



PERILAKU DISKRIMINATIF DALAM PENGUPAHAN KERJA BAGI PEKERJA ATAU BURUH ANTARGENDER

Dewa Gede Agung Pratama Viveka^a

^a Fakultas Psikologi/Magister Psikologi, pratamaviveka@gmail.com , Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstract

Discriminatory behaviour on employment for workers is due to variations in salary factors, promotion, educational background and recruitment. Low education causes mastery of science and technology to be low, so that work productivity becomes low as well. The low productivity of the workforce will affect the wages that employees or workers will receive. This research is done because there is still frequent intergender discrimination about the wage of workers or laborers, where this problem is immediately researched to obtain results or data on discrimination on wage employment. The research method used is exploratory research. The importance of the Community's role in understanding and overcoming the behavior of discrimination relating to the labor of employment between men and women. So that people can understand by not comparing gender, especially to women who work or become laborers.

Keywords: discriminatory behaviour; employment; intergender workers

Abstrak

Perilaku diskriminatif dalam pekerjaan bagi pekerja disebabkan oleh variasi faktor gaji, promosi, latar belakang pendidikan dan rekrutmen. Dalam proses Pendidikan yang masih rendah itu bisa membuat pemahaman serta kreativitas terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi juga masih dibawah standar, menyebabkan produktivitas terhadap kerja juga menjadi rendah. Rendahnya produktivitas tenaga kerja akan mempengaruhi upah yang akan diterima oleh karyawan atau pekerja. Penelitian ini dilakukan karena masih sering terjadi diskriminasi antar gender tentang pengupahan pekerja atau buruh, dimana masalah ini segera diteliti untuk mendapatkan hasil atau data tentang diskriminasi upah kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian eksploratif. Pentingnya peran Masyarakat dalam memahami dan mengatasi perilaku diskriminasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan antara laki-laki dan perempuan. Agar masyarakat bisa memahami dengan tidak membandingkan gender, terutama dengan perempuan yang bekerja atau menjadi buruh.

Kata Kunci : Perilaku Diskriminatif, pekerjaan, pekerja antar gender

1. PENDAHULUAN

Diskriminasi merupakan proses perlakuan negatif terhadap kelompok tertentu, perlakuan tersebut berupa tindakan bagi siapapun yang menjadi objek prasangka atau perlakuan diskriminatif mulai dari rasial, etnik, agama, dan gender. Topik mengenai perilaku diskriminatif pada gender menjadi topik yang sering menjadi pembahasan sehari-hari bagi masyarakat. Tindakan diskriminasi pada gender yang biasanya terjadi ketika dalam dunia kerja yang di mana pemberian upah selalu menjadi permasalahan. Biasanya memunculkan perilaku diskriminatif dari satu pekerja ke pekerja lainnya, pekerja dengan gender yang berbeda seperti laki-laki dengan perempuan yang memiliki penghasilan yang berbeda. Menurut pendapat *World Bank* dalam (Apriliandra & Krisnani, 2021) menjelaskan bahwa diskriminasi terhadap gender masih terus terjadi pada berbagai aspek dalam hidup manusia. Oleh karena itu bisa membuat terjadinya pelanggaran terhadap kesetaraan serta menimbulkan perlakuan diskriminasi yang akan berakibat terjadinya kerugian yang ditimbulkan, yang tidak hanya terjadi pada pekerja saja, namun bisa juga akan memberi dampak bagi pengasuhan yang mengakibatkan rusaknya reputasi manusia dan reputasi hukum.

Received May 11, 2022; Revised May 25, 2022; Accepted May 28, 2022

Penelitian dengan topik perilaku diskriminatif pada pengupahan kerja antargender lebih fokus untuk menentukandan menemukan besaran nilai yang terdapat dalam kesenjangan upah antargender yang terjadi di seluruh bentuk distribusi upah, seperti penelitian (Albrecht et al., 2012) Penelitian itu digunakan untuk mengetahui efek langit-langit kaca (*glass ceiling effect*) atau efek lantai lengket (*sticky floor effect*). Langit-langit kaca merupakan suatu keadaan masih terdapatnya kesenjangan upah antargender yang terjadi pada bagian pembagian upah, kejadian tersebut menyebabkan terjadinya hambatan yang memberikan batasan karir selanjutnya terutama bagi perempuan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dari yang lain (Laili & Damayanti, 2018).

