

ANALISIS KESETARAAN GENDER DALAM BIDANG KETENAGAKERJAAN DI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Niken Nabillah Putri
NPP. 31.0081

Asdaf Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara
Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Email: nikennabillah842@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing: Dr. Imelda Hutasoit, M.Kes., MA

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Employment is an important aspect in supporting economic development. However, in Medan City there are still many problems, such as the low participation of women in employment. **Objective:** The purpose of this study is to determine and analyze the description of gender equality in the field of employment in Medan City and describe the efforts that can be made by the Medan City Manpower Office to achieve gender equality in the field of employment in Medan City. **Methods:** The methodology applied in this research is descriptive qualitative method with gender equality theory (Moser, 2020). The data analysis technique uses data analysis techniques (Creswell, 2023) which are carried out by observation of the level of gender equality in the field of employment, in-depth interviews (18 informants), and documentation. **Results/Findings:** The results showed that gender equality in the field of employment in Medan City has not been implemented optimally, there are still jobs that require certain gender qualifications. **Conclusion:** Gender equality in the field of employment in Medan City has not been optimally implemented. Although the services provided do not differentiate between genders, there are still jobs that require certain gender qualifications. In order to improve gender equality in the field of employment in Medan City, efforts can be made such as providing awareness to the community such as active socialization and education to the community and business people about the importance of gender equality in the workplace.

Keywords: Gender Equality; Employment; Moser Theory

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam mendukung pembangunan ekonomi. Namun, di Kota Medan masih terdapat banyak masalah, seperti rendahnya partisipasi perempuan dalam ketenagakerjaan. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di kota Medan serta mendeskripsikan upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk mencapai kesetaraan gender dalam bidang

ketenagakerjaan di Kota Medan. **Metode:** Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan teori kesetaraan gender (Moser, 1993). Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data (Creswell, 2023) yang dilakukan dengan observasi terhadap tingkat kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan, wawancara mendalam (18 informan), dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan belum terlaksana secara optimal, masih terdapat pekerjaan yang memerlukan kualifikasi jenis kelamin tertentu. **Kesimpulan:** Kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan belum terlaksana secara optimal. Meskipun layanan yang diberikan tidak membedakan gender, namun masih terdapat pekerjaan yang memerlukan kualifikasi jenis kelamin tertentu. Guna meningkatkan kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan dapat dilakukan upaya seperti memberikan pemahaman kesadaran kepada masyarakat seperti sosialisasi dan edukasi secara aktif kepada masyarakat dan pelaku bisnis tentang pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja.

Kata kunci: Kesetaraan Gender; Ketenagakerjaan; Teori Moser

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mendukung kemajuan pembangunan ekonomi. Mengingat pentingnya hal ini, potensi tenaga kerja yang tersedia seharusnya dimanfaatkan secara optimal (Herlina, 2016). Namun, pengembangan di bidang ketenagakerjaan menyebabkan berbagai masalah. Masalah tenaga kerja, terutama tenaga kerja perempuan, terus berkembang dan semakin kompleks seiring dengan kemajuan tersebut. Menurut (Todaro and Stephen, 2011) perempuan memiliki akses yang sangat terbatas untuk mendapatkan kesempatan dalam hal pendidikan, pekerjaan yang layak di sektor formal, tunjangan sosial, dan program-program penciptaan lapangan kerja yang dicanangkan oleh pemerintah. Berdasarkan data dari *Human Development Report* tahun 2022, Indonesia menempati posisi yang cukup baik di dunia dalam hal indeks ketidaksetaraan gender (*Gender Inequality Index*). Pada tahun 2021, Indonesia menduduki peringkat 110 dari 193 negara dengan nilai 0,444, dari rata-rata global sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidaksetaraan gender Indonesia lebih rendah daripada rata-rata global. Namun, di beberapa wilayah di Indonesia, kesenjangan gender masih ada karena kondisi budaya dan sosial yang masih mengikuti konsep patriarki. Ini tercermin dalam tuntutan yang diberikan kepada perempuan untuk mengutamakan tugas mengasuh anak dan mengurus keluarga, dianggap lebih penting daripada mencari nafkah.

Salah satu bukti bahwa masih ada ketimpangan gender di Indonesia, terutama dalam hal ketenagakerjaan, adalah fakta bahwa perempuan memiliki akses yang lebih sedikit ke pasar kerja dibandingkan dengan laki-laki dan bahwa pekerja perempuan biasanya menerima gaji yang lebih rendah daripada pekerja laki-laki (Yusrini, 2017). Provinsi Sumatera Utara memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja antara perempuan dan laki-laki yang berbeda jauh yaitu 55,37: 83,89 dan kota Medan termasuk dalam 10 besar dengan perbandingan TPAK antara perempuan dan laki-laki yang berbanding jauh yaitu 46,27:78,81. Hal ini berlawanan dengan perbandingan jumlah penduduk perempuan dan laki-laki yang berusia 15 tahun ke atas di Kota Medan, yang mencapai 874.135 jiwa untuk perempuan dan 868.769 jiwa untuk laki-laki (BPS, 2022). Dari data tersebut, terlihat bahwa perempuan usia produktif di Kota Medan kurang aktif secara ekonomi. Dalam hal ini, Pemerintah memiliki berbagai fungsi dalam

