

Analisis Kesenjangan Gender Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia

Nabila Naswa

Universitas Tarumanagara, Indonesia
Email: nabila.205220035@stu.untar.ac.id

Abstrak

Untuk mencapai kesetaraan dan keadilan di dunia kerja, ketidaksetaraan gender di tempat kerja masih menjadi masalah besar di Indonesia. Penelitian ini bertujuan guna dapat mengkaji berbagai jenis ketimpangan gender didalam ketenagakerjaan, menemukan penyebabnya, dan membuat rencana untuk menguranginya. Studi ini dilakukan dengan menggunakan literatur dan peraturan yang ada di Indonesia. Penelitian kepustakaan, atau studi kepustakaan, dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif. Data ini berasal dari berbagai laporan institusi, artikel ilmiah, dan undang-undang terkait, seperti UU No13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi CEDAW, dan UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa diskriminasi gender dalam dunia kerja muncul dalam berbagai bentuk, seperti diskriminasi terhadap upah, keterbatasan untuk perempuan dalam posisi kepemimpinan, stereotip peran gender, dan kurangnya perlindungan hukum untuk perempuan yang bekerja di tempat kerja. Faktor-faktor ini termasuk hal-hal seperti hambatan struktural dalam kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan, serta hal-hal kultural seperti budaya patriarki dan beban ganda yang dialami perempuan. Untuk mengurangi kesenjangan gender, ada beberapa strategi yang disarankan. Ini termasuk mengubah undang-undang, memprioritaskan gender dalam kebijakan publik, memberikan pendidikan yang responsif terhadap gender, dan meningkatkan perwakilan perempuan di posisi strategis. Penelitian ini menunjukkan bahwa menciptakan tempat kerja yang setara gender membutuhkan kerja sama dari berbagai sektor dan komitmen kuat dari semua bagian masyarakat.

Kata Kunci: Kesenjangan Gender, Ketenagakerjaan, Regulasi, Pengarusutamaan Gender, Keadilan Sosial

Abstract

To achieve equality and justice in the workplace, gender inequality remains a significant issue in Indonesia. This research aims to examine various types of gender disparities in employment, identify their causes, and develop a plan to reduce them. The study was conducted using existing literature and regulations in Indonesia. The literature review, or bibliographic study, was carried out using a qualitative-descriptive approach. The data comes from various institutional reports, scientific articles, and relevant laws, such as Law No. 13 of 2003 on Manpower, Law No. 7 of 1984 on the Ratification of CEDAW, and Law No. 12 of 2022 on Sexual Violence Crimes. Based on the results of the research that has been conducted, it is known that gender discrimination in the workplace occurs in various forms, such as wage discrimination, limitations for women in leadership positions, gender role stereotypes, and lack of legal protection for women working in the workplace. These factors include structural barriers in employment policies and regulations, as well as cultural issues like patriarchy and the dual burden experienced by women. To reduce the gender gap, several strategies are recommended. These include changing laws, prioritizing gender in public policies, providing gender-responsive education, and increasing women's representation in strategic positions. This research indicates that creating a gender-equal workplace requires cooperation from various sectors and strong commitment from all parts of society.

Keywords: Gender Inequality, Employment, Regulation, Gender Mainstreaming, Social Justice



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam diskusi tentang pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial, masalah

kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan telah menjadi fokus utama. Kesenjangan ini berkaitan dengan perbedaan dalam akses, peluang, perlakuan, dan hasil kerja yang diperoleh laki-laki dan perempuan di dunia kerja. Sejumlah indikator ketenagakerjaan di Indonesia, seperti partisipasi angkatan kerja, tingkat pengangguran terbuka, distribusi jenis pekerjaan, dan kesenjangan upah berdasarkan jenis kelamin, mencerminkan ketimpangan gender. Kondisi ini berdampak secara keseluruhan dalam aspek sosial perempuan, bukan hanya pada kesejahteraan perempuan, melainkan berdampak pula dalam produktivitas nasional, tingkat kemiskinan, serta pertumbuhan perekonomian nasional. Dalam berbagai undang-undangnya, Indonesia telah mengakui keadilan gender dan kesetaraan gender secara normatif. Indonesia telah mengatur hak setiap warga negara atas pekerjaan yang adil dan perlakuan yang sama yang telah dijamin oleh Konstitusi negara Republik Indonesia. Pasal 28D ayat 2 menegaskan bahwa setiap individu dapat bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerjanya. Pasal 27 ayat 2 ditegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Aturan inilah yang menjadi dasar hukum untuk mengakhiri diskriminasi di tempat kerja, termasuk diskriminasi berbasis gender.

Selain itu, Indonesia juga telah memiliki instrumen hukum yang lebih spesifik melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam Pasal 5 UU No.13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi guna memperoleh pekerjaan. Selain itu, Pasal 6 juga menegaskan bahwasanya pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya ketimpangan dari pemberi kerja. Di tingkat internasional, Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Peraturan ini menuntut negara untuk memastikan bahwa perempuan memperoleh hak yang sama didalam akses guna mendapatkan pekerjaan, promosi, kondisi kerja, dan pelatihan kerja yang adil. Masalah kesenjangan gender di dunia kerja terus berlangsung meskipun sudah banyak aturan hukum yang menjamin keadilan bagi perempuan dan laki-laki. Perempuan sering kali menghadapi hambatan struktural yang menghalangi partisipasi aktif dan setara di berbagai sektor pekerjaan. Ketimpangan ini terlihat dari masih dominannya posisi strategis dan jabatan tinggi yang diduduki laki-laki dibanding perempuan. Ketimpangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki kualifikasi dan tanggung jawab serupa juga menunjukkan masih kuatnya stereotip gender di lingkungan kerja. Data menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih banyak terlibat di sektor informal dengan perlindungan kerja yang rendah serta upah yang tidak layak. Ketimpangan seperti ini mencerminkan persoalan sistemik yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh konstruksi sosial dan budaya yang mengakar kuat.