Walaupun dalam penelitian sebelumnya tidak secara rinci menguraikan tentang pekerja wanita tidak bisa atau tidak mungkin untuk bisa menduduki posisi tinggi dalam suatu perusahaan, namun realita yang terjadi sekarang menunjukkan sesuatu yang berbeda terjadi. Disisi lain, pemahaman mengenai lantai lengket (*sticky floor*) sebagai sesuatu yang berbanding terbalik dari *glass ceiling*. Menurut (Nurfitriana, 2020) menjelaskan *sticky floor* sebagai perbedaan upah berdasarkan gender biasa terjadi pada sektor bawah pendistribusian upah. Sementara kasus lantai lengket (*sticky floor*) biasa terjadi karena disebabkan dalam proses pembagian upah yang mengikuti proses pengupahan para pekerja yang berada dibagian bawah distribusi. Lantai lengket (*sticky floor*) menjelaskan masih terdapat berbagai kesulitan dalam mengakses berbagai sektor kerja yang baik bagi kelompok-kelompok tertentu.

2. TINJAUAN TEORI

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan adanya perbedaan pemberian upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Dari kesekian banyak faktor, terdapat karakteristik individu, seperti tingkat pendidikan individu serta tingkat pengalaman kerja yang mempengaruhi. Kemudian terdapat juga tingkat produktivitas seorang pekerja yang pada akhirnya bisa juga menentukan besaran upah yang didapatkan. Menurut teori modal manusia dari (Maria, 2013) menghubungkan antara pendapat bahwa bekerja di pasar tenaga kerja dengan biaya untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang *marketable*. Semakin besar ekspektasi seseorang untuk bekerja, maka semakin besar mendapatkan penghasilan. Dalam psikologi, terdapat kaitannya dengan teori kebutuhan dari McClelland yang terdiri dari 3 kebutuhan utama manusia, salah satunya ialah *need of achievement*, yang di mana adanya perjuangan untuk sukses yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh gender laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan upah atau pendapatan yang sesuai. Secara umum, perempuan memiliki ekspektasi yang lebih rendah untuk bekerja, karea tanggungjawabnya dalam pekerjaan rumah tangga sehingga investasi perempuan pada modal manusia menjadi rendah yang menyebabkan produktivitas perempuan menjadi lebih rendah dan mengakibatkan upah yang diterima juga lebih rendah. Selain itu, faktor lain yang juga menyebabkan perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan adalah adanya diskriminasi. Menurut Becker (1971) dalam (Abbas, 2010) menjelaskan bahwa diskriminasi membutuhkan biaya yang tinggi. Artinya beberapa kajian empiris menunjukkan bahwa perdagangan internasional menurunkan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan melalui menurunnya diskriminasi upah. Sebaliknya, beberapa penelitian lain menemukan bukti bahwa perdagangan internasional justru memperlebar kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan

Naskah ini disusun agar dapat menjadi salah satu acuan dalam mengembangkan konsep dan pengukuran perilaku diskriminasi dalam pengupahan kerja bagi pekerja. Naskah ini akan mencakup mengenai kajian tentang perbedaan upah kerja berdasarkan gender dan menentukan apakah perbedaan upah tersebut disebabkan oleh diskriminasi. Metode penelitian yang digunakan ialah menggunakan penelitian eksploratif, dengan tujuan untuk menggali secara luas dan mendalam mengenai sebab-sebab atau factor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku diskriminatif dalam pengupahan kerja.

