

**IMPLIKASI KEBIJAKAN UNTUK MENGATASI KESENJANGAN UPAH
GENDER DI LINGKUNGAN KERJA MANUFAKTUR**

Dina Sarah Syahreza
dinasarahsyahreza@unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

Hilma Harmen
hilmaharmen@unimed.ac.id
Universitas Negeri Medan

Andika Zulfri
andikazulfri470@gmail.com
Universitas Negeri Medan

Ayu Chintia
ayu201809@gmail.com
Universitas Negeri Medan

Putri Waiwini Fonataba
putrifonataba2@gmail.com
Universitas Negeri Medan

Zulaika Rahma
zulaikarahma2204@gmail.com
Universitas Negeri Medan

Stephen Malau
malaustephen5@gmail.com
Universitas Negeri Medan

ABSTRACT

Confirming the gender pay gap among Indonesian manufacturing workers is the aim of this research. By using a data collection approach based on reviews, reading sources, and analysis of various references, including books, national journals, international journals, and related articles, the research method used is descriptive qualitative. Despite laws prohibiting gender discrimination in the workplace, research findings show that women are still often paid less than men. The implication of this research is that greater efforts are needed to reduce the gender wage gap in the manufacturing sector. Companies need to improve provisions governing protection, wages and welfare as part of their management, as well as ensure that promotion processes and project assignments are based on individual qualifications, performance and potential, not gender preferences or bias, to achieve better gender equality in manufacturing work environment.

Keywords: Gap, Gender Wages, Policy, Gender Equality

1. PENDAHULUAN

Ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil atau berat sebelah karena perbedaan yang signifikan, hal ini terkadang disebut sebagai diskriminasi (Guest, 2018). Ketika berbicara tentang diskriminasi di tempat kerja, bentuk yang paling umum adalah “kesenjangan upah”, atau perbedaan kompensasi antara laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang setara.

Di negara-negara lain, khususnya Indonesia, kesenjangan upah masih tetap ada meskipun telah

ada kemajuan dalam hal kesetaraan gender. Meskipun memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang sama dengan rekan-rekan laki-laki mereka, perempuan dibayar lebih rendah daripada laki-laki (Carlsen, 2020), diskriminasi berdasarkan karakteristik termasuk etnis, agama, orientasi seksual, cacat tubuh, dan orientasi terjadi (Sanjaya & Fitriyah, 2020).

Meskipun ada penekanan industri baru-baru ini terhadap hambatan-hambatan ini, diskriminasi gender terhadap perempuan masih terus terjadi di tempat kerja (Mandel

& Semyonov, 2014; McDevitt et al., 2009). Untuk menghapus kesenjangan upah gender-yang didefinisikan sebagai perbedaan pendapatan kotor rata-rata untuk tenaga kerja yang sama-upah harus ditentukan oleh mekanisme pengupahan yang memberikan hasil yang setara untuk pekerjaan yang dihasilkan oleh laki-laki dan perempuan tanpa perlu melakukan perbandingan berdasarkan jenis kelamin (Arshad, 2020; Larasati, 2021).

Terkait kesenjangan upah gender, perbedaan kompensasi antara laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang setara merupakan salah satu jenis diskriminasi yang paling umum terjadi (Ayyash & Sek, 2021). Bahkan dengan pendidikan dan riwayat pekerjaan yang sama, perempuan sering kali menghasilkan lebih sedikit uang daripada laki-laki.

Bukan hanya lingkungan yang mendiskriminasi mereka, tetapi juga atasan mereka. Karena perempuan dianggap kurang cerdas, berpengetahuan, dan terampil dibandingkan laki-laki, diskriminasi terhadap mereka sering terjadi. Hak asasi manusia dilanggar ketika ada perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja. Ini menghilangkan dominasi satu gender.