Perempuan yang memasuki dunia kerja kerap dihadapkan pada beban ganda antara peran domestik dan peran publik yang menuntut kinerja tinggi. Norma sosial yang masih memosisikan perempuan sebagai penanggung jawab utama pekerjaan rumah tangga turut memperkuat batasan terhadap mobilitas perempuan di ranah profesional. Hal ini menyebabkan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan cenderung stagnan dibandingkan laki-laki meskipun tingkat pendidikan perempuan mengalami peningkatan. Hambatan struktural juga tampak pada sistem rekrutmen dan promosi jabatan yang masih bias terhadap gender. Perusahaan sering kali mempertimbangkan status pernikahan atau potensi kehamilan perempuan sebagai risiko yang memengaruhi keputusan perekrutan. Realitas semacam ini memperlihatkan bahwa ketidaksetaraan gender di tempat kerja bukan hanya persoalan akses, tetapi juga soal perlakuan dan pengakuan terhadap kontribusi perempuan. Kebijakan afirmatif yang ditujukan untuk mempersempit kesenjangan gender masih belum sepenuhnya

diimplementasikan secara efektif dan menyeluruh oleh berbagai institusi. Evaluasi atas pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja perempuan belum menunjukkan hasil optimal karena lemahnya pengawasan dan kurangnya kesadaran dari pemberi kerja. Komitmen pemerintah dalam meratifikasi konvensi internasional belum diikuti dengan langkah konkret dalam mengubah struktur ketenagakerjaan yang bias gender. Banyak perempuan pekerja masih menghadapi diskriminasi yang tersembunyi maupun terang-terangan dalam proses kerja, mulai dari rekrutmen, promosi, hingga pemutusan hubungan kerja. Lemahnya sanksi terhadap pelanggaran aturan ketenagakerjaan memperkuat ketimpangan yang terjadi secara berulang. Penegakan hukum yang tidak merata juga menambah panjang daftar tantangan yang harus dihadapi perempuan di dunia kerja.

Penelitian terhadap persoalan kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan menjadi penting untuk mengidentifikasi akar masalah dan merumuskan solusi berbasis bukti. Penelusuran terhadap berbagai literatur ilmiah yang membahas ketidaksetaraan di tempat kerja dapat memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi faktual yang dihadapi perempuan. Temuan dari berbagai studi sebelumnya dapat mengungkap celah antara regulasi yang ideal dan praktik yang terjadi di lapangan. Rekomendasi dari hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan untuk pembuat kebijakan agar memperkuat regulasi serta memperhatikan aspek implementasi secara menyeluruh. Kajian ini juga berperan untuk membangkitkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya keadilan gender sebagai bagian dari pembangunan berkelanjutan. Harapan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang adil dan setara menjadi landasan untuk menciptakan transformasi sosial yang lebih inklusif. Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran menyeluruh mengenai kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengidentifikasi perbedaan antara kerangka hukum saat ini dan praktik kerja nyata. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memperkuat dasar argumen untuk mendorong perubahan kebijakan yang lebih adil dan setara, serta memperkuat komitmen Indonesia terhadap keadilan sosial dan kesetaraan gender yang tercantum didalam konstitusi dan UU negara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang menjadi fokus utama dalam penelitian meliputi beberapa pertanyaan, yaitu:

1. Bagaimana bentuk dan faktor penyebab ketimpangan gender dalam dunia kerja di Indonesia?
2. Strategi apa saja yang dapat diterapkan untuk mengurangi kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode kajian pustaka (*library research*). Pendekatan kualitatif ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang data dan informasi yang tersedia dalam berbagai literatur nasional dan internasional. Penelitian ini bertujuan guna mempelajari dan menganalisis berbagai studi sebelumnya tentang kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Sumber data utama penelitian ini adalah laporan penelitian, artikel ilmiah, buku akademik, dan dokumen hukum dan kebijakan pemerintah yang relevan. Sumber data lainnya seperti Google Scholar, Sinta, DOAJ, dan Portal Garuda memungkinkan akses ke artikel yang dipilih dari jurnal yang terakreditasi. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, fokus utama adalah publikasi yang diterbitkan selama sepuluh tahun terakhir (2014–2024), yang membahas jenis ketimpangan gender, penyebabnya, dan metode untuk

mencegahnya. Selain itu, analisis didasarkan pada dokumen hukum seperti UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dan UU No. 7 Tahun 1984 mengenai Pengesahan CEDAW. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dokumen menggunakan kata kunci yang relevan, seperti *“gender gap in employment Indonesia”* atau *“kesenjangan upah berdasarkan gender.”* Analisis isi (*content analysis*) digunakan untuk menganalisis data yang telah didapatkan, yakni dengan mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dalam berbagai literatur. Hasil analisis kemudian dikategorikan berdasarkan rumusan masalah penelitian: bentuk ketimpangan gender, faktor penyebabnya, serta strategi solutif yang direkomendasikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bentuk dan faktor penyebab ketimpangan gender dalam dunia kerja di Indonesia