Menurut (Suharjuddin, 2015) terdapat indikator yang menunjukkan terjadinya permasalahan pada perilaku diskriminatif antargender, yaitu: 1) marginalisasi, yaitu proses memarginalkan perempuan untuk terlibat dalam bidang ekonomi, sosial, budaya, politik maupun hukum, 2) subordinasi, yaitu menaklukan atau ditempatkan pada posisi setelah kaum laki-laki, 3) stereotif negatif, yaitu munculnya pencitraan negatif terhadap para perempuan, seperti cengeng, penggoda, menjadi sumber kriminalitas yang berujung pada bentuk ketidakadilan terhadap perempuan, 4) beban ganda, yaitu adanya kesempatan perempuan untuk bekerja di luar rumah dan tidak mengurangi kerjanya sebagai pekerja domestik, 5) kekerasan terhadap perempuan, yaitu berupa kekerasan yang terjadi secara verbal (kekerasan fisik) maupun non verbal (kekerasan secara psikis). Berangkat dari hal tersebut kemudian dimulai membentuk stereotif yang akan menghantarkan pola pikir manusia terhadap sikap diskriminasi yang masih dilakukan dalam berbagai sektor dan bidang, salah satunya upah kerja. Oleh sebab itu, diperlukan perhatian yang kosnisten dan lebih

terhadap fasilitas serta akses oleh kaum perempuan untuk mendapatkan pekerjaan yang sama dengan kaum laki-laki, serta ketersediaan lingkungan yang baik untuk kenyamanan bagi para tenaga kerja perempuan.

Dalam psikologi sosial, adanya sesuatu permasalahan perilaku sosial, terdapat contoh yang salah satunya ialah diskriminasi. Diskriminasi adalah perlakuan tidak adil yang telah dirasakan oleh seseorang atau kelompok yang menyangkut agama, suku, etnis, jenis kelamin dan lain sebagainya, sehingga dengan hal tersebut memunculkan kesenjangan sosial dari keadilan yang tidak merata. Dalam permasalahan ini, yaitu adanya diskriminasi antargender (laki-laki dan perempuan) mengenai pengupahan kerja merupakan hal yang tidak bisa diabaikan, karena praktik diskriminasi bisa terjadi di mana saja. Sehingga memunculkan dampak psikologis bagi pekerja atau buruh tersebut, dampak psikologis bisa berupa stres kerja, hingga adanya rasa ketakutan maupun kecemasan bagi pekerja (terutama perempuan) yang mendapatkan upah kerja yang tidak sesuai, atau sebaliknya mendapatkan upah yang sesuai, tetapi adanya kecemburuan sosial dari pekerja atau buruh lainnya, yang membuat munculnya perilaku diskriminasi. Dengan hal ini, dapat diketahui kejadian diskriminasi mengenai pengupahan bagi pekerja atau buruh biasanya berkaitan dengan bidang ekonomi dan hukum, kemudian dari sisi psikologi atau ilmu psikologi, tentunya menarik dikaji lebih lanjut, karena sangat berkaitan dengan perilaku dari setiap individu baik itu pekerja atau buruh maupun pihak perusahaan yang memberikan upah.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk menggali permasalahan ini adalah *Systemic Literatur Review method*. *Literatur Review* merupakan proses mendeskripsikan atau membahas sesuatu masalah yang sesuai dengan pokok permasalahan penelitian yang diangkat serta memberikan tinjauan teoritis konsep dan gagasan yang telah dijabarkan dan diuraikan oleh peneliti atau penulis sebelumnya, mulai dari teori yang mendukung, masalah penelitian yang sedang diangkat, serta metode penelitian yang sesuai dengan masalah yang dikaji (Yusuf & Khasanah, 2020). Dalam penyusunan kajian literatur ini hal pertama adalah melakukan identifikasi secara sistematis, penemuan, dan melakukan analisis dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah atau topic dalam penelitian. Ada 5 (Lima) Tahapan dalam proses penyusunan kajian *Systemic Literatur Review* yaitu Pengumpulan Data yaitu mencari informasi berupa buku atau jurnaldi Google Scholar, Google Books serta Karya Ilmiah yang lain yang relevan dengan tema Penelitian. Penelusuran dengan Google Scholar dengan memasukkan kata kunci yaitu *Perilaku Diskriminatif, pekerjaan, pekerja antar gender*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memahami hakikat dari perilaku diskriminasi, kiranya perlu menilik asal istilah dari diskriminasi itu sendiri. Diskriminasi hampir memiliki kemiripan dengan praduga, bahkan dalam prosesnya baik diskriminasi maupun praduga bisa dipakai secara untuk menjelaskan perilaku tersebut secara bergantian. Ada yang membedakan keduanya yaitu praduga berupa sikap (*attitude*) dan diskriminasi merupakan tindakan (*action*). Menurut Watson (1984) dalam (Ambarita, 2020) menyatakan bahwa diskriminasi merupakan bentuk perlakuan yang bersifat negatif yang dilakukan kepada orang-orang atau kelompok-tertentu tertentu. Sedangkan menurut (Kuncoro, 2017) diskriminasi sebagai bentuk perlakuan yang tidak sama karena keanggotaan orang dalam kelompok atau *ethnic* tertentu misalnya kelompok suku, bahasa, adat istiadat, agama, ras, gender, Sebagai contoh terdapat anggapan bahwa orang negro tersebut bodoh, itu merupakan prasangka, sedangkan contoh dari diskriminasi ialah menanggapi wanita sebagai kaum lemah dan menghalanginya untuk menjadi seorang pemimpin.

