

DISKRIMINASI UPAH TERHADAP PEREMPUAN YANG BEKERJA: A PERSPECTIVE OF GENDER WORK PLACE

Putri Rahmah Nurhakim^{1*}, Ita Rodiah¹, Henky Fernando²

¹Interdisciplinary Islamic Studies, Fakultas Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Indonesia

²Program Studi Antropologi, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Gadjah Mada, Jl. Nusantara 1, Bulaksumur Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding author: putriahmah282@gmail.com

Abstract *Gender discrimination against working women in the context of wages is a widely debated topic. This article presents in-depth case studies to provide a more concrete understanding of how gender discrimination affects individuals and organizations in the workplace. Case studies include the experiences of individuals who have experienced pay discrimination, difficulties in achieving promotion, or other negative impacts arising from gender inequality. In addition, discrimination is also presented in the form of memes that reflect unfair wage differentials between equally qualified men and women, while also highlighting discrimination in promotions, gender stereotypes and wider economic disparities that affect women in the workplace. The methods used in writing this article are literature review, virtual ethnography. This research uses Nurture theory which explains that there are no differences between women and men. The author tries to provide explanations related to issues of wage discrimination against working women, through mass media, references to competent articles and books based on the study. The results show that through the use of memes and interviews the issue of gender discrimination in the workplace, especially in the context of wages, becomes more visible and makes people aware of the inequality that needs to be addressed immediately.*

Keyword:

Discrimination, wages, women, occupation, gender

Article Info

Received : 06 Jun 2023

Accepted : 26 Aug 2023

Published : 20 Nov 2023

1. Pendahuluan

Konsep gender lahir akibat proses sosial budaya yang terhubung dengan pembagian peranan dan kedudukan antara laki-laki dan perempuan dalam hidup bermasyarakat (Lindqvist et al., 2021). Pada dasarnya kita ketahui bahwa semua orang setuju dan sepakat terhadap opini yang berkelirannya bahwa perempuan dan laki-laki itu berbeda dari segi apapun. Tentu saja perbedaan ini tidak terjadi secara alamiah, namun terjadi akibat adanya konstruksi dari dahulu. Di mana laki-laki menganggap kedudukan perempuan lebih rendah dan tertinggal darinya yang

terjadi karena adanya kontruksi budaya dan bukan alamiyah (Löffler & Greitemeyer, 2023). Konsep gender ini selalu digunakan untuk membedakan perempuan dan laki-laki dalam bidang sosio-kultural yang dalam hal ini, terjadi akibat adanya proses sosial (Mulasari, 2015). Sosial budaya dan norma ini berlaku hampir di seluruh bagian Indonesia yang membuat banyaknya pekerja perempuan yang dialihkan kerja ke bidang domestik di banding sektor publik, meskipun dalam tatanan negara setiap orang memiliki Hak Asasi Manusia (HAM) dalam menjalani perannya di dalam kedua sektor ini (Iqbal & Harianto, 2022). Saat ini banyak sekali kejadian-kejadian yang memperlihatkan bahwa perempuan bekerja dibidang informal dan ini menjadi sebuah fenomena bahwa adanya kontruksi gender nasional di Indonesia.

Perempuan masih menghadapi diskriminasi gender di dunia kerja meskipun sebagian industri kini sudah banyak yang menekankan hambatan tersebut (Mandel & Semyonov, 2014; McDevitt et al., 2009). Diskriminasi seringkali merujuk pada pelayanan yang berat sebelah atau tidak adil kepada individu tertentu yang disebabkan oleh perbedaan yang sangat dominan (Guest, 2018). Istilah tersebut biasanya melukiskan sebuah tindakan yang berasal dari mayoritas yang dominan dengan hubungannya dengan kelompok minoritas yang lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku tersebut tidak bermoral, sehingga bersifat diskriminatif. Disisi lain, perempuan erat dilekatkan dengan simbol sebagai pengurus rumah dan tidak lebih yang sering disebut sebagai pekerja rumah tangga (Bastian et al., 2019).

Sebagai negara demokratis setiap orang memiliki kewajiban dan hak atas hidupnya untuk menentukan pilihan dalam mencari pekerjaan baik itu perempuan maupun laki-laki (Huang et al., 2020). Namun pada kenyataannya, karena struktur gender yang sangat terabaikan dan seksis, perempuan seringkali dihakimi untuk kehidupannya. Diskriminasi ini tidak hanya berasal dari lingkungan terdekat, namun juga berasal dari dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Diskriminasi sering terjadi karena perempuan dianggap merupakan makhluk yang lemah dalam hal pendidikan, pengetahuan dan keterampilan. Selain kekerasan, upah yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan dan kerja keras perempuan, mereka sering tidak dibayar atau dengan kata lain hanya sebagian upah yang diberikan selama mengemban pekerjaan (Banjarani & Andreas, 2019; Ekaningtyas, 2020; Laili & Damayanti, 2018). Terlebih setelah mendapatkan haknya di dalam akses pekerjaan mereka tidak pernah terlepas dari diskriminasi yang di hadirkan di tempat kerja karena jumlah pekerja perempuan lebih sedikit dibanding laki-laki yang sekaligus mendominasi kuasa di tempat kerja.