Berbagai penelitian telah mengungkapkan bahwa kesenjangan gender masih menjadi masalah besar yang memengaruhi partisipasi dan kesejahteraan perempuan di dunia kerja di Indonesia. Beberapa komponen utama dari ketimpangan ini dapat diidentifikasi. Hal ini termasuk tingkat partisipasi kerja, disparitas upah, keterbatasan akses ke posisi strategis, dan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan. Pertama, tingkat partisipasi angkatan kerja masih sangat rendah. Secara konsisten, Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan data bahwasanya partisipasi kerja perempuan berada di antara 50 dan 55%, jauh di bawah laki-laki yang mencapai 80% (BPS, 2022).¹ Hambatan ini sebagian besar disebabkan oleh peran domestik yang masih dibebankan pada perempuan, serta fasilitas pendukung seperti tempat penitipan anak dan kebijakan cuti yang responsif gender (Utami & Nurhadi, 2021). Kedua, salah satu bentuk ketimpangan yang paling menonjol ialah perbedaan gaji antar perempuan dan laki-laki. Menurut penelitian ILO (2021), wanita menerima gaji rata-rata 23% lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki dalam pekerjaan yang sama². Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 88 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan upah tanpa membedakan siapa pun. Selain itu, ketidaksesuaian ini tidak sejalan dengan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, yang menjamin bahwa setiap individu menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan yang layak dan penghidupan (Kementerian Hukum dan HAM, 2023).³ Ketiga, fenomena *“glass ceiling”* atau langit-langit kaca menjadi penghalang bagi perempuan dalam meraih posisi kepemimpinan. Hanya sekitar 12% dari posisi manajerial atas di sektor formal yang diisi oleh perempuan (World Bank, 2021). Namun, UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan CEDAW menuntut negara mengambil tindakan afirmatif untuk menghentikan diskriminasi terhadap perempuan dalam kehidupan publik dan profesional (KemenPPPA, 2022).⁴ Keempat, dalam hal perlindungan hak kerja perempuan, masih banyak pelanggaran mengenai hak-hak warga negara yang telah dijamin dalam undang-undang, seperti cuti haid dan cuti hamil. Pasal 81 dan 82 UU No. 13 Tahun 2003 menjamin hak-hak ini, tetapi masih kurang digunakan di sektor informal dan bisnis kecil (Wahyuni & Lestari, 2020). Selain itu, pelecehan seksual di tempat kerja seringkali tidak ditindaklanjuti karena kurangnya sistem pelaporan yang aman dan berpihak pada korban.

Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun Indonesia mempunyai kerangka hukum cukup kuat guna memastikan kesetaraan gender di tempat kerja, masalah utama terletak pada pelaksanaan dan pemantauan. Ketidaksetaraan ini diperparah oleh kurangnya

¹ Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022*. BPS RI.

² International Labour Organization. (2021). *Gender wage gap in Indonesia: Evidence and policy recommendations*. ILO Publishing.

³ Kementerian Hukum dan HAM. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. <https://peraturan.go.id>

⁴ KemenPPPA. (2022). *Laporan Implementasi Konvensi CEDAW di Indonesia Tahun 2022*.

pendidikan gender di tempat kerja dan kurangnya sanksi tegas terhadap pelanggaran. Oleh karena itu, penelitian menunjukkan bahwa guna menghadirkan lingkungan kerja yang sehat, adil, serta setara, pemerintah dan sektor swasta harus memperkuat hukum, edukasi gender, dan kebijakan afirmatif, termasuk pelaporan ketenagakerjaan berbasis gender (Susanti, 2020).⁵ Di Indonesia, banyak faktor individual, struktural, kultural, dan institusional yang menyebabkan disparitas gender dalam ketenagakerjaan. Studi sebelumnya menunjukkan bagaimana berbagai komponen ini saling berhubungan, yang menghalangi perempuan untuk menikmati hak dan kesempatan kerja yang setara. Mereka termasuk dalam lima kategori utama: norma gender tradisional, beban kerja ganda, diskriminasi institusional, kurangnya akses ke pendidikan dan pelatihan vokasi, dan kurangnya penegakan undang-undang ketenagakerjaan. Pertama, banyak bentuk diskriminasi di tempat kerja berasal dari norma gender konvensional. Konstruksi sosial yang menggambarkan bahwa perempuan sebagai pengurus rumah tangga masih kuat dan laki-laki sebagai pencari nafkah masih kuat di banyak wilayah Indonesia. Hal ini menghasilkan kepercayaan sosial yang membatasi perempuan untuk berpartisipasi di ruang publik, termasuk tempat kerja (Utami & Nurhadi, 2021).⁶ Akibatnya, banyak perempuan yang memilih pekerjaan informal, paruh waktu, atau bahkan berhenti bekerja setelah menikah. Norma ini juga memengaruhi pandangan pemberi kerja, yang percaya bahwa perempuan kurang produktif atau tidak stabil secara profesional karena tanggung jawab rumah tangga mereka.

