

# Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Rekrutmen Dan Penempatan Kerja: Perspektif Manajemen

Titin Patimah<sup>1</sup>, Selji Salgangga<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jalan Peta nomor 177, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya

Korespondensi penulis: [titinpatimah@unper.ac.id](mailto:titinpatimah@unper.ac.id)

**Abstract.** *Gender equality and justice are currently one of the global development goals known as the Sustainable Development Goals (SDGs). This study aims to determine how men and women participate in the formal employment sector and how gender equality is implemented in recruitment and job placement in Tasikmalaya from a management perspective. The method used in this study is a qualitative method with a case study approach. The technique used to determine informants in this study is the purposive sampling technique, with informants selected from the management of an organisation/company in Tasikmalaya in the formal sector. The conclusion of this study is that labour participation is still generally dominated by men compared to women. For example, in the banking, manufacturing and retail sectors. Although at present the number of female employees is almost equal, the difference is not too far apart. Meanwhile, formal jobs such as in hospitals and education are dominated by women. In fact, in the recruitment process, all companies provide equal opportunities for all genders without distinction. Job vacancy pamphlets do not specify gender qualifications. However, in terms of placement, candidates are assessed based on their abilities and placed according to their abilities. Nevertheless, there are still stereotypes that influence the job placement process.*

**Keywords:** *Gender Equality, Recruitment, Job Placement, Management*

**Abstrak.** Kesetaraan gender serta keadilan gender pada saat ini menjadi salah satu dari tujuan pembangunan global yaitu dikenal dengan *sustainable development goals* (SDGs). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana partisipasi kerja laki-laki dan perempuan di sektor pekerjaan formal serta bagaimana implementasi kesetaraan gender dalam rekrutmen dan penempatan kerja di Tasikmalaya berdasarkan perspektif manajemen. Metode dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik Penentuan Informan dalam penelitian ini yaitu Teknik *purposive sampling* kriteria informan berasal dari pihak bagian manajemen di suatu organisasi/ perusahaan di Tasikmalaya pada pekerjaan formal. Simpulan dari hasil penelitian ini yaitu bahwa partisipasi kerja secara umum masih didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Misalnya di bidang perbankan, manufaktur maupun ritel. Meskipun pada saat ini jumlah karyawan perempuan hampir bisa dikatakan mendekati setara perbedaannya tidak terlalu jauh. Sedangkan di pekerjaan formal seperti di rumah sakit dan pendidikan lebih didominasi oleh perempuan. Padahal dalam proses rekrutmen semua pihak perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi semua gender tidak dibedakan. Di dalam pamflet lowongan kerja tidak dicantumkan kualifikasi gender. Namun dalam penempatan, di lihat lagi dari kemampuannya dan di tempatkan sesuai kemampuannya. Dan bahkan masih ada stereotip yang mempengaruhi dalam proses penempatan kerja.

**Kata kunci:** *Kesetaraan Gender, Rekrutmen, Penempatan Kerja, Manajemen*

## LATAR BELAKANG

Kesetaraan gender serta keadilan gender pada saat ini menjadi salah satu dari tujuan pembangunan global yaitu dikenal dengan *sustainable development goals* (SDGs). Kesetaraan gender telah masuk pada kebijakan nasional untuk menegaskan bahwa gender menjadi fokus utama dalam pembentukan suatu aturan serta kebijakan yang mengenai pembangunan nasional di Republik Indonesia (Khurun'in & Ratnaningsih Damayanti, 2023).

Perempuan mempunyai peran penting dalam organisasi publik maupun swasta, karena akan berkaitan dengan pencapaian pertumbuhan dan profitabilitas. Hal itu berdampak pada organisasi dan berdampak pada tingkat nasional. Contohnya, “kontribusi perempuan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia cukup signifikan. Klaus Schwab, Pendiri dan Ketua Eksekutif Forum Ekonomi Dunia membuat pernyataan mengenai pemimpin negara dan organisasi itu mesti mempertimbangkan: “Kesenjangan gender yang rendah akan berkaitan langsung dengan daya saing ekonomi yang tinggi. Apabila negara ingin tumbuh dan makmur, maka perempuan dan anak perempuan mesti diperlakukan secara sama. Sebab industri semakin mendunia dan lebih beragam, para pemimpin organisasi penting untuk menyelaraskan tujuan, strategi, dan budaya organisasi untuk memasukkan kesetaraan gender supaya bisa bertahan dan berkembang di lingkungan yang kompetitif ini. Sebab organisasi yang memiliki posisi yang lebih baik untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif itu, yaitu organisasi yang melaksanakan inisiatif kesetaraan gender (Efendi et al., n.d.).