Munculnya sumber dari diskriminasi ialah karena pengaruhi oleh sosial, persaingan dalam dan luar kelompok atau organisasi, faktor sejarah dan lain sebagainya. Contohnya di Indonesia praktik diskriminasi menjadi sebuah masalah yang belum terselesaikan. Sebagai contoh yang sangat nyata misalnya cara pemerintah dan masyarakat Indonesia memberikan perlakuan terhadap etnis Tionghoa. Diskriminasi tersebut diberlakukan dalam bidang pendidikan negeri dan menjadi Aparatur Sipil Negera (ASN) juga dalam pendidikan militer, yaitu berdasarkan aturan perekrutan kandidat harus menyertakan syarat sebagai Penduduk asli Indonesia yang ditandai dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP). Disamping itu Indonesia sendiri pertumbuhan ekonomi terakhir ini terus mengalami kemajuan, tetapi tidak berbanding dengan pengadaan lapangan kerja yang tidak dilihat dan dikerjakan berdasarkan proses pertumbuhan ekonomi suatu negara. Di mana hal tersebut terjadi dikarenakan angka pengangguran yang tinggi. Disamping itu persoalan ketenagakerjaan lainnya yang mempengaruhi seperti rendahnya kualitas tenaga kerja.

Menurut (Nurulhadi, 2018) menyatakan bahwa diskriminasi juga terjadi karena adanya variasi dari faktor gaji, promosi, latar belakang pendidikan dan perekrutan. Masalah Pendidikan yang belum maksimal membuat proses dalam menguasai IPTEK menjadi rendah dan terbatas, sehingga sikap produktif dalam

bekerja menjadi tidak maksimal atau dibawah target. Kurangnya sikap produktif tenaga kerja akan turut mempengaruhi besaran gaji yang didapat oleh pekerja atau buruh. Dengan hal itu, biasanya memunculkan perilaku diskriminatif dari satu pekerja ke pekerja lainnya, pekerja dengan gender yang berbeda seperti laki-laki dengan perempuan yang memiliki penghasilan yang berbeda. Menurut data Bappenas tahun 2020 yang dikutip oleh (Sulistiawati, 2012) mengungkapkan bahwa secara nasional, menunjukkan upah pekerja perempuan yang dikategorikan sebagai buruh/pekerja/pegawai rata-rata mengalami peningkatan sekitar 62% apabila dibandingkan dengan laki-laki. Hal tersebut membuktikan bahwa banyaknya gaji atau upah yang diterima oleh perempuan mengalami peningkatan, walaupun dalam prosesnya terus ada perbedaan pemberian upah baik itu pria maupun. Dengan kondisi tersebut membuktikan masih terdapat masalah mengenai kesamaan kedudukan antar gender dalam berbagai pekerjaan di Indonesia khususnya dalam proses pemberian Upah. Kemudian kejadian yang sama juga terjadi di Kabupaten Banyuwangi yang dapat dibuktikan dari hasil sakernas oleh BPS tahun 2008 sampai dengan 2010. Di mana besaran gaji atau upah rata-rata para pekerja/karyawan wanita di Kabupaten Banyuwangi mengalami kenaikan sebesar 23,69%, namun masih ada perbedaan signifikan dibawah kenaikan upah rata-rata yang diberikan kepada pekerja/karyawan laki-laki yang naik sebesar 30%, sehingga rasio proses pengupahan bagi kaum wanita terhadap pria mengalami penurunan sebesar 73,3% menjadi 69,73%. Dari kedua data di atas, terdapat juga beberapa penelitian mengenai pendapatan berdasarkan gender. Penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus, 2009) memberikan hasil analisis risetnya bahwa masih ada sikap diskriminasi pemberian upah diberbagai sektor terhadap tenaga kerja Indonesia, walau dalam prosesnya kontribusi yang diberikan kepada pria dan wanita sudah mengalami penurunan dalam beberapa periode tertentu.