Kedua, faktor penting lainnya adalah tanggung jawab ganda yang harus dipikul oleh perempuan. Wanita yang bekerja penuh waktu seringkali harus tetap menjalankan tugas rumah tangga dan pengasuhan. Kondisi ini mengurangi produktivitas, menghambat mobilitas profesional, dan memengaruhi keputusan wanita tentang memilih dan mempertahankan pekerjaan. Studi Wahyuni dan Lestari (2020) menemukan bahwa beban ganda ini menyebabkan perempuan meninggalkan sektor formal dan beralih ke sektor informal, yang lebih fleksibel, meskipun tidak memberikan perlindungan sosial dan hukum yang cukup.⁷ Ketiga, ada kontribusi signifikan dari diskriminasi institusional di tempat kerja. Ada kemungkinan diskriminasi ini termasuk penempatan kerja yang tidak adil berdasarkan gender, penempatan kerja yang tidak adil berdasarkan gender, atau promosi yang lebih menguntungkan laki-laki. Dalam banyak organisasi, perempuan cenderung ditempatkan di posisi administratif atau pendukung, bukan posisi strategis yang membuka jalan karier lebih luas. Susanti (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa sangat sedikit bisnis di Indonesia yang memiliki sistem meritokrasi atau kebijakan afirmatif yang benar-benar transparan dan responsif terhadap gender. Selain itu, bias institusional ini diperkuat oleh kekurangan perempuan di forum pengambilan keputusan dan serikat pekerja.

Keempat, penyebab ketimpangan adalah kurangnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan vokasi yang relevan. Data BPS menunjukkan bahwa, meskipun tingkat pendidikan perempuan terus meningkat, laki-laki masih mendominasi program pelatihan berbasis keterampilan dan teknolog.⁸ Hal ini menyebabkan perempuan tertinggal dalam kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja modern, terutama dalam sektor digital dan industri manufaktur (ILO, 2021).⁹ Selain itu, ketimpangan dalam dunia kerja diperkuat oleh perbedaan bidang studi yang diambil di jenjang pendidikan. Akibatnya, perempuan cenderung terkonsentrasi di bidang-bidang tertentu seperti pendidikan, jasa, atau administrasi, yang cenderung memiliki

⁵ Susanti, R. (2020). Ketimpangan gender di pasar kerja Indonesia: Strategi kebijakan dan tantangan implementasi. *Jurnal Ekonomi & Pembangunan*, 18(3), 221–235.

⁶ Utami, D., & Nurhadi, M. (2021). Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja: Hambatan struktural dan solusi kebijakan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 14(2), 113–125.

⁷ Wahyuni, S., & Lestari, A. (2020). Perlindungan hak kerja perempuan dalam sektor informal. *Jurnal Hukum & Gender*, 8(1), 45–59.

⁸ Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022*. BPS RI.

⁹ International Labour Organization. (2021). *Gender wage gap in Indonesia: Evidence and policy recommendations*. ILO Publishing.

gaji rendah. Kesenjangan tersebut semakin melebar karena minimnya dukungan institusional untuk mendorong perempuan masuk ke bidang STEM (*science, technology, engineering, and mathematics*) yang lebih menjanjikan secara ekonomi. Banyak wilayah dengan akses terhadap pelatihan teknologi informasi dan digitalisasi masih terbatas bagi perempuan karena faktor geografis, sosial, dan budaya. Ketidakseimbangan ini juga tercermin dalam rendahnya representasi perempuan dalam posisi manajerial dan pengambilan keputusan di sektor-sektor strategis. Ketika perempuan tidak memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, mereka kehilangan peluang untuk mobilitas ekonomi dan penguatan daya saing di pasar kerja.¹⁰

Kelima, ketimpangan ini diperparah oleh kurangnya penerapan dan pengawasan undang-undang ketenagakerjaan yang pro-gender. Meskipun Indonesia memiliki UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan yang mengatur non-diskriminasi dan kesetaraan upah, dan telah meratifikasi berbagai instrumen internasional seperti CEDAW, pelaksanaannya masih jauh dari optimal. Karena kurangnya pemahaman atau kurangnya pengawasan dari dinas tenaga kerja, banyak perusahaan, terutama di sektor informal dan UMKM, belum menerapkan prinsip kesetaraan gender (KemenPPPA, 2022).¹¹ Di sisi lain, korban diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja juga enggan melapor karena tidak adanya mekanisme pelaporan yang aman dan responsif terhadap korban. Selain itu, beberapa penelitian menekankan bahwa kebijakan negara belum sepenuhnya mendukung pemberdayaan ekonomi perempuan. Misalnya, terbatasnya layanan pendukung seperti tempat penitipan anak yang terjangkau di wilayah industri, atau tidak maksimalnya insentif untuk perusahaan yang mempekerjakan perempuan di posisi strategi (World Bank, 2021).¹² Kebijakan cuti melahirkan yang hanya berlaku tiga bulan dan kurangnya cuti ayah meningkatkan stigma bahwa tanggung jawab keluarga hanya ditanggung oleh perempuan.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor di atas, disimpulkan bahwasanya ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia tidaklah hanya merupakan persoalan individu atau pilihan personal, melainkan cerminan dari sistem sosial, ekonomi, dan hukum di Indonesia yang masih bias terhadap gender. Sehingga, solusi untuk mengatasi masalah ini memerlukan pendekatan multi-level, mulai dari perubahan norma sosial, reformasi kebijakan ketenagakerjaan, hingga pemberdayaan perempuan melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja yang inklusif gender. Ketimpangan gender dalam dunia kerja juga tercermin dalam rendahnya keterwakilan perempuan di sektor ekonomi yang bernilai tinggi dan memiliki pertumbuhan pesat, seperti teknologi informasi, energi, dan sektor keuangan. Meskipun sektor-sektor ini menjadi penggerak utama ekonomi digital dan industri masa depan, perempuan justru kurang mendapatkan akses pelatihan dan pengembangan karier di bidang tersebut. Hambatan ini tidak hanya bersumber dari faktor individual seperti kurangnya kepercayaan diri atau akses informasi, tetapi juga dari minimnya kebijakan perusahaan yang secara proaktif mendorong inklusi gender di bidang-bidang ini. Perempuan sering kali dihadapkan pada lingkungan kerja yang maskulin, kurang inklusif, serta tidak memberikan dukungan yang memadai bagi pekerja perempuan untuk berkembang, baik dari segi mentoring, promosi karier, maupun pelatihan berbasis gender.