Partisipasi perempuan di dunia kerja itu berdampak positif yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi serta mengurangi kemiskinan, sebab perempuan selalu melakukan investasi di bidang pendidikan serta kesehatan keluarganya. Maka dari itu, memajukan partisipasi perempuan di dunia kerja tidak hanya menuju kesetaraan gender saja, namun menjadi langkah penting untuk tercapainya pembangunan yang berkelanjutan (Tania & Zubaedah, 2025).

Namun, pada kenyataannya kesenjangan gender khususnya di bidang ketenagakerjaan masih terjadi, di negara maju bahkan di negara berkembang termasuk Indonesia. Hal tersebut dipengaruhi oleh perusahaan pemberi kerja selain itu karena terpengaruh faktor sosial budaya. Dimana masih ada anggapan bahwa perempuan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman lebih rendah dibanding laki-laki, bahkan ada anggapan bahwa ada pekerjaan tertentu yang dinilai kurang cocok dilakukan oleh tenaga kerja perempuan, selain itu kepercayaan yang masih sering melekat yaitu laki-laki lebih produktif dibandingkan perempuan (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021).

Ada yang di namakan budaya patriarki, dan itu mengakar di masyarakat Indonesia. Budaya tersebut menempatkan laki laki sebagai pihak lebih dominan serta mempunyai kontrol dalam kepemimpinan dibanding perempuan. Perbedaan gender tidak masalah asal tidak menyebabkan ketidakadilan gender. Namun, persoalannya konstruk sosial yang

dibentuk dalam budaya ini dalam melihat perbedaan gender sudah menimbulkan salah satu ketidakadilan khususnya bagi perempuan (Iftitah et al., 2023). Indonesia masih menggunakan gender dalam pertimbangan penerimaan karyawan, menentukan beban kerja, memberikan besaran kompensasi dan penilaian kinerja. (Leovani et al., 2023). Contohnya terlihat dari hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Medan belum terlaksana secara maksimal, masih adanya pekerjaan yang memerlukan kualifikasi berdasarkan gender tertentu (Niken Nabillah Putri, n.d.).

Sehingga disimpulkan bahwa urgensi dari penelitian ini yaitu kesetaraan gender ini penting dikarenakan hal ini merupakan salah satu dari tujuan pembangunan global termasuk Indonesia. Kesetaraan gender ini meliputi salah satunya pada aspek kesempatan kerja yang dilihat dari proses rekrutmen dan penempatan kerja di sebuah instansi maupun perusahaan, dimana rekrutmen dan penempatan kerja dalam suatu organisasi memberikan kesempatan yang adil dan sama baik untuk laki- laki maupun perempuan. Supaya mengetahui lebih spesifik penelitian ini di khususkan pada daerah tasikmalaya serta di khususkan sasarannya yaitu berdasarkan perspektif manajemen dalam suatu perusahaan. Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana partisipasi kerja laki- laki dan perempuan di sektor pekerjaan formal serta bagaimana implementasi kesetaraan gender dalam rekrutmen dan penempatan kerja di tasikmalaya berdasarkan perspektif manajemen.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kesetaraan gender yaitu kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan untuk mendapatkan kesempatan serta hak yang sama sebagai manusia, supaya bisa berperan dan berpartisipasi pada berbagai kegiatan. Selain itu, kesetaraan gender itu seperti dihapusnya diskriminasi serta ketidakadilan struktural, terhadap laki laki dan perempuan(Permata et al., 2024).