Diskriminasi yang sering terjadi di tempat kerja yang paling umum adalah upah atau *pay gap* yaitu, perbedaan upah laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama dan sebanding. Meskipun, adanya kemajuan dalam kesetaraan gender, kesenjangan gaji masih menjadi persoalan sampai saat ini beberapa negara terutama Indonesia. Perempuan mendapatkan upah yang relatif lebih rendah dari pada rekan laki-laki, meskipun mereka memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sama (Carlsen, 2020). Diskriminasi ini terjadi berdasarkan faktor seperti ras, agama, orientasi, seksual dan disabilitas (Sanjaya & Fitriyah, 2020). Dalam bidang pembangunan pemberdayaan, perempuan menjadi permasalahan yang sangat mendasar yang mengalami rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan, di samping adanya bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Sejalan dengan itu Gracia et al (2020) menyebutkan rendahnya kualitas hidup terjadi hampir pada semua sektor seperti sosial budaya, lingkungan, pendidikan, kesehatan, ekonomi, maupun politik.

Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (sakernas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa Posisi laki-laki masih lebih unggul dari perempuan, upah perempuan yaitu 25% lebih rendah dari pada laki-laki. Data yang sama juga menunjukkan bahwa meskipun sama-sama memiliki ijazah sarjana, rata-rata perempuan

memperoleh gaji sebesar 3,7 juta, sementara laki-laki memperoleh gaji lebih besar, bahkan mencapai 5,4 juta (BPS, 2022a). Selain itu kurangnya perlindungan kerja membuat perempuan merupakan makhluk yang rentan akan kekerasan, bulliyng khususnya dalam sektor informal (Fisher & Ryan, 2021). Pada tahun yang sama Data Badan Statistik (BPS) tahun 2020 menyebutkan juga bahwa persentase survei angkatan tenaga kerja formal laki-laki sebesar 42,71%, perempuan 34,65%. Tahun 2021 laki-laki sebesar 43,39%, perempuan 36,20%. Tahun 2022, laki-laki sebesar 43,97% dan perempuan 35,57%. Data menunjukkan tenaga kerja formal laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Data ini juga menunjukkan adanya kesenjangan gender dalam partisipasi ekonomi, yang dapat menjadi fokus perhatian tulisan dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja (BPS, 2022b).

Kontradiksi kesetaraan pengupahan bagi pekerja ini memperlihatkan bahwa perusahaan di Indonesia masih belum sepenuhnya berkomitmen penuh dalam mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan kerja (Pitot et al., 2022). Dalam satu dekade terakhir, partisipasi perempuan dalam tenaga kerja mengalami sedikit kemajuan yang sedikit signifikan, meskipun persentasenya sedikit, perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat penting. Namun demikian, struktur angkatan kerja perempuan masih memiliki tingkat pendidikan yang masih sangat tertinggal (Aprian, 2022). Potret buram ketidaksetaraan gender upah tersebut terlihat melalui adanya preferensi perusahaan untuk mempekerjakan perempuan pada sektor tertentu dan jenis pekerjaan tertentu karena upah perempuan lebih rendah dari laki-laki (Lindsay, 2021; Vettori & Nicolaidis, 2019). Problematika mengenai kesenjangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki tersebut terjadi karena masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak yang dimilikinya (Joshi, 2019).

Ketidakhormatan pekerja perempuan mengenai hak yang dimilikinya tersebut seringkali dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengabaikan dan melakukan penyelewengan sehingga merugikan pekerja perempuan (Segovia-Pérez et al., 2020). Hal ini membuat perempuan lebih memilih bekerja di bidang informal, yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan yang luar biasa dalam sektor informal perspektif gender perempuan menjadi 40% dan perspektif gender laki-laki mencapai hingga 60% dan ini mencakup 70% dari keseluruhan tenaga kerja perempuan di Indonesia (Dalilah, 2021;). Dari data di atas dapat dilihat bagaimana peran perempuan mengalami pengabaian akses dan keadilan dalam bidang ekonomi, hal ini akan berimplikasi pada perlindungan hukum yang masih kurang, upah yang tidak memadai, tidak terkecuali beban ganda yang dibebankan atasnya. Mengabaikan dampak diskriminasi gender terhadap pengupahan berarti mengabaikan masalah yang mendasar dan menghambat perjuangan untuk kesetaraan (Arshad, 2020; Rajput, 2019).