Faktor budaya organisasi dan kepemimpinan juga memainkan peran besar dalam memperkuat atau memperlemah kesenjangan gender di dunia kerja. Banyak organisasi di Indonesia masih memiliki budaya kerja yang bias gender, baik secara eksplisit maupun implisit. Misalnya, praktik lembur yang dianggap sebagai indikator loyalitas karyawan secara tidak

¹⁰ Huriani, Y., Dulwahab, E., & Annibras, N. (2021). Strategi penguatan ekonomi perempuan berbasis keluarga. Hal. 3

¹¹ KemenPPPA. (2022). *Laporan Implementasi Konvensi CEDAW di Indonesia Tahun 2022*.

¹² World Bank. (2021). *Women, Business and the Law 2021: Indonesia country profile*.

langsung mendiskriminasi perempuan yang memiliki tanggung jawab ganda di rumah. Selain itu, kepemimpinan yang homogen dan didominasi laki-laki menyebabkan rendahnya sensitivitas terhadap isu-isu perempuan, termasuk kebutuhan akan fleksibilitas kerja, perlindungan dari pelecehan, serta pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberagaman. Ketika tidak ada figur pemimpin perempuan yang menjadi panutan, maka regenerasi kepemimpinan perempuan juga menjadi terhambat, memperkuat dominasi laki-laki dalam struktur organisasi.¹³

Media dan representasi sosial pun menjadi faktor eksternal yang turut memperkuat ketimpangan gender dalam kerja. Representasi perempuan dalam iklan, sinetron, dan media massa cenderung menekankan peran domestik, kelembutan, dan ketergantungan, sementara laki-laki digambarkan sebagai pemimpin, pengambil keputusan, dan pencari nafkah. Narasi ini tertanam kuat dalam imajinasi sosial masyarakat dan memperkuat stereotip bahwa perempuan "tidak cocok" untuk posisi strategis atau peran-peran yang menuntut tanggung jawab besar. Akibatnya, masyarakat termasuk perempuan itu sendiri sering kali tidak menyadari atau menolak kemungkinan untuk meraih peran yang lebih tinggi di dunia profesional. Ketika stereotip ini tidak dilawan secara aktif melalui pendidikan kritis, kampanye publik, atau regulasi media, maka ketimpangan gender akan terus berlanjut sebagai bagian dari sistem sosial yang diterima secara pasif.¹⁴ Untuk mengatasi berbagai bentuk ketimpangan gender tersebut, perlu ada intervensi yang bersifat sistemik dan berkelanjutan, tidak hanya bersifat simbolik atau jangka pendek. Pendekatan interseksional yang mempertimbangkan faktor-faktor seperti kelas sosial, pendidikan, lokasi geografis, dan usia juga penting agar kebijakan tidak bersifat elitis dan hanya menjangkau kelompok perempuan tertentu. Pemerintah harus menggandeng sektor swasta, organisasi masyarakat sipil, dan dunia pendidikan untuk bersama-sama membangun ekosistem kerja yang adil gender. Ini mencakup penguatan regulasi ketenagakerjaan berbasis gender, peningkatan literasi gender di tempat kerja, insentif fiskal bagi perusahaan yang menerapkan kebijakan ramah gender, dan penciptaan ruang aman bagi perempuan untuk melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut. Tanpa pembenahan struktural seperti ini, kesenjangan gender di dunia kerja akan terus bertahan dan menghambat kemajuan Indonesia menuju keadilan sosial dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

Strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan

Salah satu prioritas utama untuk mencapai keadilan sosial dan pembangunan ekonomi yang inklusif di Indonesia adalah mengurangi disparitas ketenagakerjaan. Berbagai pendekatan regulatif, institusional, kultural, dan edukatif telah digunakan dalam studi dan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan akses kesempatan kerja kepada perempuan guna dapat setara dengan laki-laki, perlindungan hukum yang kuat, dan perubahan norma sosial yang mendukung kesetaraan gender. Secara hukum, Indonesia memiliki undang-undang yang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 ditegaskan bahwasanya setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini mendukung prinsip non-diskriminasi kepada sesama manusia. Hal ini diperkuat oleh UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, terutama Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwasanya diskriminasi jenis kelamin tidak boleh terjadi di tempat kerja. Namun, aturan hukum yang telah berlaku tidaklah cukup jika tidak

¹³ Adawiyah, Q., & Margono, H. (2024). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(7), hal. 2725

¹⁴ Sulistiani, I. (2024). Representasi diri perempuan, pembungkaman kapasitas diri perempuan, dan literasi media sebagai sedikit fenomena masalah gender dan solusinya. *AN-NISA*, 17(1), Hal. 2

didukung oleh tindakan praktis. Oleh karena itu, pendekatan utama yang disarankan oleh para ahli adalah untuk memperkuat lembaga pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa bisnis mengikuti standar kesetaraan gender, seperti memberikan cuti melahirkan dan fasilitas laktasi, serta menghindari diskriminasi dalam proses pengangkatan dan promosi karir (Wahyuni & Lestari, 2020).¹⁵ Audit gender rutin di sektor publik dan swasta dapat digunakan untuk menentukan apakah kebijakan perusahaan sudah responsif terhadap gender atau tidak.