Manajemen sumber daya manusia (HRM) berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah gender. Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi mendorong suatu perubahan. Selain itu, memiliki peran khusus dalam penerapan kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan gender melalui berbagai cara dalam kehidupan karyawan. Sedangkan, rekrutmen yaitu bagian tugas dari seorang MSDM yang merupakan titik awal serta merupakan aspek penting dalam menciptakan kesetaraan gender dengan inclusive

recruitment. Melalui penerapan kebijakan dan praktik yang inklusif, misalnya rekrutmen tanpa diskriminasi maka perusahaan tersebut akan tercipta lingkungan kerja yang lebih adil serta setara bagi semua pekerja (Lutfiah et al., 2025). Bahkan, memerlukan kesatuan model manajemen SDM berbasis kesetaraan gender dan teknologi cerdas, dan secara praktis organisasi perlu mendesain kebijakan berbasis data analytics yang menekankan keadilan, keberagaman, dan pemberdayaan (Prasetyo, 2025).

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perempuan bukan hanya mengalami ketidaksetaraan, tetapi juga berkontribusi secara aktif dalam mendorong perubahan dan mengungkapkan kebutuhan sistem kerja yang lebih adil dan inklusif. Penelitian ini menekankan bahwa pengalaman dan cerita perempuan sangat penting dalam merumuskan strategi menuju tempat kerja yang adil dan berkelanjutan (Maretha et al., 2025). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi perlu ditransformasikan untuk memungkinkan perekrutan perempuan yang efektif di organisasi, khususnya untuk posisi kepemimpinan (Tatár-kiss, 2021).

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kesetaraan kesempatan kerja memiliki dampak positif terhadap rekrutmen. Hal ini tidak sepenuhnya menghilangkan kemungkinan diskriminasi, tetapi dapat membantu menguranginya. Ada berbagai cara untuk meningkatkan kesetaraan kesempatan kerja dengan menggunakan berbagai alat seperti rekrutmen anonim dan perekrutan proaktif yang dikombinasikan dengan rencana tempat kerja yang strategis (Nurminen, 2022). Penelitian sebelumnya memberikan saran untuk organisasi yang ingin mencapai kesetaraan gender yaitu melalui strategi rekrutmen digital, khususnya dalam konteks pasar negara berkembang (Balance et al., 2024). Hampir semua hambatan terkait gender, merugikan pelamar perempuan, dan menekankan perlunya mengatasi ketidaksetaraan gender secara luas. Rekomendasi utama misalnya, pelatihan bias gender, peningkatan komunikasi tanggung jawab dalam rekrutmen (Lane et al., 2024). Perlunya mengambil langkah-langkah dalam masyarakat dan pasar tenaga kerja untuk mencapai kesetaraan gender yang sesungguhnya (Ryskaliyev et al., 2019).

Hal ini di dukung oleh hasil penelitian bahwa banyak perempuan yang bekerja di LKP tidak hanya di ruang domestik, tapi juga di ruang publik salah satunya di LKP sebagai sebuah bisnis memberikan jadwal kerja yang fleksibel sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi perempuan (Fasya et al., 2022). Evaluasi dan umpan balik yang rutin



Dari gambar di atas terlihat bahwa kata **“Laki-Laki”** dibandingkan Perempuan masih lebih besar hal ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi kerja di Tasikmalaya masih lebih di dominasi oleh laki- laki dibandingkan Perempuan pada sektor formal. Meskipun sebagian besar perusahaan telah menerapkan kesetaraan gender dalam proses rekrutmen dan penempatan, terutama pada saat melakukan rekrutmen terlihat dari bagaimana mereka membuat informasi lowongan kerja yang tidak adanya kualifikasi berdasarkan gender/ mengharuskan laki- laki atau perempuan yang artinya kesempatan kerja tersebut terbuka kesempatan yang sama baik calon pelamar kerja laki- laki dan perempuan untuk bisa melamar pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan keterangan hasil wawancara dengan informan/ narasumber yaitu sebagai berikut:

Narasumber 1: “Kalau di perbankan, baik dalam hal rekrutmen maupun penempatan, tidak ada perbedaan atau prioritas berdasarkan jenis kelamin. Jadi, tidak ada dominasi laki-laki maupun perempuan. Siapa pun yang sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi kebutuhan tempat kerja bisa melamar dan berkesempatan sama, baik untuk unit operasional maupun unit bisnis. Kalau melihat di area cabang, termasuk cabang-cabang di Tasikmalaya, secara keseluruhan memang jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Hal ini karena pekerjaan di bank membutuhkan waktu yang cukup panjang, laki-laki umumnya bisa lebih fokus bekerja penuh waktu, sementara perempuan sering memilih mengutamakan keluarga sehingga banyak yang mengundurkan diri ketika tanggung jawab semakin tinggi yang akhirnya memilih fokus mengurus keluarga. Jadi secara komposisi memang laki-laki lebih mendominasi”.