Kesenjangan upah buruh adalah bentuk pelanggaran HAM yang mempengaruhi kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja. Menurut Hennigusnia pada tahun 2014 dalam Hakiki, I. O., & Pratiwi, C. S. (2023), ditemukan adanya perbedaan upah antara gender yang masih belum dapat dijelaskan oleh

faktor-faktor lain, yang menunjukkan adanya diskriminasi. Meskipun terdapat perbedaan biologis antara pria dan wanita, kebudayaan memainkan peran dalam menafsirkan perbedaan tersebut sebagai tuntutan sosial terkait perilaku yang pantas, hak-hak, sumber daya, dan kekuasaan. Kesenjangan gender dalam hal pendapatan masih terjadi di Indonesia. Masyarakat patriarki yang berlaku di Indonesia, menurut Khotimah (2009), adalah alasan di balik kesenjangan gender.

Salah satu sektor ekonomi Indonesia yang memiliki kesenjangan upah berdasarkan gender adalah sektor manufaktur. Pengolahan bahan mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang memiliki nilai jual lebih tinggi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh industri manufaktur (Novitasari, Hartoyo, & Anggraeni, 2015).

Pada penelitian yang dilakukan Wibowo, K. P. & Pangestuty, F. W (2023) untuk mengurangi ketimpangan pendapatan antar daerah, pemerintah perlu merumuskan kebijakan pengimbang. Kebijakan ini dapat berupa peningkatan investasi dan dukungan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di daerah-daerah yang tertinggal, serta penguatan infrastruktur dan sumber daya manusia. Selain itu, kebijakan ini juga harus memperhatikan pengembangan sektor ekonomi lokal yang berpotensi untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat di daerah tersebut.

Tenaga kerja adalah salah satu cara industri sumber daya manusia

berkembang. Penduduk usia kerja dikenal sebagai tenaga kerja. Orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat maupun untuk memenuhi kebutuhan sendiri disebut sebagai tenaga kerja, menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2. Kesetaraan gaji buruh di Indonesia dijamin oleh konstitusi negara. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

2. KERANGKA TEORITIS

Winarno (2002), implikasi dari suatu penelitian adalah konsekuensi logis yang dapat ditarik dari kesimpulan yang diperoleh. Hal ini menekankan pentingnya memahami hubungan sebab-akibat antara hasil penelitian dengan situasi atau fenomena yang diteliti.

Sementara itu, menurut Silalahi (2005), implikasi lebih merujuk pada akibat yang muncul akibat dari penerapan suatu program atau kebijakan. Ini menyoroti pentingnya memperhitungkan dampak praktis dari suatu tindakan atau keputusan dalam konteks pengembangan kebijakan atau strategi.

Namun, dari perspektif Sugiyono (2016), implikasi memiliki makna yang lebih dalam, yaitu sebagai gambaran terperinci dari signifikansi atau relevansi temuan penelitian. Ini menunjukkan pentingnya memahami implikasi secara holistik dan menyeluruh untuk

memahami dampak substansial dari penelitian.

Dye (2009), seorang ilmuwan politik, mendefinisikan kebijakan sebagai semua tindakan yang diambil oleh pemerintah yang memiliki konsekuensi signifikan bagi masyarakat.

Van Der Veer dan Lowi (2000), dua pakar kebijakan publik mendefinisikan, seseorang atau sekelompok orang dapat memilih serangkaian tujuan, nilai, taktik, dan strategi yang akan diadopsi dan berdampak pada banyak orang untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dikenal sebagai kebijakan.

Dari perspektif Atkinson (2015), kesenjangan upah adalah sebuah fenomena yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, jenis kelamin, ras, etnis, dan lokasi geografis. Ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan beragam variabel yang dapat memengaruhi pembentukan kesenjangan upah.

Sementara itu, menurut Stiglitz (2012), kesenjangan upah merupakan masalah ekonomi dan sosial yang serius, yang memiliki potensi untuk memberikan dampak negatif pada pertumbuhan ekonomi, stabilitas sosial, dan demokrasi. Ini menekankan urgensi penanganan kesenjangan upah sebagai bagian dari upaya mempromosikan kesejahteraan sosial dan kestabilan ekonomi.

Menurut Satalaksana (2002), lingkungan kerja manufaktur adalah suatu sistem yang terbentuk dari manusia, mesin, material, dan metode yang saling berinteraksi serta terkait

satu sama lain dalam proses produksi barang jadi.