Memperkuat peran perempuan dalam pengambilan keputusan adalah langkah berikutnya yang perlu diberlakukan. Karena kebijakan yang lebih memahami dan menerima situasi perempuan, representasi yang seimbang antar perempuan dan laki-laki di tingkat manajemen terbukti dapat mengurangi disparitas (ILO, 2021).¹⁶ Dengan demikian, Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan nasional mendorong penerapan kebijakan afirmatif atau kuota gender dalam struktur organisasi, khususnya di sektor pemerintah dan perusahaan BUMN. Instruksi ini mengarahkan semua lembaga pemerintah untuk melibatkan perspektif gender dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan. Selain itu, perubahan kebijakan keluarga dan kerja yang lebih fleksibel sangat penting. Kebijakan yang memberikan cuti melahirkan, cuti ayah, dan pilihan kerja yang lebih fleksibel untuk kedua gender harus dibuat untuk mengurangi beban kerja dan rumah tangga yang ditanggung oleh perempuan. Negara-negara Skandinavia telah menunjukkan bahwa cuti orang tua yang sama dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam pekerjaan dan mengurangi disparitas upah (World Bank, 2021).¹⁷ Di Indonesia saat ini, cuti ayah sangat terbatas dan tidak ada undang-undang ketenagakerjaan yang kuat yang mendukung peran ayah dalam mengasuh anak.

Peningkatan akses pelatihan dan pendidikan vokasional bagi perempuan merupakan strategi utama untuk mengurangi kesenjangan gender di dunia kerja¹⁸. Program pelatihan keterampilan berbasis kebutuhan pasar dapat membantu perempuan bersaing secara adil dalam sektor-sektor yang selama ini didominasi laki-laki. Pemerintah daerah dan pusat bisa menggandeng lembaga pelatihan kerja agar menysasar kelompok perempuan di wilayah pedesaan maupun perkotaan. Kurikulum pelatihan harus disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri agar tidak terjadi ketimpangan digital. Keterampilan digital, manajerial, dan kewirausahaan harus diperluas kepada perempuan sejak usia sekolah hingga usia produktif. Banyak perempuan terjebak dalam pekerjaan informal karena minimnya keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja formal. Akses pelatihan ini harus digratiskan atau disubsidi agar perempuan dari keluarga berpenghasilan rendah tetap bisa ikut serta.

Pemerataan akses terhadap informasi lowongan pekerjaan juga harus diperhatikan secara serius. Banyak perempuan tidak mengetahui adanya peluang kerja yang sesuai karena informasi lebih cepat sampai ke jaringan laki-laki. Teknologi informasi bisa dimanfaatkan untuk memperluas distribusi informasi kerja melalui media sosial, aplikasi ketenagakerjaan, dan pusat layanan informasi desa atau kelurahan. Perlu dibentuk sistem informasi yang inklusif dan ramah perempuan agar mereka tidak tertinggal dalam memperoleh kesempatan. Penyaluran informasi ini bisa dilakukan melalui kerja sama antar instansi ketenagakerjaan, sekolah, dan organisasi perempuan. Pemanfaatan teknologi harus dibarengi pelatihan agar perempuan bisa mengakses dan memanfaatkan kanal digital secara maksimal. Ketidaktahuan¹⁹ terhadap akses informasi kerja masih menjadi hambatan utama bagi perempuan usia

¹⁵ Wahyuni, S., & Lestari, A. (2020). Perlindungan hak kerja perempuan dalam sektor informal. *Jurnal Hukum & Gender*, 8(1), 45–59.

¹⁶ International Labour Organization. (2021). *Gender wage gap in Indonesia: Evidence and policy recommendations*. ILO Publishing.

¹⁷ World Bank. (2021). *Women, Business and the Law 2021: Indonesia country profile*.

¹⁸ Wardana, R. I., & Magriasti, L. (2024). Analisis ekonomi politik dan gender: Studi kasus peran perempuan dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 3(1), Hal. 41

¹⁹ Yulianingsih, W. (2017). Pelaksanaan Program pendidikan Kecakapan Hidup (PKH) Menjahit Bagi Perempuan Dalam Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik di LKP Modes Muria Sidoarjo-Jawa Timur. *JPUS: Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, 1(1), Hal. 30

produktif. Transparansi dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan wajib diterapkan secara menyeluruh di semua sektor. Prosedur seleksi kerja harus berbasis kompetensi dan capaian, bukan pada asumsi peran gender tradisional. Perusahaan wajib membuka laporan tahunan yang menunjukkan proporsi gender dalam perekrutan, promosi, dan penggajian. Ketika perusahaan bersikap terbuka dan bertanggung jawab, maka praktik diskriminatif dapat diminimalkan. Rekrutmen terbuka dan adil memungkinkan perempuan untuk bersaing tanpa hambatan struktural yang tidak adil. Prosedur yang akuntabel harus diawasi langsung oleh lembaga pengawas ketenagakerjaan yang berfungsi secara independen. Praktik-praktik ini dapat menjadi standar baru yang mendukung kerja layak tanpa bias gender.