Narasumber 2: “Bahkan untuk presentasi antara jumlah laki-laki dan perempuan dari sekitar 1.200 karyawan, hampir 60-40, 60 laki-laki, 40% perempuan karyawan. Jadi udah gapnya enggak terlalu tinggi. Hampir setara lah ya, memasuki 30%”.

Narasumber dari pihak salah satu perusahaan manufaktur membuat penjelasan sebagai berikut:

“Ya, kami tidak memandang gender. Namun ada beberapa posisi seperti driver, karena harus melakukan bongkar muat juga, hampir tidak ada perempuan yang melamar. Walaupun di lowongan tidak disebutkan syarat gender, tapi minat dari pelamar sudah otomatis mengerucut. Untuk posisi lain, seperti sales, admin, atau manajer, baik laki-laki maupun perempuan tetap ada yang melamar”.

“Pertama, lowongan kami publish di media sosial perusahaan, job portal, atau LinkedIn. Setelah ada CV yang masuk, kami lakukan screening. Kandidat yang

sesuai diminta melengkapi data, lalu lanjut ke interview, psikotest, dan jika lolos, diberikan offering letter”.

Hasil wawancara pun menjelaskan bahwa di bagian struktural masih di minati oleh laki-laki di bandingkan perempuan. Sesuai dengan pernyataan narasumber.

Narasumber: “Lebih banyak laki-laki. Alasannya, perempuan biasanya tidak mau mengambil posisi struktural, meskipun sebenarnya mampu jika mau belajar”.

Hal ini di dukung hasil penelitian sebelumnya yang perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan perempuan dalam mengembangkan karirnya namun individunya memiliki hambatan untuk mengembangkan karirnya sebab memiliki pertimbangan lain seperti keluarga dan penempatan wilayah kerja. Oleh karena itu posisi yang telah menduduki jabatan struktural cenderung didominasi oleh karyawan laki-laki yang tidak banyak pertimbangan (Larasati; et al., n.d.).

Sedangkan hasil wawancara dengan pihak manajemen pada perusahaan ritel sebagai berikut:

Narasumber 1: “Kalau secara umum jumlah karyawan secara gender itu seimbang. Tapi di bagian tertentu berbeda, misalnya gudang lebih banyak laki-laki, sementara toko dan live streaming lebih banyak perempuan. Untuk menjadi kepala toko peluang karir sama saja. Perempuan juga bisa jadi leader, contohnya ada store leader perempuan. Sekarang sudah cukup setara, Bu. Tidak dibedakan lagi antara laki-laki dan perempuan. Yang membedakan lebih ke kualifikasi, skill, dan pengalaman”.

Narasumber 2: “Cara kerja memang untuk di sini kan kebanyakan itu angkut-angkut barang, kemudian bongkar muat barang. Jadi memang dibutuhkan paling banyaknya itu tenaga laki-laki. Jadi untuk perempuan paling di bagian-bagian yang memang seperti di staf keuangan sama ada lagi di bagian packing. Jadi memang didominasi oleh karyawan laki-laki karena memang pekerjaannya lumayan berat. Kalau yang melamar banyak perempuan juga. Cuma ya kita tergantung kebutuhan dan tergantung posisi yang dibutuhkan. Kayak seperti misal, kalau di kita untuk sementara ini kan di produksi itu ada tiga shift ya, ada tiga shift. Jadi untuk yang shift malam itu kita perempuan tidak dulu. Jadi memang kebanyakan laki-laki juga. Jadi untuk posisi-posisi yang intinya untuk kerja-kerja berat ya memang diperuntukkannya untuk laki-laki. Kalau perempuan paling kita di staf lab, staf keuangan, dan staf-staf lainnya gitu Bu”.