Artikel ini akan menjelajahi dampak diskriminasi di tempat kerja, menganalisis bentuk-bentuk meme yang menolak adanya diskriminasi gender, dan masalah akibat diskriminasi gender ini. Dengan memahami masalah ini, diharapkan dapat mendorong upaya untuk menciptakan tempat kerja yang lebih adil, inklusif, dan setara bagi semua pekerja. Pada mekanisme pengupahan antara perempuan dan laki-laki seharusnya memperoleh hasil yang sebanding terhadap pekerjaan yang diserahkan tanpa perlu membandingkan mereka berdasarkan gender untuk menghapus kesenjangan upah antar gender yang diartikan sebagai perbedaan rata-rata penghasilan kotor untuk pekerjaan yang sama hasilnya (Arshad, 2020; Larasati, 2021). Pada kenyataannya, implementasi kesetaraan ini masih belum sesuai dengan harapan meskipun telah memperoleh perhatian dari pemerintah dan telah dijamin dalam perundang-undangan maupun konvensi nasional seperti konvensi ILO (International Labour Organization) (Hepburn & Jackson, 2022). Ketidaksetaraan upah di tempat kerja antara perempuan dan laki-laki merupakan pelanggaran terhadap Hak Asasi manusia (HAM). Hal ini

menghilangkan salah satu dominansi terhadap salah satu gender.

Adapun studi-studi terdahulu terkait diskriminasi cenderung memberikan perhatian pada tiga isu. Pertama, pengasingan pekerjaan dan perbedaan upah perempuan di Malaysia (Abidin et al., 2016). Kedua, diskriminasi gender terhadap jurnalis di media sosial (Pratiwi et al., 2021). Ketiga, diskriminasi gender dalam ranah kesusastraan: kajian feminisme (Setyorini, 2017). Dari ketiga kecenderungan tersebut tampak bahwa isu-isu diskriminasi pada pengupahan yang ditampilkan di meme kurang diperhatikan. Tujuan penulisan ini untuk mengetahui karakteristik informan dan ketidaksetaraan gender yang ditunjukkan di dunia nyata maupun dunia maya untuk melengkapi kekurangan studi-studi terdahulu yang kurang memberikan isu dalam masalah ini. Studi ini didasarkan pada satu argumen bahwa terjadinya diskriminasi ini karena kurangnya kesadaran dari pada perusahaan atau tempat kerja untuk memperbarui dan menyertakan upah antara perempuan dan laki-laki sehingga, manipulasi peran gender tersebut seringkali dijadikan sebagai pembenaran terhadap diskriminasi upah.

Bagian ini berisi latar belakang dan revidu singkat penelitian terkait, rumusan masalah, tujuan (atau tujuan-tujuan penelitian), Kajian literatur yang mencakup teori dan hasil penelitian yang relevan dan manfaat penelitian, serta hasil yang akan dicapai. Bagian ini panjangnya sekitar 25 persen dari panjang artikel).

2. Metode

Diskriminasi ketidaksetaraan gender dalam konteks perempuan marak terjadi di lingkungan seperti kota-kota besar dan perusahaan formal maupun informal yang merupakan permasalahan yang sangat krusial yang merekonstruksi wacana keliru mengenai pengabaian gender dalam tempat kerja. Diskriminasi gender merupakan objek material yang dikaji dalam tulisan yang ditandai oleh dua alasan. Pertama, perempuan sebagai minoritas di tempat kerja. Kedua, diskriminasi upah antara perempuan dan pria. Perkembangan isu ketidaksetaraan gender dalam tempat kerja didasari bahwa perempuan hakikatnya tidak bekerja di luar dan hanya mengerjakan pekerjaan rumah, ini menghadirkan kontroversi antara konsep kesetaraan perempuan dan laki-laki (Subekti & Khurun'in, 2019). Hal ini sering kali tidak diindahkan oleh perusahaan maupun masyarakat padahal isu tersebut merupakan fenomena sosial yang sangat penting untuk dikaji terutama dalam kaitannya dengan resiko yang akan berdampak pada kestabilan mental perempuan.

Pendekatan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan melakukan pemetaan terkait bentuk-bentuk diskriminasi terhadap ketidaksetaraan gender di tempat kerja, terutama perempuan. Adapun penelitian ini dilakukan menggunakan studi etnografi virtual (Achmad & Ida, 2018). Etnografi virtual merujuk pada suatu metode penelitian yang digunakan untuk memahami dan menganalisis interaksi sosial serta budaya dalam lingkungan virtual, terutama dalam dunia maya dan media sosial. Dalam konteks penelitian mengenai diskriminasi gender terhadap upah di tempat kerja, etnografi virtual memungkinkan peneliti untuk menyelidiki interaksi dan perilaku yang terjadi secara online, seperti diskriminasi yang ditunjukkan melalui unggahan media sosial dalam bentuk, situs web, atau media sosial yang berkaitan dengan isu-isu upah dan diskriminasi gender di tempat kerja (Carter, 2018). Penelitian gender ini juga menggunakan metode studi library research. Di mana tidak hanya melihat fenomena yang terjadi di dunia nyata namun juga analisis data di dunia cyber.