bidang ketenagakerjaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Pemerintah Indonesia telah mengadopsi sejumlah kebijakan untuk mempromosikan kesetaraan gender, seperti Rencana Aksi Nasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (RAN-PKSP) dan kebijakan perlindungan perempuan di tempat kerja. Tujuan dari kebijakan tersebut adalah untuk melindungi hak-hak perempuan dan mengurangi kesenjangan gender.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ketidaksetaraan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) antara laki-laki dan perempuan merupakan masalah umum di banyak negara berkembang, seperti yang terungkap dalam studi yang dilakukan di beberapa negara berkembang (Sher, 2018). Faktor budaya dan norma yang masih berlaku di sebagian besar masyarakat, seperti penekanan pada peran tradisional yang dianggap lebih penting daripada peran yang berubah, mendorong perempuan untuk tetap tinggal di rumah dan merasa bertanggung jawab atas urusan rumah tangga, sehingga menghambat partisipasi mereka dalam pasar kerja. Selain itu, peran tradisi sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga adalah dua peran yang mungkin diambil perempuan di Indonesia, serta peran transisi yaitu sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan partisipan pembangunan (Edi and Wibowo, 2017). Perempuan yang mengurus anak dan suami di rumah dipandang lebih baik oleh masyarakat di beberapa wilayah Indonesia daripada perempuan yang bekerja di luar rumah (Azmi, Siti, and Sharifah, 2012). Faktor lain yang memiliki dampak besar adalah tingkat pendidikan perempuan Indonesia dan kemampuan mereka untuk terlibat dalam pasar kerja, serta prevalensi pernikahan dini yang masih tinggi (Gerintya, 2018). Peran perempuan dalam penciptaan pendapatan adalah masalah lain yang sering dibicarakan. Diskriminasi gender di pasar tenaga kerja menyebabkan perempuan mengalami keterbatasan ekonomi. Status dan formalitas pekerjaan menjadi faktor utama yang menyebabkan diskriminasi gender (ILO, 2013). Wanita seringkali dihadapkan pada kebijakan yang bertentangan dengan peraturan kesetaraan gender saat mereka bekerja. Di Indonesia, pekerja perempuan masih sering mengalami diskriminasi, baik dalam proses pengangkatan karyawan maupun dalam perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan (KPPPA, 2018). Dalam hal penggajian, terjadi ketimpangan dalam upah antara pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki jabatan, pendidikan, dan keterampilan yang sama di perusahaan. Ketimpangan upah antara gender, terutama terjadi pada pekerja yang menerima gaji rendah, dan ini disebabkan oleh adanya diskriminasi. Menurut data terbaru yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan di Indonesia terus meningkat. Pada tahun 2020, perempuan hanya menerima 84,4 persen dari gaji yang diterima oleh laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa keterampilan perempuan masih kurang dihargai di pasar kerja (Hennigusnia, 2014). Selain itu, baik di negara maju maupun negara berkembang seperti Indonesia, perempuan sering menghadapi kesulitan untuk mencapai posisi yang sama dengan laki-laki dalam dunia kerja (Kercheval et al., 2013). Diskriminasi gender dalam bidang ketenagakerjaan terus terjadi dikarenakan kepercayaan masyarakat yang salah tentang marginalisasi, subordinasi, stereotip, kekerasan, dan beban kerja (Fitriyaningsih and Fita, 2020).

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik kesetaraan gender dalam perspektif hukum maupun kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan secara

keseluruhan. Penelitian (Effendi and Devi, 2018) yang berjudul Kesetaraan Gender dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan bahwa UU Ketenagakerjaan melarang perlakuan diskriminasi, namun dalam pengaturan syarat kerja sering terjadi perbedaan perlakuan. Penelitian (Iftitah et al., 2023) yang berjudul Kesetaraan Gender dalam Hukum Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa adanya perlindungan yang dijamin oleh undang-undang terhadap hak-hak pekerja pria dan pekerja wanita untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di tempat kerja. Penelitian (Nuraeni and Ivan, 2021) yang berjudul Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa masih terjadinya kesenjangan gender khususnya ketenagakerjaan. Penelitian (Susiana, 2019) yang berjudul Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme menunjukkan bahwa hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Namun, meskipun telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional, tetapi sampai saat ini belum semua hak pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi. Penelitian (Widyasari and Suyanto, 2023) dengan judul Pembagian Kerja Dalam Rumah Tangga Antara Suami dan Istri yang Bekerja (Studi Kasus di Kelurahan Lubang Buaya, Kecamatan Cipayung, Kota Jakarta Timur) menunjukkan bahwa perempuan masih memikul tanggung jawab domestik, dalam hal ini peran keluarga penting untuk meningkatkan kesetaraan dan fungsi keluarga yang efektif.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pada lokasi penelitian serta fokus penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Prihatin Effendi dan Devi Ratnasari sebelumnya menunjukkan kesetaraan gender dalam perspektif undang-undang, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, dan Kunarso, yang juga menganalisis kesetaraan gender dalam perspektif hukum. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yeni Nuraeni dan Ivan Lilin Suryono menganalisis kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui gambaran kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendeskripsikan upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan Kota Medan untuk mencapai kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dan menganalisis data melalui teknis analisis data menurut (Creswell, 2023) yakni rencana dan pelaksanaan penelitian yang mencakup langkah-langkah dari asumsi umum ke metode rinci pengumpulan data, analisis, dan interpretasi. Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 18 orang informan yang terdiri dari kepala dinas ketenagakerjaan Kota Medan, kepala bidang penempatan tenaga kerja, kepala bidang perselisihan, syarat kerja, dan pengupahan, kepala bidang hubungan industrial, kelembagaan, dan jaminan sosial, kepala bidang pelatihan dan produktivitas, pegawai (3 orang), masyarakat (10 orang). Adapun analisisnya menggunakan teori kesetaraan gender yang digagas oleh (Moser, 1993) yang