Narasumber 3: “Kesempatan kerja kalau di kita, ada batas usia, tapi kalau untuk jenis kelamin/ gender, itu nggak ada. Kecuali, memang yang ngangkut-ngangkut, gitu, yang digudang, itu biasanya kan harus perlukan banyak tenaga, ya, itu pasti diutamakannya laki-laki. Tapi kalau untuk di toko sama saja, laki-laki sama perempuan juga, memiliki kesempatan yang sama”.

Selain itu, ada pernyataan hasil wawancara dengan pihak manajemen salah satu rumah sakit dan di bidang pendidikan.

Narasumber : “Lebih banyak perempuan, sekitar 60%. Dari total 210 karyawan, mayoritas perempuan karena banyak bidang layanan yang memang khusus untuk perempuan, seperti bidan, perinatologi, ruang bayi, dan perawatan anak. Karena perempuan lebih telaten, sabar, dan humanis. Hal ini bisa meningkatkan kenyamanan pasien dan mengurangi komplain. HRD, keuangan, dan rekam medis banyak diisi perempuan juga. Karena pekerjaan itu butuh ketelitian dan kerapihan. Kalo laki- laki Lebih banyak di bagian teknis. Tapi beberapa bidang seperti laboratorium juga sekarang banyak diisi perempuan”.

Narasumber: “Sampai saat ini, kebetulan lebih banyak perempuan dibanding laki-laki. Sebenarnya tidak ada alasan khusus. Kebetulan saja, pada saat rekrutmen, yang lulus lebih banyak perempuan. Misalnya, dalam tes psikotesnya atau tenaga kependidikan, hasilnya lebih banyak yang lulus perempuan. Namun biasanya di lapangan memang lebih banyak laki-laki. Karena pekerjaan di lapangan menuntut tenaga ekstra, seperti harus sering keliling kampus, panas-panasan, dan mengecek gedung. Sedangkan di back-office, keuangan, atau administrasi, biasanya lebih banyak perempuan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan dari hasil penelitian ini yaitu bahwa partisipasi kerja secara umum masih di dominasi oleh laki- laki dibandingkan perempuan. Misalnya di bidang perbankan, manufaktur maupun ritel. Meskipun pada saat ini jumlah karyawan perempuan hampir bisa dikatakan setara perbedaannya tidak terlalu jauh. Sedangkan di pekerjaan formal seperti di rumah sakit dan pendidikan lebih di dominasi oleh perempuan. Alasannya dominasi berdasarkan gender tersebut ternyata dilapangan nya memang perempuan tidak tertarik pada pekerjaan teknis yang berat yang membutuhkan fisik kuat. Untuk di bidang struktural lebih di dominasi laki-laki karena perempuan terlihat kurang minat dikarenakan

tidak siap dengan tanggung jawab yang lebih tinggi, selain itu perempuan yang sudah menikah lebih memilih fokus ke keluarganya dan memilih keluar dari tempat kerjanya jika pekerjaan yang penuh waktu. Sedangkan perempuan lebih didominasi pada pekerjaan yang bersifat administrasi yang membutuhkan kerapian dan ketelitian.

Padahal dalam proses rekrutmen pihak perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi semua gender tidak dibedakan. Di dalam pamflet lowongan kerja tidak dicantumkan kualifikasi gender. Namun dalam penempatan, di lihat lagi dari kemampuannya dan di tempatkan sesuai kemampuannya. Untuk budaya atau stereotip selama ini seperti yang dibahas di latarbelakang ternyata masih melekat, terlihat ada anggapan- anggapan dari salah satu manajemen tersebut misalnya laki- laki lebih kuat secara fisik dan mental sehingga lebih cocok pada pekerjaan teknis maupun dalam struktural sedangkan perempuan lebih cocok pada pekerjaan administratif. Hal tersebut mempengaruhi dalam proses penempatan kerja.