Suma'mur (1995) mendefinisikan lingkungan kerja manufaktur sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaannya. Penekanan definisi ini berada pada aspek kesehatan dan keselamatan kerja.

Metally (2001) mendefinisikan lingkungan kerja manufaktur sebagai keseluruhan kondisi fisik maupun non-fisik yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi produktivitas serta kesehatan mental dan fisiknya.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari metode penelitian kualitatif deskriptif adalah untuk menggambarkan ciri-ciri, dinamika, dan esensi dari suatu kejadian atau setting tertentu melalui pemahaman yang menyeluruh terhadap pokok permasalahan (Sugiyono, 2013).

Dengan menggunakan data dari tinjauan, pembacaan, dan analisis berbagai referensi - buku, jurnal nasional, jurnal internasional, dan artikel terkait - penelitian ini menggunakan metodologi pengumpulan data.

Penulis memakai pendekatan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data. Moh Arif Novriansyah (2018) melakukan penelitian dengan mengutip buku, jurnal, brosur, dan artikel lain yang sangat relevan dengan topik yang diteliti. Jenis penelitian ini dikenal

dengan istilah penelitian kepustakaan (library research), seperti yang didefinisikan oleh Indriantoro dan Supomo (2002:152). Dengan kata lain, penulis mengumpulkan fakta-fakta yang bersifat dokumenter yang berkaitan dengan subjek yang diteliti. Alih-alih terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data, penulis dapat melakukan penelitian kepustakaan dengan menggunakan berbagai bahan referensi yang mendukung hasil penelitian.

Analisis data akan melibatkan proses penyusunan temuan dari literatur yang relevan untuk mengatasi diskriminasi upah gender yang terjadi di lingkungan kerja manufaktur di Indonesia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal Indeks Kesenjangan Gender Global dan sub-indeks Partisipasi dan Kesempatan Ekonomi, Indonesia berada di urutan 88 dan 107, masing-masing, dalam studi Forum Ekonomi Dunia tahun 2016. Indeks ini hanya mencapai 0,68 ketika membandingkan gaji laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara. Dibandingkan dengan sepuluh tahun sebelumnya, ketika nilainya mencapai 0,79, angka ini menunjukkan adanya penurunan. Berdasarkan angka-angka ini, Indonesia perlu mengejar ketertinggalannya dari negara lain untuk mencapai kesetaraan gender (kesetaraan upah antara jenis kelamin) dalam sektor ekonomi, salah satunya manufaktur.

Sektor manufaktur memiliki peran yang signifikan dalam ekonomi Indonesia karena menyerap sekitar

12,72% dari total angkatan kerja pada tahun 2005 (BPS, 2005). Sektor manufaktur mempekerjakan lebih banyak orang setiap tahunnya; pada tahun 2015, persentasenya mencapai 13,29% (BPS, 2015a). Berbagai macam tugas, termasuk desain produk, pemilihan barang, perencanaan, produksi, kontrol kualitas, manajemen, dan penjualan, dilakukan oleh organisasi manufaktur.

Karena beberapa alasan, sektor manufaktur sangat penting bagi perekonomian Indonesia. Sektor manufaktur memberikan kontribusi terbesar terhadap PDB dari semua industri. Industri manufaktur Indonesia menyumbang 29,1% dari PDB Indonesia pada tahun 2001, menurut laporan Biro APBN (DPR, 2014). Banyak sekali orang yang bekerja di sektor manufaktur.

Kontribusi lapangan kerja sektor manufaktur adalah 12,72% pada tahun 2005 dan terus meningkat hingga mencapai 13,29% pada tahun 2015, menurut Laili & Damayanti (2018). Sebuah studi yang diterbitkan pada tahun 2013 oleh BPPP mengklaim bahwa pada tahun 2000, sektor manufaktur menyumbang 70,9% dari seluruh ekspor.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martesa dan Arie (2018) menunjukkan bahwa di sektor manufaktur di Indonesia, terdapat kesenjangan upah terhadap pekerja perempuan, yang berarti bahwa upah yang diterima perempuan lebih rendah daripada tingkat produktivitas mereka. Penelitian yang mereka lakukan dengan memperhitungkan data secara kuantitatif pada perusahaan eksportir dan non-

eksportir, menunjukkan adanya diskriminasi upah terhadap perempuan dengan dibuktikan dengan menggunakan data tahun 1996 dan 2006, dan tetap *robust* dengan ketika menggunakan data *pooled cross section* tahun 1996 dan 2006.

