungan untuk perempuan yang bekerja adalah elemen penting dalam mencapai kesetaraan gender di area kerja. Perlindungan ini sangat diperlukan agar hak, keamanan, kesejahteraan, dan perlakuan yang adil bagi perempuan dalam dunia kerja dapat terjamin. Iftitah dan rekan-rekan (2023) menyatakan bahwa perlindungan bagi pekerja perempuan termasuk dalam kerangka kesetaraan gender dalam regulasi ketenagakerjaan. Namun, penerapan aturan ini masih menghadapi berbagai tantangan; oleh karena itu, penting untuk menerapkan penegakan hukum yang lebih kuat serta meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak pekerja perempuan di antara mereka sendiri. Selain itu, Nuraeni dan Suryono (2021) menyoroti bahwa perlindungan hak-hak pekerja perempuan terhambat oleh masalah institusional dan budaya sosial, sehingga sangat penting untuk memperkuat pengawasan serta penegakan hukum.

Lebih jauh, Prasetyo dan Damayanti (2025) menjelaskan bahwa perlindungan bagi pekerja perempuan juga berhubungan dengan pemenuhan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi dan tindakan pelecehan seksual. Oleh sebab itu, studi ini menganggap perlindungan pekerja perempuan sebagai elemen kesetaraan gender yang mencakup jaminan hak dan keselamatan dalam bekerja, serta perlindungan terhadap tindakan diskriminatif. Muna, I. N., Reyhanif, A. A., dkk. (2025) mengatakan bahwa usaha untuk memberikan perlindungan yang maksimal bagi tenaga kerja perempuan melibatkan sejumlah aspek strategis serta tindakan nyata yang perlu dan wajib dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi isu diskriminasi gender dengan pendekatan yang sistematis, berkelanjutan, dan terukur. Pendekatan-pendekatan ini harus dijalankan secara menyeluruh serta terkoordinasi untuk menghasilkan pengaruh yang mendalam dan tahan lama.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesetaraan antara pria dan wanita di tempat kerja melibatkan banyak hal yang saling terkait. Nuraeni dan Suryono pada tahun 2021 menemukan bahwa, walaupun ada kemajuan menuju kesetaraan yang lebih baik, perbedaan berdasarkan gender masih berlangsung di tempat kerja di Indonesia. Penelitian mereka juga menunjukkan adanya hambatan dari institusi dan budaya, serta pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.

Iftitah dan tim pada tahun 2023 menyoroti bahwa mencapai kesetaraan gender masih sulit, terutama dalam hal gaji, perlindungan hak, dan posisi tawar karyawan perempuan. Di sisi lain, Nisarohmah dan Darmawan pada tahun 2022 menegaskan bahwa perbedaan gender masih menjadi masalah di lingkungan profesional. Leovani dan tim pada tahun 2023 menambahkan bahwa ketimpangan bisa terjadi di berbagai proses organisasi, seperti penilaian kinerja, gaji, kesempatan untuk menjadi pemimpin, dan perlindungan dari pelecehan seksual.

Salsabila dan tim pada tahun 2024 mengidentifikasi perbedaan gender, seperti kesenjangan gaji, diskriminasi dalam promosi, dan ketidaksetaraan kesempatan kerja, yang dipengaruhi oleh budaya patriarki, diskriminasi sistemik, dan kurangnya pemahaman tentang hukum. Koto dan tim menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap keikutsertaan wanita dalam

angkatan kerja, di mana pendidikan menjadi faktor yang paling penting. Penelitian tentang tingkat partisipasi angkatan kerja mengungkap adanya perbedaan partisipasi antara laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan studi ini, kesetaraan gender di lingkungan kerja meliputi ketersediaan peluang kerja, keterlibatan dalam angkatan kerja, upah, kesempatan pengembangan karier, serta jaminan perlindungan bagi pekerja perempuan. Karena itu, studi ini menitikberatkan pada peluang kerja bagi perempuan di sektor industri Indonesia dengan menelaah faktor-faktor yang memengaruhinya, peluang pengembangan karier, kesetaraan upah, serta perlindungan bagi pekerja perempuan.

KESIMPULAN

Kesetaraan gender dalam lingkungan kerja menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak, perlakuan, dan kesempatan yang setara dalam mendapatkan pekerjaan, gaji yang adil, serta pengembangan karier hingga posisi tinggi. Meskipun metrik seperti Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didorong untuk meningkat melalui pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang lebih baik, perempuan dalam sektor industri di Indonesia masih menghadapi berbagai kesenjangan sistemik, seperti perbedaan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil, dan posisi tawar yang lemah.