Sarannya yaitu memfokuskan kepada perempuan untuk ditingkat motivasinya dalam keinginan untuk masuk ke dalam struktural bisa diberikan reward dari pihak perusahaan. Dan kepada pihak manajemen diharapkan stereotip tersebut bisa dihilangkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan manajemen untuk mengenali bias kognitif, serta harus konsisten tetap diperkuat dengan data bukan hanya persepsi. Karena penelitian ini keterbatasan waktu dalam proses pengumpulan datanya, maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih komprehensif misalnya jumlah informan diperbanyak, tidak hanya melihat dari perspektif dari manajemennya saja tapi dari pihak pekerja dan melengkapi peraturan- peraturan dari pemerintah yang mendukung pada kebijakan kesetaraan gender ini.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada DPPM (Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat) DIKTI atas dukungan pendanaan penelitian ini, serta kepada pihak kampus yang telah memediasi dan memfasilitasi seluruh proses pelaksanaan penelitian hingga terselesaikan dengan baik. Selain itu, terima kasih kepada seluruh informan/ narasumber pihak manajemen di wilayah Tasikmalaya yang telah berpartisipasi memberikan informasi berharga dalam proses pengumpulan data.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Balance, G., Hussain, I., & Adil, M. S. (2024). *PATHWAYS TO EQUALITY* : 2(2), 247–258.
- Dwi, R., Parmitasari, A., Syariati, A., Islam, U., & Alauddin, N. (2024). *MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM : PRAKTIK DAN PRINSIP Management of Workforce Recruitment in an Islamic Perspective* : 7, 245–257.
- Efendi, S., Jakarta, U. N., & Gender, K. (n.d.). *IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DAN PEMBERDAYAAN*. 2(1), 92–99.
- Fasya, M. F., Karwati, L., & Herwina, W. (2022). Peran Gender Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan Di Kota Tasikmalaya. *Jendela PLS*, 7(2), 138–144.  
<https://doi.org/10.37058/jpls.v7i2.5181>
- Iftitah, A., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., & Perdana, M. T. (2023). *Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. 1(2).
- Khurun'in, I., & Ratnaningsih Damayanti. (2023). *Perempuan & Kebijakan Publik* (pertama). UB Press.
- Lane, C., Saronga, N., Berretta, R. F. R., Momenzadeh, K. B. L., Ware, A. G. S., & Milam, J. (2024). *Does targeted recruitment turn the dial for gender equity? A qualitative study at an Australian*. August 2023, 934–956.  
<https://doi.org/10.1111/hequ.12499>
- Larasati, M. A., Sunarto, & Rahmiaji, L. R. (n.d.). *ESENSI PENGALAMAN KESETARAAN GENDER PEKERJA PEREMPUAN DI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI*.
- Leovani, E., Ismadi, F. H., Terenggana, C. A., Katolik, U., & Charitas, M. (2023). *KETIDAKSETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA : TINJAUAN*. 13(02), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- Lutfiah, F., Mulyani, S. S., Perkasa, D. H., & Saluy, A. B. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendorong Kesetaraan Gender di Tempat Kerja : Sebuah Literature Review*. 6(6), 3834–3845.
- Maretha, C. H., Muklis, D. S., Tabina, A., & Sarita, M. A. (2025). *Perspektif dan Narasi Perempuan Mengenai Peran dalam Peningkatan Kesetaraan Gender di Dunia Kerja : Studi Kasus dalam Pembangunan Berkelanjutan*. 4(1), 269–278.
- Niken Nabillah Putri. (n.d.). *ANALISIS KESETARAAN GENDER DALAM BIDANG KETENAGAKERJAAN DI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA*. 1–15.
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79.  
<https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Nurminen, W. (2022). *The impact of equal employment during recruitment process* Author.
- Permata, S. S. I., Yenrizal, & Gita Astrid. (2024). *REPRESENTASI KESETARAAN GENDER DALAM DUNIA KERJA (STUDI KASUS PADA STASIUN PAL TV PALEMBANG)* *Jurnal Studi Ilmu Komunikasi*. 03, 77–91.
- Prasetyo, H. D. (2025). *Mewujudkan Kesetaraan Gender melalui Transformasi*. 3(3), 208–213.

- Ryskaliyev, D. U., Mirzaliyeva, A., & Tursynbayeva, G. (2019). *Gender inequality among employees in kazakhstan*. 235, 319–332.
- Tania, C. L., & Zubaedah, R. (2025). *Jurnal Dunia Ilmu Hukum Tinjauan Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia : Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Kesetaraan Gender Jurnal Dunia Ilmu Hukum*. 3(2017), 5–9.
- Tatár-kiss, K. (2021). *Gender Equality Provided by Active Action in Recruitment and Selection Process*. 49–57. <https://doi.org/10.15170/MM.2021.55.03.04>