menyatakan bahwa kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan dinilai dari 4 dimensi, yaitu akses, kontrol atas sumberdaya, peran gender, serta keuntungan dan manfaat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan menggunakan teori Moser yang menyatakan bahwa kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan dinilai dari 4 dimensi yaitu akses, kontrol atas sumberdaya, peran gender, serta keuntungan dan manfaat.

3.1 Akses

Akses dalam kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan adalah isu penting yang melibatkan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pekerjaan, promosi, dan perlakuan adil di tempat kerja. Kesetaraan gender berarti bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam memperoleh pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan untuk memasuki pasar kerja. Ini juga mencakup akses yang setara terhadap informasi mengenai lowongan pekerjaan, prosedur rekrutmen yang adil, dan kebijakan perusahaan yang mendukung inklusivitas gender. Akses mengacu pada kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mengakses sumber daya ekonomi, termasuk pekerjaan, pendidikan, dan pelatihan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur akses dalam hal ketenagakerjaan antara laki-laki dan perempuan yaitu:

a. Tingkat partisipasi tenaga kerja laki-laki dan perempuan

Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah jumlah pekerja untuk setiap 100 orang usia kerja. Berikut ini adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Medan pada tahun 2021, 2022, dan 2023:

Tabel 4. 1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Jenis Kelamin	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Persen)		
	2021	2022	2023
Laki-Laki	85,21	86,70	86,97
Perempuan	63,63	58,84	60,18
Laki-Laki + Perempuan	74,20	73,10	73,90

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Berdasarkan data di atas, kota Medan memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja antara perempuan dan laki-laki yang berbeda jauh setiap tahunnya. Tingkat kesenjangan partisipasi angkatan kerja paling tinggi berada pada tahun 2022, dimana tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan yaitu 86,70:58,84. Dari data tersebut, terlihat bahwa perempuan usia produktif di Kota Medan kurang aktif secara ekonomi.

b. Tingkat akses pendidikan dan pelatihan bagi laki-laki dan perempuan

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat partisipasi remaja dan dewasa dalam pendidikan dan pelatihan formal dan non formal pada tahun 2021 di Indonesia yaitu 58,83 dengan perbandingan antara perempuan dan laki-laki yaitu 50,13:47,58. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan bagi perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Namun pada kenyataannya tingkat partisipasi dalam ketenagakerjaan lebih banyak di dominasi oleh laki-laki.

c. Persentase laki-laki dan perempuan yang bekerja dalam sektor formal dan informal. Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2022 melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) melaporkan bahwa terdapat 59,33 persen yang bekerja pada sektor informal di Indonesia. Sementara itu, 40,67 persen bekerja pada sektor formal. Jika ditinjau berdasarkan jenis kelamin, perempuan mendominasi pada sektor pekerjaan informal daripada formal. Perempuan yang bekerja pada sektor informal di Indonesia sebesar 60,81 persen, sedangkan 39,19 persen lainnya bekerja pada pekerjaan sektor formal. Sementara itu, persentase laki-laki pada sektor pekerjaan formal dan informal hampir berimbang, dimana sebanyak 52,81 persen bekerja pada sektor informal dan 47,19 persen lainnya bekerja pada sektor formal. (Seminar Nasional Official Statistics 2022)

3.2 Kontrol Atas Sumberdaya

Kontrol atas sumber daya merupakan aspek penting dalam mencapai kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan. Kesetaraan gender di tempat kerja tidak hanya berarti memberikan akses yang sama kepada perempuan dan laki-laki, tetapi juga memastikan bahwa perempuan memiliki kontrol yang setara atas sumber daya ini untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya. Kontrol atas sumberdaya menilai sejauh mana laki-laki dan perempuan memiliki kontrol atas sumber daya ekonomi seperti tanah, modal, dan keputusan finansial. Kontrol atas sumberdaya dapat dilihat dari beberapa hal yaitu:

a. Persentase kepemilikan tanah dan properti oleh laki-laki dan perempuan

Tabel di bawah ini menunjukkan tingkat partisipasi yang rendah kaum perempuan dalam proses sertifikasi tanah atas nama dirinya.