Selain disektor manufaktur, cakupan luas lainnya yang terjadi di Indonesia juga tercatat adanya diskriminasi upah, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas Ma'arif (2023) mengenai kesenjangan upah yang terjadi berdasarkan gender, kesenjangan upah ini dinilai dengan perbedaan relatif dalam upah antara pekerja pria dan wanita, di mana semakin besar kesenjangan menunjukkan bahwa pekerja pria mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada pekerja wanita. Penelitian ini juga menggunakan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai kesenjangan upah gender yang terjadi lima tahun terakhir di Indonesia. Data dari BPS ini menunjukkan bahwa pada tahun 2018, kesenjangan upah gender di Indonesia sebesar 21,74% yang kemudian naik lagi menjadi 22,61% pada tahun 2019. Kesenjangan ini kembali turun di tahun 2020, total kesenjangan upah gender di Indonesia sebesar 21% dan kemudian turun menjadi 20,39% di tahun 2021. Namun, pada tahun 2022 kesenjangan upah gender di Indonesia kembali naik sebesar 1,70% menjadi 22,09%.

Pengolahan kayu dan konstruksi adalah kegiatan bisnis Raka Bali. Karyawan di CV. Raka Bali secara teratur mendapatkan bayaran dalam bentuk bonus, upah

lembur, dan gaji pokok setiap bulannya. Fakta bahwa seorang pekerja belum mendapatkan salah satu haknya-yaitu upah minimum-terungkap saat saya berdiskusi dengan pekerja tersebut di CV. Raka Bali. Uraian di atas menjadi dasar dari permasalahan yang perlu ditelusuri lebih lanjut terkait regulasi pengupahan buruh dan hambatan yang menghalangi CV. Raka Bali dalam menerapkan upah minimum.

Keputusan Gubernur Nomor 2235/03-G/HK/2019 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota Tahun 2020 menyatakan bahwa Raka Bali belum memenuhi komitmennya dalam membayar upah minimum, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak I Wayan Sudarmadi, CV. Berbicara mengenai hal ini, Bapak I Wayan Sudarmadi menyatakan bahwa ia hanya digaji sebesar Rp 2.080.000 (dua juta delapan puluh ribu) per bulan dan tidak mengetahui adanya SK Gubernur terkait UMK tahun 2020. Hal ini menggambarkan bahwa ada perbedaan mendasar dalam bagaimana peraturan diimplementasikan di masyarakat vs apa yang diinginkan, atau lebih khusus lagi, perbedaan *dasollen* dan *dassein* dalam hal ketentuan upah minimum.

Menurut Wibowo, K. P. & Pangestuty, F. W (2023), untuk mengurangi kesenjangan pendapatan antar wilayah, pemerintah perlu merancang kebijakan pengimbang. Upaya ini mencakup peningkatan investasi dan dukungan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di daerah tertinggal, serta

perbaikan infrastruktur dan pemberdayaan sumber daya manusia. Selain itu, kebijakan tersebut harus mempertimbangkan pengembangan sektor ekonomi lokal yang memiliki potensi untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat setempat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratih Maharani Ekaningtyas (2020), bagian yang tidak dapat dijelaskan dari hasil dekomposisi persamaan upah berfungsi sebagai proksi diskriminasi upah gender di sektor KBLI 3 digit. Rasio konsentrasi empat perusahaan terbesar di sektor KBLI 3 digit digunakan untuk mengukur tingkat persaingan. Studi ini menggunakan modal asing, produktivitas, dan ekspor sebagai variabel kontrol. Data gabungan dari tahun 2000, 2004, 2009, dan 2014 menghasilkan total 101 sektor sebagai sampel penelitian. Rasio konsentrasi secara signifikan mengurangi diskriminasi upah gender di sektor manufaktur Indonesia, sesuai dengan temuan uji empiris yang dilakukan untuk penelitian ini. Dengan demikian, tingkat diskriminasi upah gender di sektor manufaktur Indonesia meningkat seiring dengan semakin dekatnya sektor tersebut dengan persaingan tidak sempurna.