Penelitian empirik mengenai perilaku diskriminasi mengenai upah kerja antargender sudah banyak yang melakukan, secara umum hasil penelitian membuktikan sikap diskriminasi terhadap upah berdasarkan gender masih terus terjadi didaerah dan negara. Dari hasil analisis mengenai diskriminasi pengupahan akan menjadi sebuah informasi yang dapat memberikan terobosan yang penting dalam praktik pasar tenaga kerja yang masih mengalami sikap diskriminasi. Misalnya diskriminasi yang terjadi pada pasar tenaga kerja, yang disebabkan karena adanya perbedaan pemberian yang terjadi antara golongan, begitu juga dari jenis kelamin serta masih terdapatnya perbedaan produktivitas yang membuat hal itu terjadi. Diskriminasi menurut (Mardiana, 2013) dan (Ekaningtyas, 2020) mendefinisikan diskriminasi terhadap upah merupakan bagian dari perbedaan proses pengupahan yang belum bisa dijabarkan berdasarkan karakteristik setiap orang dalam bekerja. Oleh karena itu diskriminasi terhadap upah antargender adalah suatu perbedaan pengupahan kaum wanita dan kaum pria apabila dapat mengendalikan semua faktor seperti tingkatan pendidikan dan keterampilan.

Hasil penelitian lainnya ialah dari penelitian (Laurensia & Yuliana, 2021) tentang kesenjangan pemberian upah antara laki-laki dan perempuan menemukan bahwa proses diskriminasi menjadi faktor utama dalam proses perbedaan pengupahan *riil* berdasarkan gender di seluruh sektor pemberian upah. Dari hasil penelitian ini ditemukan fakta ini yang dapat memberikan bahwa walaupun sudah ada aturan undang-undangan di Indonesia yang menetapkan pengupahan dan kesempatan untuk bekerja yang sama, tetapi dalam prosesnya terdapat kurangnya pemberian perhatian khusus terhadap skill yang dimiliki wanita dalam sektor pekerjaan. Akhirnya proses untuk mencapai kesetaraan gender diperlukan adanya penegakan hukum dan aturan yang kuat serta adil dalam bidang hukum

Disamping itu, semua yang terlibat dalam membuat kebijakan juga harus melakukan perancangan strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi perbedaan pemberian upah. Kebijakan upah yang telah dirancang bukan sekedar kebijakan yang bersifat standar hanya untuk meningkatkan sikap produktif dalam bekerja bagi kaum buruh wanita saja, namun juga aturan yang dapat menjadi contoh penegakan keadilan gender dalam rekrutimen di tempat kerja di berbagai sektor, seperti cuti hamil, cuti haid, dan lain sebagainya, sehingga akan memberikan pengurangan waktu yang dihabiskan pekerja kaum perempuan.