Tabel 4. 2
Tingkat Partisipasi Yang Rendah Kaum Perempuan Dalam
Proses Sertifikasi Tanah Atas Nama Dirinya

Kepemilikan	Frekuensi	Presentase
Suami	37	61%
Istri	14	23%
Suami dan istri dalam satu sertifikat	10	16%
Total	61	100%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023), Diolah penulis, 2023

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Listyawati (2000), mayoritas sertifikat tanah yang merupakan harta bersama masih terdaftar atas nama suami. Hal ini menunjukkan bahwa masalah kepemilikan tanah di Indonesia masih sangat patrilineal dalam sistem patriarki. Sistem ini adalah sebuah sistem sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pemegang kekuasaan utama dan mendominasi dalam peran kepemimpinan politik, otoritas moral, hak sosial, dan penguasaan terhadap properti yang ada (Koentjaraningrat, 2002). Akibatnya, perempuan cenderung enggan terlibat dalam proses administrasi tanah, yang pada akhirnya mengakibatkan rendahnya akses terhadap bukti kepemilikan tanah bagi mereka.

b. Persentase laki-laki dan perempuan yang memiliki akses ke kredit dan modal

Berdasarkan hasil survei Otoritas Jasa Keuangan (OJK) juga menunjukkan bahwa berdasarkan gender, tingkat inklusi keuangan seperti kredit dan modal yaitu laki-laki sebesar 86,28%, relatif lebih tinggi dibanding perempuan sebesar 83,88%. Ini menunjukkan bahwa akses

dalam hal kredit dan modal untuk laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini terjadi karena masih adanya diskriminasi yang berbasis gender dalam sektor keuangan, termasuk dalam proses pemberian kredit. Lembaga keuangan cenderung memberikan preferensi atau memperlakukan laki-laki lebih menguntungkan daripada perempuan dalam hal persetujuan pinjaman, suku bunga, atau syarat-syarat lainnya. Selain itu, perempuan memiliki akses yang lebih terbatas terhadap aset produktif seperti tanah atau properti, dan seringkali tidak memiliki hak kepemilikan yang sama seperti laki-laki. Ini dapat menghambat kemampuan perempuan untuk menggunakan aset ini sebagai jaminan untuk mendapatkan kredit.

c. Partisipasi laki-laki dan perempuan dalam proses pengambilan keputusan ekonomi

Laporan Kesenjangan Gender Global tahun 2022 mengangkat kekhawatiran mengenai kondisi kesetaraan gender di pasar tenaga kerja. Tidak hanya partisipasi perempuan yang menurun secara global, namun penanda peluang ekonomi lainnya juga menunjukkan kesenjangan besar antara perempuan dan laki-laki. Sejak laporan terakhir, meskipun perempuan telah (kembali) memasuki angkatan kerja dengan tingkat yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki secara global, sehingga menyebabkan sedikit pemulihan dalam kesetaraan gender dalam tingkat partisipasi angkatan kerja, kesenjangan masih tetap besar secara keseluruhan dan dalam beberapa dimensi tertentu.

Antara tahun 2022 dan 2023, keseimbangan tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat dari 63% menjadi 64%. Namun, pemulihan masih belum selesai, karena paritas masih berada pada titik terendah kedua sejak indeks edisi pertama pada tahun 2006 dan jauh di bawah puncaknya pada tahun 2009 sebesar 69%. Kesetaraan gender merupakan prioritas utama, bukan hanya karena kesetaraan antara laki-laki dan perempuan itu sendiri merupakan tujuan pembangunan yang penting, namun juga karena partisipasi ekonomi perempuan adalah “bagian dari persamaan pertumbuhan dan stabilitas”. Karena perempuan mewakili lebih dari separuh populasi, dan memiliki bakat, sumber daya manusia, dan produktivitas yang setara dengan laki-laki, perekonomian global akan mendapat manfaat dari peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja.

3.3 Peran Gender

Peran gender dalam kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan adalah isu yang sangat penting dan kompleks. Kesetaraan gender di tempat kerja berarti memberikan kesempatan yang sama kepada semua individu, tanpa memandang jenis kelamin, untuk mendapatkan pekerjaan, promosi, gaji yang adil, dan kondisi kerja yang layak. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi peran tradisional dan stereotip gender dalam pembagian kerja dan tanggung jawab rumah tangga, serta dampaknya terhadap partisipasi ekonomi laki-laki dan perempuan. Peran gender dapat diukur dari beberapa hal yaitu:

a. Pembagian kerja rumah tangga antara laki-laki dan perempuan

Budaya patriarki yang masih kuat dalam masyarakat menyebabkan posisi perempuan dalam struktur sosial menjadi lemah. Peran dan tanggung jawab perempuan dalam rumah tangga masih sangat dipengaruhi oleh pandangan gender masyarakat, yang membuat peran istri terbatas pada urusan domestik. Selain itu, perempuan sering kali hanya diidentifikasi dengan pekerjaan rumah tangga, yang sayangnya seringkali tidak dianggap sebagai pekerjaan produktif karena tidak menghasilkan uang. Dalam perspektif gender, terdapat kesenjangan peran gender yang membuat perempuan karier harus mengemban dua peran sekaligus. Menurut pemahaman feminisme liberal, ketimpangan gender disebabkan oleh pola pembagian kerja yang eksklusif dan patriarkis (Widyasari and Suyanto, 2023). Kesetaraan gender dapat

tercapai melalui kerjasama yang adil antara suami, istri, dan anggota keluarga lainnya dalam melaksanakan berbagai tugas. Kemitraan gender dapat terwujud melalui pembagian tugas yang adil, transparansi dalam keluarga, akuntabilitas keluarga, dan tata kelola keluarga yang baik.