Penting bagi perusahaan untuk memiliki ketentuan yang mengatur perlindungan, upah, dan kesejahteraan sebagai bagian dari manajemen mereka. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjaga, membina, dan mendukung karyawan mereka agar menjadi pekerja yang loyal. Hal ini tidak hanya

menguntungkan perusahaan, tetapi juga dapat meningkatkan prestasi perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencegah kesenjangan upah antara gender, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pasal 3 peraturan tersebut menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi upah antara pekerja pria dan pekerja wanita untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Penetapan peraturan ini menunjukkan komitmen serius pemerintah dalam menghapuskan diskriminasi upah antara gender.

Setiap perusahaan harus menerapkan kebijakan penggajian yang transparan dan terbuka. Ini karena untuk memastikan bahwa dalam penggajian dan proses evaluasi kinerja tidak membedakan antara jenis kelamin. Dengan demikian, para karyawan dapat melihat secara jelas bagaimana upah mereka ditentukan dan memastikan bahwa tidak ada diskriminasi gender dalam proses tersebut. Selanjutnya Perusahaan perlu melakukan peninjauan rutin terhadap sistem penggajian mereka untuk mengidentifikasi adanya kesenjangan upah gender. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis data penggajian secara berkala dan membandingkan upah antara karyawan dengan jenis kelamin yang berbeda yang memiliki tingkat pengalaman, kualifikasi, dan tanggung jawab yang serupa. Kemudian adanya Pelatihan tentang kesadaran gender dapat membantu mengubah sikap dan perilaku yang dapat memicu diskriminasi gender,

termasuk dalam pengambilan keputusan terkait penggajian.

Karyawan dan manajer perlu diberikan pemahaman yang lebih baik tentang kesetaraan gender dan dampak negatif dari diskriminasi upah. Kemudian perusahaan dapat memberikan insentif kepada manajer dan departemen yang berhasil mengurangi atau menghilangkan kesenjangan upah gender di dalam tim mereka. Hal ini dapat mencakup bonus kinerja atau pengakuan khusus sebagai cara untuk mendorong praktik-praktik yang berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dalam Perusahaan juga perlu memastikan bahwa kesempatan pengembangan karir dan kenaikan pangkat tersedia secara merata bagi semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin. Ini termasuk memastikan bahwa proses promosi dan penugasan proyek didasarkan pada kualifikasi, kinerja, dan potensi individu, bukan preferensi atau bias gender.

Selanjutnya perusahaan harus memantau secara teratur data penggajian dan melaporkan hasilnya secara transparan kepada karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Pelaporan ini dapat membantu mempertanggungjawabkan perusahaan atas upaya mereka untuk mengatasi diskriminasi upah gender dan menunjukkan komitmen mereka terhadap kesetaraan gender.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini menegaskan adanya ketidakadilan upah berdasarkan jenis kelamin di antara pekerja di sektor manufaktur di

Indonesia. Perempuan cenderung menerima bayaran yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka, meskipun aturan-aturan yang melarang diskriminasi gender di tempat kerja telah diberlakukan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk mengurangi kesenjangan upah gender masih perlu ditingkatkan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam penggunaan pendekatan kualitatif yang mungkin membatasi generalisasi temuan. Selain itu, data yang digunakan mungkin tidak mencakup seluruh spektrum pekerja di sektor manufaktur, sehingga hasil penelitian perlu diperlakukan secara hati-hati.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dikatakan bahwa terdapat ketidakadilan upah berdasarkan jenis kelamin di sektor manufaktur di Indonesia. Perempuan cenderung menerima bayaran yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka, meskipun telah ada aturan yang melarang diskriminasi gender di tempat kerja. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk mengurangi kesenjangan upah gender di sektor manufaktur.