Kendala tersebut biasanya berasal dari norma budaya patriarki, situasi lingkungan kerja, dan penerapan peraturan ketenagakerjaan yang belum optimal dalam memberikan perlindungan yang signifikan. Oleh karena itu, untuk mencapai kesetaraan gender yang sejati diperlukan pendekatan menyeluruh yang tidak hanya berfokus pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia perempuan, tetapi juga penegakan hukum serta kebijakan perlindungan tenaga kerja yang konsisten dalam institusi.

DAFTAR REFERENSI

Alvionita, S., Maharlinda (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2). https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2

Fardani, M., Putri, A., Ignasha, N., Farliana, N., & Chairunisa, N. A. (2025). Pengaruh gender terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pada provinsi di Indonesia tahun 2023. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan,* 22(1). https://doi.org/10.21831/jep.v22i1.83693

Hasanah, S. U., Dahriyanto, L. F. (2022). Pengaruh Persepsi Kesetaraan Gender Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Journal of Social and Industrial Psychology.* 11(1). http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip

Iftitah, A., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kunarso. (2023). Kesetaraan gender dalam hukum ketenagakerjaan. Eksekusi: *Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara,* 1(2). https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026). Data Karirhub dan JOSS. Kondisi Pasar Kerja Terkini 2026. https://jdih.kemnaker.go.id/

Koto, R., Ridwan, E., & Muharja, F. (2025). Analisis partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 7(3). https://doi.org/10.37034/infeb.v7i3.1221

Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). Ketidaksetaraan gender di tempat kerja: Tinjauan mengenai proses dan praktek dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 13(2). https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118

Malihah, L., Zabidi, H., Atkia, N., Apifah, N. N., & Haryanti, P. (2024). Kepemimpinan perempuan dan kesetaraan gender: Sebuah tinjauan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi,* 24(2). https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4904

Maretha, C. H., Muklis, D. S., dkk. (2025). Perspektif dan Narasi Perempuan Mengenai Peran dalam Peningkatan Kesetaraan Gender di Dunia Kerja: Studi Kasus dalam Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan.* 4(1). https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1574

Meiliawati, R.D., dkk. (2026). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Status Perkawinan terhadap Kesempatajn kerja Perempuan : Studi Kasus pada Kota Semarang. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*. https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS

Muna, I. N., Reyhanif, A. A., dkk. (2025). Membangun Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Kerja: Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita terkait Cuti Melahirkan. *Jurnal Ilmu Hukum Sosial dan Humaniora.* 2(3). https://journal.lpkd.or.id/index.php/Humif

Najla, N.A., Lie, G. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dalam Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan di Indonesia. *Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 2(1). https://rayyanjurnal.com/index.php/jalu/article/download/8255/7159

Nisarohmah, L., & Darmawan, D. (2022). Analisis kesenjangan gender dalam bidang pekerjaan pada era kontemporer. *Gunung Djati Conference*, Vol. 8. https://conferences.uinsgd.ac.id/gdcs

Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analysis of gender equality on employment in Indonesia. Nakhoda: *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1). https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134

Patimah, T., Salgangga, S. (2025). Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Rekrutmen Dan Penempatan Kerja: Perspektif Manajemen. *Seminar Nasional Teknologi Dan Multidisiplin Ilmu.* 5(1). https://doi.org/10.51903/rx8etf96

Prasetyo, N. H., & Damayanti, R. (2025). Efektivitas penerapan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan atas terjaminnya perlindungan hukum tenaga kerja wanita di Indonesia. *Law Research Review Quarterly*, 11(1). https://doi.org/10.15294/llrq.v11i1.25812

Salsabila, Z., Perawita, A., Sitepu, S., & Lestarika, D. P. (2024). Kesenjangan gender di dunia kerja berdasarkan perspektif hukum. *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik,* 2(1). https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jkhkp/article/view/417

Sasmitaningroh, P. N., Wasil, M. (2026). Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum, dan Penanaman Modal Asing Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia. 9(1). https://shortlink.win/1Ejw3

Tirta, S.V., Purnantara, I. M. H. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kanvaz Patisserie bt Vincent nigita Seminyak. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis.*

2(1). https://dx.doi.org/10.22334/paris.v2i1

Wulandari, R. S. (2025). Kesetaraan Gender Dalam Industri Tembakau: Analisis Pembagian Kerja Pada Buruh Tani Tembakau Di Pulau Lombok . Indonesian Journal of Multidisciplinary. 3(1). https://l1nk.dev/6h0hqep