b. Tingkat partisipasi laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan yang dianggap "tradisional" untuk jenis kelamin tertentu

Kesetaraan hak antara pekerja laki-laki dan perempuan dijamin oleh konstitusi. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Negara diwajibkan untuk memastikan perlakuan yang adil terhadap semua pekerja, termasuk dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan, dan pemberian upah. Namun, di Indonesia, sekitar 38% layanan sipil diwakili oleh perempuan, namun lebih dari sepertiganya terlibat dalam pekerjaan "tradisional" seperti mengajar dan mengasuh, yang cenderung mendapatkan upah lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki. Padahal, upah yang diterima seharusnya sebanding dengan usaha yang diberikan tanpa membedakan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Diskriminasi juga bisa terjadi melalui persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin. Banyak lowongan pekerjaan yang masih mempersyaratkan jenis kelamin tertentu, meskipun karakter pekerjaan atau jabatan tersebut sebenarnya tidak memerlukan jenis kelamin tertentu.

c. Kesetaraan dalam pembagian tanggung jawab merawat anak dan anggota keluarga lainnya
Banyak perempuan yang bekerja di luar rumah menghadapi beban tambahan saat mereka pulang ke rumah, seperti mengurus anak-anak, membersihkan rumah, memasak, dan melaksanakan tugas-tugas rumah tangga lainnya. Hal ini sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan emosional yang signifikan, serta dapat mengurangi kualitas hidup mereka. Dalam banyak kasus, perempuan tidak memiliki pilihan selain terus menerus menangani beban ini atau menghadapi konflik dalam pernikahan mereka. Meskipun banyak yang memilih untuk bertahan demi keluarga mereka, ada juga yang pada akhirnya memilih untuk bercerai sebagai jalan keluar ketika mereka tidak lagi mampu mengatasi beban tersebut. Ketidaksetaraan gender dalam pembagian kerja rumah tangga tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga mempengaruhi kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Hubungan suami-istri yang seharusnya menjadi sumber dukungan dan kerja sama dapat terganggu, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada perkembangan anak-anak.

3.4 Keuntungan dan Manfaat

Keuntungan dan manfaat bertujuan untuk menilai sejauh mana laki-laki dan perempuan mendapatkan manfaat yang setara dari partisipasi ekonomi, termasuk upah, akses terhadap layanan publik, dan perlindungan sosial. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keuntungan dan manfaat ini meliputi:

a. Kesenjangan upah dan penghasilan antara laki-laki dan perempuan

Kesenjangan upah dan penghasilan antara laki-laki dan perempuan merupakan masalah yang persisten di berbagai negara, termasuk Indonesia. Meskipun banyak perempuan yang memiliki kualifikasi dan pengalaman kerja yang sama dengan laki-laki, mereka cenderung menerima upah yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk diskriminasi gender, ketidaksetaraan akses terhadap pendidikan dan pelatihan, serta peran tradisional yang masih mempengaruhi pemilihan karier dan tanggung jawab keluarga. Selain itu, adanya perbedaan dalam jenis pekerjaan yang dominan di antara laki-laki dan perempuan juga

menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat upah dan penghasilan. Untuk mengatasi kesenjangan ini, diperlukan langkah-langkah seperti penegakan hukum terhadap diskriminasi gender, promosi kesetaraan akses terhadap pendidikan dan pelatihan, serta pembangunan kesadaran tentang pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja.

b. Akses laki-laki dan perempuan terhadap layanan kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial

Akses laki-laki dan perempuan terhadap layanan kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial sangat penting untuk mencapai kesetaraan gender dan pembangunan yang inklusif. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam akses terhadap layanan-layanan ini antara laki-laki dan perempuan. Perempuan seringkali mengalami kesulitan dalam mengakses layanan kesehatan yang berkualitas karena berbagai faktor, termasuk aksesibilitas geografis, keterbatasan ekonomi, dan faktor budaya. Selain itu, dalam bidang pendidikan, perempuan juga seringkali mengalami hambatan akses, terutama di daerah-daerah yang masih menganut pola pikir yang patriarkis. Perlindungan sosial juga menjadi perhatian penting, karena perempuan seringkali rentan terhadap berbagai bentuk kekerasan.

Tabel 4. 3
Tingkat Partisipasi Sekolah Tahun 2018

Kelompok Umur Sekolah	Partisipasi Sekolah (Persen)	
	Laki-Laki	Perempuan
7-12	99,48	99,54
13-15	96,29	97,27
16-18	77,99	80,55
19-24	26,23	31,12
7-24	72,90	74,95

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023), Diolah penulis, 2023

Berdasarkan data di atas, kota Medan memiliki tingkat partisipasi sekolah antara perempuan dan laki-laki yang tidak berbeda jauh yaitu 74,95:72,90. Dari data tersebut, terlihat bahwa tingkat pendidikan perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan pada bidang pendidikan di kota Medan sudah tercapai.