Pendekatan berbasis komunitas juga perlu diperkuat untuk menjangkau kelompok perempuan yang termarginalkan. Organisasi masyarakat dan komunitas lokal memiliki peran besar dalam menyuarakan hak perempuan di dunia kerja. Forum-forum diskusi lokal bisa menjadi tempat bertemunya berbagai pihak untuk menyusun strategi bersama. Komunitas bisa mendorong kesadaran tentang pentingnya pendidikan dan kemandirian ekonomi perempuan. Perempuan yang tergabung dalam kelompok komunitas biasanya lebih kuat secara sosial dan mampu saling mendukung dalam mengakses pekerjaan. Model pemberdayaan komunitas ini telah berhasil di berbagai wilayah seperti Jawa Barat dan Yogyakarta. Partisipasi aktif dari komunitas sangat penting untuk membangun solidaritas sosial yang mendukung kesetaraan gender. Evaluasi kebijakan ketenagakerjaan harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui dampaknya terhadap kesetaraan gender. Data yang dikumpulkan harus dibedakan secara spesifik berdasarkan jenis kelamin, usia, wilayah, dan sektor kerja. Laporan evaluasi yang transparan bisa digunakan sebagai dasar revisi kebijakan agar lebih efektif. Penelitian akademik dan survei lapangan harus dilibatkan dalam proses evaluasi untuk menangkap realitas yang terjadi. Hasil evaluasi bisa digunakan untuk memperbaiki desain program agar lebih berpihak pada perempuan yang belum terjangkau. Kebijakan yang tidak berdasarkan data berisiko gagal mengatasi ketimpangan struktural yang ada. Evaluasi juga menjadi bentuk akuntabilitas publik terhadap komitmen negara dalam menciptakan keadilan kerja.

Kampanye untuk perubahan norma sosial dan budaya juga sangat penting. Ini adalah rencana yang bertujuan untuk mendorong opini publik yang lebih setara gender melalui media, pendidikan, dan komunitas. Banyak organisasi internasional telah mengusulkan program seperti "*HeForShe*" yang melibatkan laki-laki untuk mendukung kesetaraan gender dan menyusun kurikulum yang menghilangkan stereotip gender di sekolah dasar dan menengah (UN Women, 2018). Selain itu, di Indonesia, pendekatan ini dapat diperkuat melalui kolaborasi dengan organisasi masyarakat sipil dan tokoh agama, sehingga pesan kesetaraan dapat disampaikan dalam kerangka nilai-nilai lokal yang dapat diterima oleh semua orang. Terakhir, untuk mengurangi ketimpangan gender, peningkatan sistem pengaduan dan perlindungan terhadap kekerasan di tempat kerja sangat penting. Perempuan sering mengalami kekerasan berbasis gender, yang membuat mereka tidak aman di tempat kerja. Oleh karena itu, UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual meningkatkan perlindungan hukum. Ini adalah langkah penting menuju tempat kerja yang aman dan bebas diskriminasi. Pelaksanaan undang-undang tersebut masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal sosialisasi dan penegakan hukum di tingkat akar rumput. Banyak korban enggan melapor karena takut stigma sosial, takut kehilangan pekerjaan, atau karena kurangnya kepercayaan terhadap mekanisme pelaporan yang ada. Perusahaan juga sering kali tidak memiliki sistem internal yang memadai untuk menindaklanjuti laporan kekerasan secara cepat dan adil. Masalah lain yaitu kurangnya pelatihan dan pemahaman di kalangan manajemen tentang isu kekerasan berbasis gender menghambat upaya pencegahan secara menyeluruh. Sehingga perlunya kolaborasi dengan menciptakan kerja sama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil untuk

membentuk budaya kerja yang menghargai kesetaraan dan menjamin perlindungan bagi seluruh pekerja tanpa terkecuali. Tanpa perbaikan sistemik dan perubahan sikap kolektif, perlindungan hukum hanya akan menjadi simbol tanpa dampak nyata di lapangan. Dilihat dari berbagai pendekatan tersebut, jelas bahwa mengurangi disparitas gender dalam ketenagakerjaan memerlukan pendekatan sistemik dan lintas sektor. Pemerintah, sektor swasta, masyarakat sipil, dan individu semuanya harus bekerja sama untuk membuat lingkungan kerja yang adil dan inklusif untuk semua gender.

KESIMPULAN

Isu ketidaksetaraan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah yang kompleks dan mempunyai banyak aspek. Berdasarkan berbagai studi literatur yang dianalisis, ditemukan bahwa berbagai jenis diskriminasi gender di tempat kerja masih nyata, termasuk stereotip peran gender, keterbatasan akses ke posisi strategis, dan diskriminasi upah. Meskipun Indonesia memiliki sejumlah undang-undang, seperti Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender, UU No. 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi CEDAW, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, implementasi di lapangan masih menghadapi banyak masalah. Dari perspektif penyebab, literatur menemukan bahwa ada dua penyebab utama ketimpangan ini: struktural dan kultural. Faktor struktural termasuk aturan yang tidak memadai untuk melindungi perempuan, terutama bagi pekerja informal, dan kurangnya representasi perempuan dalam posisi pengambilan keputusan. Faktor kultural, di sisi lain, mencakup norma patriarki yang terus-menerus, stereotip sosial yang melekat pada peran perempuan, dan beban ganda yang dialami perempuan. Untuk mengatasi diskriminasi gender dalam pekerjaan, perlu adanya penggabungan pendekatan lintas sektor yang berkesinambungan, bukan hanya regulasi. Ada banyak hal yang dapat dilakukan untuk mengubah budaya melalui pendidikan dan kampanye publik; memperkuat institusi dan pengawasan; meningkatkan keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan; dan mengembangkan kebijakan keluarga yang responsif gender. Selain itu, undang-undang dan lembaga pelaksana harus bekerja sama untuk memperkuat perlindungan perempuan di tempat kerja, termasuk mekanisme untuk melaporkan perlakuan diskriminatif dan kekerasan berbasis gender. Di sinilah UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual sangat penting karena akan memberikan perlindungan yang lebih baik untuk hak-hak pekerja perempuan. Dengan demikian, penulis juga merekomendasikan beberapa hal berikut:

1. Pemerintah harus meningkatkan pengawasan dan sanksi terhadap praktik diskriminasi di tempat kerja. Ini termasuk audit gender berkala, pelaporan ketenagakerjaan berbasis gender, dan pembentukan unit responsif gender di seluruh organisasi atau lembaga.
2. Pemerintah dan DPR harus mempertimbangkan revisi UU Ketenagakerjaan untuk menambahkan ketentuan yang lebih jelas tentang cuti ayah, jam kerja yang lebih fleksibel, dan perlindungan bagi pekerja perempuan dan penyandang disabilitas di sektor informal.
3. Untuk mengurangi disparitas keterampilan antara laki-laki dan perempuan, dibutuhkan investasi besar dalam pelatihan dan pendidikan perempuan, terutama di bidang teknologi dan digital. Pemerintah dapat bekerja sama dengan sektor swasta dan LSM untuk membuat kursus vokasi yang responsif terhadap gender.
4. Upaya sistematis harus dilakukan untuk menghancurkan budaya patriarki melalui pendidikan formal, media massa, dan komunitas. Gerakan "HeForShe" menunjukkan bahwa kampanye kesetaraan melibatkan laki-laki sebagai agen perubahan, bukan hanya perempuan.
5. Untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan, sektor publik dan swasta harus menerapkan kebijakan kuota atau afirmasi. Keterlibatan perempuan

dalam peran strategis akan menguntungkan penyusunan kebijakan yang lebih inklusif dan adil gender.

6. Aparatur negara harus dilatih dan dilatih secara teratur tentang analisis gender, penganggaran berbasis gender, dan sistem monitoring evaluasi berbasis gender untuk mendukung pelaksanaan kebijakan responsif gender.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Q., & Margono, H. (2024). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(7), 2723-2737.
- Agapa, M. (2025). Peran Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen dan Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa di Sektor Jasa Keuangan Dalam Penyelesaian Sengketa Konsumen. *JLC: Justice Legislation and Crime Journal*, 1(1), 15-21.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022. BPS RI.
- Gracia, S. (2025). Kejahatan Tindak Pidana Pasar Modal Sebagai Bagian dari Tindak Pidana Ekonomi. *JLC: Justice Legislation and Crime Journal*, 1(1), 27-32.
- Huriani, Y., Dulwahab, E., & Annibras, N. (2021). Strategi penguatan ekonomi perempuan berbasis keluarga.
- International Labour Organization. (2021). Gender wage gap in Indonesia: Evidence and policy recommendations. ILO Publishing.
- KemenPPPA. (2022). Laporan Implementasi Konvensi CEDAW di Indonesia Tahun 2022.
- Mariani, S. (2025). Upaya Meminimalisasi Korban Perdagangan Untuk Tujuan Seksual Terhadap Perempuan dengan Menggunakan Sistem Hukum Berbasis Legal Community Empowerment. *JALU: Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 1(1), 15-22.
- Napitupulu, R. (2025). Perspektif Hukum Terhadap Tindak Pidana Penistaan Agama. *JALU: Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 1(1), 23-29.
- Nugraha, D. (2025). Upaya Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional Menggunakan Klausul Pilihan Yurisdiksi dan Pilihan Hukum. *JALU: Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 1(1), 1-7.
- Nursobah, A. (2025). Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kekerasan Psikologis dan Finansial. *JALU: Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 1(1), 30-36.
- Raharja, B. (2025). Penegakan Hukum Terhadap Kasus Tindak Pidana Pelaku Illegal Fishing. *JLC: Justice Legislation and Crime Journal*, 1(1), 7-14.
- Salsabila, M. R. (2025). Upaya Pemberantasan Perompakan dan Perampokan Laut Berdasarkan Hukum Internasional. *JALU: Justice Amnesty Law and Undoing Journal*, 1(1), 8-14.
- Simorangkir, M. (2025). Regulasi Pemanfaatan Lahan Gambut Dalam Tinjauan Economic Analysis of Law dan Pendekatan Konservasi. *JLC: Justice Legislation and Crime Journal*, 1(1), 1-6.
- Sulistiani, I. (2024). Representasi diri perempuan, pembungkaman kapasitas diri perempuan, dan literasi media sebagai sedikit fenomena masalah gender dan solusinya. *AN-NISA*, 17(1), 1-20.
- Susanti, R. (2020). Ketimpangan gender di pasar kerja Indonesia: Strategi kebijakan dan tantangan implementasi. *Jurnal Ekonomi & Pembangunan*, 18(3), 221-235.
- Utami, D., & Nurhadi, M. (2021). Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja: Hambatan struktural dan solusi kebijakan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 14(2), 113-125.
- Wardana, R. I., & Magriasti, L. (2024). Analisis ekonomi politik dan gender: Studi kasus peran perempuan dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 3(1), 40-46.

- World Bank. (2021). Women, Business and the Law 2021: Indonesia country profile.
- Yulianingsih, W. (2017). Pelaksanaan Program pendidikan Kecakapan Hidup (PKH) Menjahit Bagi Perempuan Dalam Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik di LKP Modes Muria Sidoarjo-Jawa Timur. JPUS: Jurnal Pendidikan Untuk Semua, 1(1), 29-36.