Untuk itu, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

- 1) Perusahaan perlu menerapkan kebijakan penggajian yang transparan dan terbuka untuk memastikan tidak adanya diskriminasi gender dalam proses penggajian dan evaluasi kinerja.
- 2) Perusahaan perlu melakukan peninjauan rutin terhadap sistem penggajian mereka untuk mengidentifikasi adanya

kesenjangan upah gender. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis data penggajian secara berkala.

- 3) Pelatihan tentang kesadaran gender perlu diberikan kepada karyawan dan manajer untuk mengubah sikap dan perilaku yang dapat memicu diskriminasi gender, termasuk dalam pengambilan keputusan terkait penggajian.
- 4) Perusahaan dapat memberikan insentif kepada manajer dan departemen yang berhasil mengurangi atau menghilangkan kesenjangan upah gender di dalam tim mereka, sebagai bentuk pengakuan terhadap praktik-praktik inklusif yang mereka terapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshad, S. H. (2020). Gender discrimination and job satisfaction. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(8), 63-79.
- Atkinson, A. B. (2015). *Inequality: What can be done?.* Harvard University Press.
- Ayyash, M., & Sek, S. K. (2021). What explains the gender pay gap in the West Bank? *AIP Conference Proceedings*, 2347(1).
<https://doi.org/10.1063/5.0075327>
- Badan Pusat Statistik. (2005). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia November 2005.*

- Badan Pusat Statistik. (2015a). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2015*.
- Carlsen, L. (2020). Gender inequality and development. *Sustainability Science*, 15, 1305–1312. <https://doi.org/10.1007/s11625-019-00767-9>
- Dewan Perwakilan Rakyat. (2014). *Industri manufaktur Indonesia: Tantangan dan kebijakannya*. <http://www.dpr.go.id/doksetjen/dokumen/biro-apbn-apbn-IndustriManufaktur-Indonesia-Tantangan-danKebijakannya-1433474357.pdf>
- Dye, T. R. (2009). *Understanding public policy (12th ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Ekaningtyas, R. M. (2020). Persaingan dan diskriminasi upah gender di industri manufaktur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 168-175.
- Guest, R. (2018). The real gender pay gap. *Policy*, 34(1), 3-10.
- Hakiki, I. O., & Pratiwi, C. S. (2023). Efektivitas konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 terhadap kesenjangan pemberian upah buruh perempuan dan laki-laki dalam melindungi dan menegakkan hak asasi perempuan di Indonesia. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 2822-2826.
- Ma'arif, A. (2023). The gender pay gap and its impact on women's economic. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(6). <https://www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/JICP>
- Martesa Husna Laili, & Damayanti, A. (2018). Kesenjangan upah antargender di Indonesia: Bukti empiris di sektor manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 18(3), 221-239. <https://doi.org/10.21002/jepi.v18i3.662>
- Metally, Y. (2001). *Pengantar teknik industri*. Bandung: ITB Press.
- Novriansyah, M. A. (2018). Pengaruh pengangguran dan kemiskinan terhadap pertumbuhan ekonomi di provinsi Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 59-73.
- Putra, P. Y. (2020). Implementasi pengaturan hukum terkait pemberian upah minimum bagi tenaga kerja pada CV. Raka Bali. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(3), 237-252.
- Sanjaya, R. R., & Fitriyah, N. (2020). Representasi diskriminasi gender dalam film Badik Titipan Ayah. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(1), 1-16.
- Silalahi, A. B. (2005). *Kebijakan dan strategi pengembangan pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Stiglitz, J. E. (2012). *The price of inequality: Why not everyone benefits from global wealth*. W. W. Norton & Company.
- Sugiyono, D. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P. (1995). *Higiene perusahaan dan keselamatan kerja*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Sutalaksana, A. (2002). *Ergonomi: Perancangan sistem kerja manusia-mesin*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Van Der Veer, M., & Lowi, P. B. (2000). *From action to outcome: The logic of policy evaluation*. Transaction Publishers.
- Wibowo, K. P., & Pangestuty, F. W. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi ketimpangan pendapatan di Indonesia. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 2(2), 539-549. <http://dx.doi.org/10.21776/jdess.2023.02.3.06>
- Winarno, S. (2002). *Metodologi penelitian untuk bidang ilmu sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- World Economic Forum. (2016). *The global gender gap report 2016: Insight report*. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>