3.5 Faktor Ketidaksetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara

Ada beberapa faktor yang menyebabkan ketidaksetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa faktor ketidaksetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Ketidaksetaraan dalam akses dan partisipasi pendidikan dan pelatihan dapat menyebabkan kesenjangan keterampilan antara laki-laki dan perempuan di pasar tenaga kerja. Perempuan seringkali memiliki akses yang lebih terbatas terhadap pendidikan tinggi dan pelatihan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu.

2. Diskriminasi dan Bias

Diskriminasi gender dalam proses perekrutan dan promosi masih menjadi masalah yang signifikan di banyak tempat kerja. Perbedaan dalam bayaran, promosi, dan kesempatan karir

sering kali ada dan menyebabkan ketidaksetaraan ekonomi antara laki-laki dan perempuan.

3. Pembagian Pekerjaan Rumah Tangga

Tugas-tugas rumah tangga yang tidak dibayar sering kali lebih banyak ditanggung oleh perempuan, yang dapat mengurangi waktu dan energi yang mereka miliki untuk bekerja di luar rumah atau untuk mengejar karir.

4. Pola Kerja yang Fleksibel

Ketersediaan pekerjaan yang fleksibel, seperti pekerjaan paruh waktu atau pekerjaan dari rumah, seringkali tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan. Perempuan cenderung lebih sering mengambil pekerjaan fleksibel karena tanggung jawab perawatan rumah tangga dan anak-anak.

5. Pengambilan Keputusan

Peran perempuan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja sering kali terbatas, terutama di tingkat manajemen dan kepemimpinan. Hal ini dapat menghasilkan keputusan yang tidak memperhatikan kebutuhan dan perspektif perempuan.

6. Diskriminasi dalam Akses Terhadap Kredit dan Modal

Perempuan sering menghadapi kesulitan dalam mendapatkan akses ke kredit dan modal untuk memulai atau mengembangkan bisnis mereka sendiri, karena keterbatasan aset yang dimiliki atau karena diskriminasi dalam sistem keuangan.

3.6 Upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Untuk Mencapai Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan di Kota Medan

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah Kota Medan untuk mencapai kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan yaitu:

1. Peningkatan Kesadaran

Dalam upaya meningkatkan kesadaran untuk mencapai kesetaraan gender, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan berbagai langkah. Mereka menyelenggarakan penyuluhan dan pelatihan tentang kesetaraan gender di tempat kerja untuk mengedukasi pengusaha dan pekerja tentang pentingnya kesetaraan gender. Selain itu, mereka juga aktif memberikan informasi tentang hak-hak tenaga kerja, termasuk hak-hak yang berkaitan dengan kesetaraan gender, guna memastikan para pekerja, baik pria maupun wanita, memahami dan melindungi hak-hak mereka di tempat kerja. Upaya Dinas Ketenagakerjaan dengan cara mengadakan kampanye, seminar, dan workshop tentang kesetaraan gender berfungsi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan pelaku industri tentang pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja.

2. Pelatihan dan Pendidikan

Pelatihan ini dapat mencakup pemahaman tentang hak-hak tenaga kerja, pencegahan pelecehan dan diskriminasi gender, serta promosi keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Selain itu, program pendidikan juga perlu mengajarkan keterampilan yang relevan bagi perempuan, seperti keterampilan teknis dan kepemimpinan, sehingga mereka dapat bersaing secara setara dengan pria di pasar kerja. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menyediakan pelatihan keterampilan dan pendidikan yang sama untuk wanita dan pria, serta memastikan kesetaraan akses terhadap peluang pendidikan dan pelatihan bagi kedua jenis kelamin.

3. Kebijakan Inklusif

Salah satu cara untuk mencapai kebijakan yang inklusif adalah dengan mengimplementasikan kebijakan yang mempromosikan akses yang sama terhadap peluang kerja, pengembangan karir, dan pengambilan keputusan bagi semua jenis kelamin. Langkah-langkah konkret yang

dapat dilakukan antara lain adalah dengan mendorong partisipasi aktif perempuan dalam dunia kerja melalui program pelatihan keterampilan, pendampingan karier, dan dukungan untuk wirausaha perempuan. Selain itu, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, seperti fleksibilitas waktu kerja dan layanan penitipan anak di tempat kerja, juga penting untuk memastikan perempuan dapat tetap produktif di tempat kerja tanpa harus mengorbankan peran mereka dalam keluarga.