5. KESIMPULAN

Perilaku diskriminatif memiliki konsep yang luas. Mulai dari perilaku diskriminasi terhadap agama, suku, etnis, ras, keyakinan, jenis kelamin (gender), dan lain sebagainya. Terjadinya diskriminasi antargender tentang pengupahan pekerja atau buruh disebabkan oleh beberapa faktor. Pengupahan sebagai aspek yang sangat penting dalam bidang ketenagakerjaan, proses pengupahan yang dikelola dengan tidak profesional akhirnya akan menyebabkan terjadinya munculnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan mogok kerja dan terjadi demo atau unjuk rasa. Proses Penanganan pemberian upah bukan hanya aspek teknis dan ekonomis, melainkan ada juga aspek hukum yang menjadi dasar semua hal yang berhubungan dengan proses pemberian upah itu dilaksanakan dengan baik berdasarkan dengan ketentuan perundang-

undangan yang berlaku. Pentingnya peran masyarakat dalam memahami dan mengatasi terjadinya perilaku diskriminasi yang berkaitan dengan pengupahan kerja antara laki-laki dengan perempuan. Sehingga masyarakat dapat memahami dengan tidak membandingkan gender, terutama kepada perempuan yang kerja atau menjadi buruh. Karena setiap manusia merupakan makhluk yang memiliki kesetaraan, baik itu sosial, ekonomi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, T. (2010). Modal Manusia Dan Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal E-Mabis FE-Unimal*, 11(3), 1–127.
- Albrecht, N. J., Albrecht, P. M., & Cohen, M. (2012). Mindfully in management prespektive : A literature review. *Australian Journal of Management*, 37(12), 1–14.
<https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n12.2>
- Ambarita, R. S. (2020). Pesan Kesetaraan Gender Dalam Pidato Emma Watson di PBB Tahun 2014. *Jurnal Interaksi : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.30596/interaksi.v4i1.3698>
- Apriliandra, S., & Krisnani, H. (2021). Perilaku Diskriminatif Pada Perempuan Akibat Kuatnya Budaya Patriarki Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Konflik. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.24198/jkrk.v3i1.31968>
- Ekaningtyas, R. M. (2020). Persaingan Dan Diskriminasi Upah Gender Di Industri Manufaktur Indonesia. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 168–175.
- Firdaus. (2009). Diskriminasi Upah Pekerja Berdasarkan Gender di Kabupaten Bayuasin (Analisis data SAKERNAS 2009). *Jurnal Kajian Ekonomi*, 4(3), 11.
- Kuncoro, J. (2017). Prasangka Dan Diskriminasi. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.30659/p.2.2.1-16>
- Laili, M. H., & Damayanti, A. (2018). Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia: Bukti Empiris di Sektor Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 1–21. <https://doi.org/10.21002/jepi.v0i0.1096>
- Laurensia, M. L. J., & Yuliana, L. (2021). Penerapan Metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca Untuk Menganalisis Kesenjangan Upah Antar Gender Di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018. *Seminar Nasional Official Statistics 2020: Statistics in the New Normal: A Challenge of Big Data and Official Statistics*, 2020(1), 704–716. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2020i1.475>
- Mardiana. (2013). Kesenjangan Penghasilan Antar Gender di Indonesia tahun 2013 dengan Metode BLINDER-OAXACA. *Jurnal Aplikasi Statistika Dan Komputisasi Statistik*, 7(2012), 45–64.
- Maria, S. (2013). *Studi Fungsi Upah Wanita Pekerja Sektor Manufaktur dan Jasa di Propinsi Kalimantan Timur*.
- Nurfitriana, A. (2020). Implementasi Sustainability Reporting Pada Perusahaan Yang Termasuk Ke Dalam Indeks LQ45. *Journal of Economics Development Issues*, 3(2), 336–348. <https://doi.org/10.33005/jedi.v3i2.66>
- Nurulhadi, H. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. *Journal Of Management*, 7(5), 1–2.
- Suharjuddin. (2015). *Kesetaraan gender dan pendidikan*. Pena Persada.
- Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal Eksos*, 8(3), 195–211.
- Yusuf, S. A., & Khasanah, U. (2020). Kajian Literatur dan Teori Sosial dalam Penelitian. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2020).
- Widodo, A. (2013). Peran banco de la mujer sebagai institusi sosial dalam mengatasi diskriminasi gender di venezuela. *E-journal Ilmu Hubungan Internasional*, 1(3), 41.
- World Bank. (2001). *Engendering development*. USA: World Bank and Oxford University Pers.