4. Pengawasan dan Penegakan Hukum

Dalam mencapai kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan pengawasan dan penegakan hukum secara ketat terhadap praktik diskriminasi gender di tempat kerja. Mereka melakukan monitoring secara rutin terhadap kebijakan dan praktek-praktek yang berpotensi diskriminatif terhadap pekerja perempuan. Jika ditemukan adanya pelanggaran terkait kesetaraan gender, Dinas Ketenagakerjaan segera mengambil tindakan tegas sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tindakan tersebut dapat berupa sanksi administratif bagi perusahaan yang terbukti melakukan diskriminasi gender, serta memberikan perlindungan hukum bagi korban diskriminasi. Dengan melakukan pengawasan dan penegakan hukum secara konsisten, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata bagi semua, tanpa memandang jenis kelamin.

5. Pembangunan Infrastruktur

Pembangunan infrastruktur meliputi pembangunan infrastruktur yang mendukung aksesibilitas dan mobilitas perempuan dalam dunia kerja, seperti transportasi publik yang aman dan terjangkau, serta fasilitas penunjang seperti tempat penitipan anak di dekat pusat kerja. Selain itu, pembangunan infrastruktur juga perlu memperhatikan keamanan dan kenyamanan perempuan, seperti peningkatan pencahayaan di area kerja dan fasilitas toilet yang bersih dan aman.

6. Pemberdayaan Ekonomi

Salah satu cara yang efektif dalam pemberdayaan ekonomi adalah dengan memberikan pelatihan keterampilan dan pendampingan usaha kepada perempuan. Selain itu, pemberian pendampingan usaha juga membantu perempuan dalam mengembangkan dan mengelola usaha mereka dengan lebih efektif. Dengan demikian, perempuan dapat menjadi lebih mandiri secara ekonomi, meningkatkan kesejahteraan keluarga, serta berkontribusi secara signifikan dalam pembangunan ekonomi lokal.

7. Kolaborasi dengan Pihak Terkait

Dalam mencapai kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan kolaborasi dengan berbagai pihak terkait. Salah satunya adalah dengan mengadakan kerjasama dengan organisasi non-pemerintah yang fokus pada isu-isu kesetaraan gender. Kolaborasi ini melibatkan penyelenggaraan program penyuluhan, pelatihan, dan advokasi untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan juga bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan di Kota Medan untuk mendorong implementasi kebijakan kesetaraan gender di lingkungan kerja mereka. Kolaborasi ini meliputi penyusunan kebijakan, pelaksanaan pelatihan, dan pemantauan terhadap praktik ketenagakerjaan yang adil dan merata bagi semua.

8. Penelitian dan Evaluasi

Dalam melakukan penelitian dan evaluasi untuk mencapai kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan, langkah pertama adalah mengidentifikasi kesenjangan gender yang ada di tempat kerja melalui pengumpulan data yang komprehensif. Data tersebut dapat mencakup

informasi tentang perbedaan gaji, tingkat partisipasi, promosi, dan perlakuan di tempat kerja antara pria dan wanita. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis mendalam untuk memahami penyebab dan dampak dari kesenjangan gender tersebut. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas kebijakan dan program yang telah diterapkan untuk mengatasi kesenjangan gender, serta untuk mengidentifikasi area di mana perbaikan masih diperlukan. Hasil penelitian dan evaluasi ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk merancang strategi baru atau memperbaiki strategi yang sudah ada guna mencapai kesetaraan gender yang lebih baik dalam bidang ketenagakerjaan.

3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan menunjukkan adanya ketidaksetaraan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat perbedaan mencolok dalam tingkat partisipasi angkatan kerja, di mana partisipasi perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Pada tahun 2022, tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki mencapai 83,87%, sedangkan perempuan hanya 53,41%. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan usia produktif di Kota Medan kurang aktif secara ekonomi dibandingkan laki-laki. Penelitian juga menemukan bahwa meskipun tingkat partisipasi perempuan dalam pendidikan dan pelatihan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, hal ini tidak tercermin dalam partisipasi ketenagakerjaan. Data menunjukkan bahwa perempuan mendominasi sektor informal, dengan 60,81% perempuan bekerja di sektor ini, dibandingkan dengan hanya 39,19% yang bekerja di sektor formal. Sebaliknya, laki-laki memiliki distribusi yang lebih seimbang antara sektor formal dan informal. Sama halnya dengan temuan Yeni Nuraeni dan Iv.an Lilin Suryono bahwa masih terdapat ketidaksetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia yang dapat dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki (Nuraeni and Ivan, 2021). Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam hal mendapatkan pekerjaan, mendapatkan perlakuan yang sama dari pengusaha, serta mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan. Selain itu, mereka juga berhak mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Namun meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang diskriminasi, seringkali masih terjadi perbedaan perlakuan dalam pengaturan syarat kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatin Effendi dan Devi Ratnasari sebelumnya menunjukkan bahwa adanya perlindungan yang dijamin oleh undang-undang terhadap hak-hak pekerja pria dan pekerja wanita untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di tempat kerja, namun dalam pelaksanaannya sering terjadi perbedaan perlakuan (Effendi and Devi, 2018)

3.8 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan temuan menarik terkait masyarakat batak yang ada di Kota Medan. Sebagai etnis terbesar di Kota Medan, etnis batak memainkan peran yang sangat signifikan. Meskipun peran gender tradisional masih ada, urbanisasi dan pendidikan telah membuka peluang baru bagi perempuan Batak. Banyak yang kini berkarier di sektor formal dan informal. Namun, mereka masih menghadapi tantangan seperti beban ganda dan diskriminasi gender. Dukungan dari pemerintah dan perubahan sikap generasi muda ini menunjukkan kemajuan menuju kesetaraan gender dalam dunia kerja.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan belum terlaksana secara optimal. Meskipun layanan yang diberikan tidak membedakan gender, namun masih terdapat pekerjaan yang memerlukan kualifikasi jenis kelamin tertentu. Selain itu, dalam proses rekrutmen, pertemuan antara pemberi dan pencari kerja telah memperhatikan kesetaraan gender dengan menyediakan kuota untuk laki-laki dan perempuan. Namun, kebutuhan perusahaan tetap menjadi prioritas utama dalam proses tersebut. Meskipun demikian, pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selalu memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki maupun perempuan dengan adanya kuota. Beberapa upaya dan terobosan selalu dilakukan oleh Pemerintah untuk mencapai kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan seperti peningkatan kesadaran, pelatihan dan pendidikan, kebijakan inklusif, pengawasan dan penegakan hukum, pembangunan infrastruktur, pemberdayaan ekonomi, kolaborasi dengan pihak terkait, penelitian dan evaluasi.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan kurangnya data yang komprehensif dan berkualitas tinggi. Di Kota Medan data statistik mengenai ketenagakerjaan yang terpilah berdasarkan gender masih terbatas atau tidak tersedia. Hal ini menghambat analisis yang mendalam dan akurat mengenai kondisi dan tren kesetaraan gender di tempat kerja.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Arah masa depan penelitian tentang kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan berfokus pada analisis kebijakan yang efektif, serta strategi pemberdayaan perempuan dalam sektor-sektor yang kurang terwakili. Penelitian ini juga menyoroti peran pendidikan dan pelatihan, serta pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas diskriminasi untuk mencapai kesetaraan gender yang berkelanjutan dan merata. Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan terkait kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya ucapkan kepada kedua orangtua dan abang saya serta kepada kekasih hati saya. Selanjutnya, kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah memberikan izin dan dukungannya kepada saya untuk dapat melaksanakan penelitian. Selanjutnya kepada dosen pembimbing saya Dr. Imelda Hutasoit, M.Kes., MA. yang telah membimbing dan mengajari saya. Terakhir, kepada seluruh pihak-pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian penelitian ini

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, Ilhaamie Abdul Ghani, Arni Basir Siti, and Hayaati Syed Ismail Sharifah. 2012. "Women Career Advancement in Public Service: A Study in Indonesia." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58:298–306.
- BPS. 2022. *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Tahun 2022*.
- Creswell, John W. 2023. *Research Design*. Gramedia Pustaka.
- Edi, Dwi, and Wibowo. 2017. "Peran Ganda Perempuan Dan Kesetaraan Gender." *Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8:207–22.
- Effendi, Prihatin, and Ratnasari Devi. 2018. "Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Universitas Gresik*.
- Fitriyaningsih, Putri Dyah Ayu, and Nurotul Faizah Munawan Fita. 2020. "Relevansi Kesetaraan Gender Dan Peran Perempuan Bekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Indonesia (Perspektif Ekonomi Islam)." *Jurnal Al-Maiyyah* 13:38–50.
- Gerintya, Scholastica. 2018. "Rerata Penghasilan Perempuan Masih Jauh Di Bawah Gaji Laki-Laki."
- Hennigusnia. 2014. "Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia : Glass Ceiling Atau Sticky Floor?" *Jurnal Kependudukan Indonesia* 9:83–96.
- Herlina, Ellin. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Kabupaten Cirebon." *Jurnal Borobudur*.
- Iftitah, Anik, Nanda Puspitasari Romei, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, and Kunarso. 2023. "Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara* 1(2):31–46.
- ILO. 2013. *Labour and Social Trends in Indonesia 2012: Working for a Sustainable and Equitable Economy*.
- Kercheval, Jacquelyn B., Red Blair, De Markowitz, and K. Monson. 2013. *Perempuan Dalam Kepemimpinan: Penelitian Mengenai Hambatan Terhadap Ketenagakerjaan Dan Pekerjaan Yang Layak Bagi Perempuan*.
- KPPPA. 2018. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2018*.
- Moser, C. O. N. 1993. *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*.
- Nuraeni, Yeni, and Lilin Suryono Ivan. 2021. "Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 20:68–79.
- Sher, Verick. 2018. "Female Labor Force Participation in Developing Countries." *IZA World of Labor*.
- Statistik, Badan Pusat. 2023. "Kota Medan Dalam Angka 2023."
- Susiana, Sali. 2019. "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*.
- Todaro, Michael P., and C. Smith Stephen. 2011. *Pembangunan Ekonomi*. 11th ed. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Widyasari, Aulya, and Suyanto Suyanto. 2023. "Pembagian Kerja Dalam Rumah Tangga

Antara Suami Dan Istri Yang Bekerja.” *Endogami: Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi*.

Yusrini, Ari. 2017. “Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Gender Di Nusa Tenggara Barat.” *Jurnal Al-Maiyyah* 10:115–31.