Bentuk bentuk penolakan diskriminasi di hadirkan dalam bentuk meme atau gambar yang menunjukkan adanya diskriminasi terhadap perempuan berdampak tidak baik salah satunya mental yang terganggu akibat adanya pengabaian ini. Artikel ini sejalan dengan teori Nurture oleh Carol Gilligan dan Alice Rossi yang menjelaskan tidak ada perbedaan antara perempuan dan

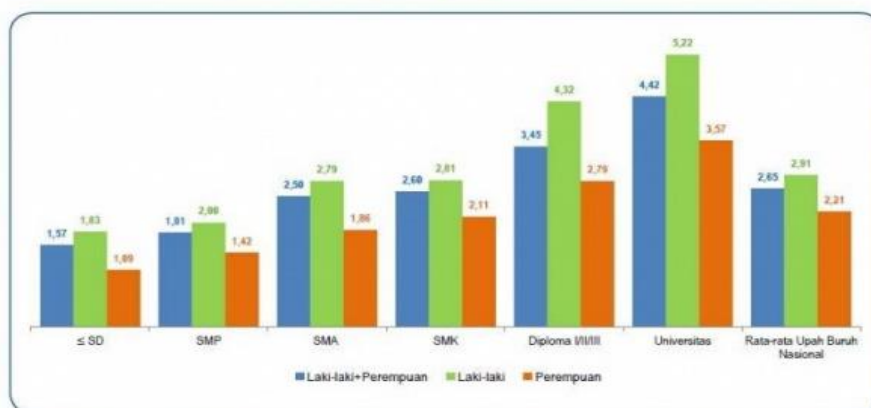
laki-laki. Dalam konteks teori ini, berpandangan bahwa perbedaan antara perempuan dan laki-laki lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan, pengalaman sosial, pola asuh, dari pada faktor biologis atau genetik. Teori ini juga menekankan bahwa perbedaan dalam perilaku, minat dan kemampuan antara jenis kelamin sebagian besar merupakan hasil dari pembentukan sosial dan lingkungan, bukan karena perbedaan yang mendasar.

Pendekatan teori ature berusaha menolak pandangan bahwa ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang ditentukan oleh faktor biologis. Teori ini berpendapat bahwa perbedaan tersebut sebagian disebabkan oleh proses sosialisasi yang terjadi sejak anak lahir, ketika mereka lahir dan menginternalisasi norma-norma gender dan peran yang telah ditetapkan oleh masyarakat di sekitarnya (Fox, 2017; Jakada et al., 2022; Meyer et al., 2013). Sehingga perbedaan ini ada karena adanya kontruksi sosial yang menghasikan penggunaan peran dan tugas yang berbeda dalam masyarakat. Dengan maksud perempuan selalu dianggap tertinggal, tidak maju, dan berakir pada Hak Asasi Manusianya terabaikan baik dalam kehidupan bermasyarakat, keluarga, lingkungan maupun dalam pandangan negara. Perbedaan ini membuat terbentuknya identitas baru di mana kelas perempuan selalu dipandang paling bawah dan lelaki tetap menjadi pemeran utama kepemimpinan, laki-laki mendapat kelas borjuis, sedangkan perempuan kelas proletar (Purnomo, 2006).

Adapun data yang di perlukan dalam studi ini yang memperlihatkan beberapa dokumen atau bukti adanya diskriminasi gender dengan upah di tempat kerja dibagi kedalam tiga kategorisasi data yakni: 1. Meme yang merepresentasikan diskriminasi gender di tempat kerja; 2. Diskriminasi yang dirasakan perempuan sebagai tulang punggung keluarga; 3. Kerusakan mental yang terjadi akibat ketidaksetaraan gender. Pemetaan data ke dalam tiga bentuk tersebut membantu studi ini dalam mengungkapkan misrepresentasi yang terjadi saat ini. Studi ini menggunakan sumber primer berupa potongan-potongan meme di media sosial, berita acara serta wawancara dengan beberapa narasumber. Realitas tersebut menunjukkan bahwa pengabaian ini masih sangat masif dan aktif dalam masyarakat padahal hal ini sudah dirasakan oleh gender perempuan sejak zaman dulu yang perlu untuk dilihat secara khusus melalui penelitian ini.

Grafik 1.

Rata-Rata Upah Buruh per Bulan menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin (juta rupiah), Februari 2018

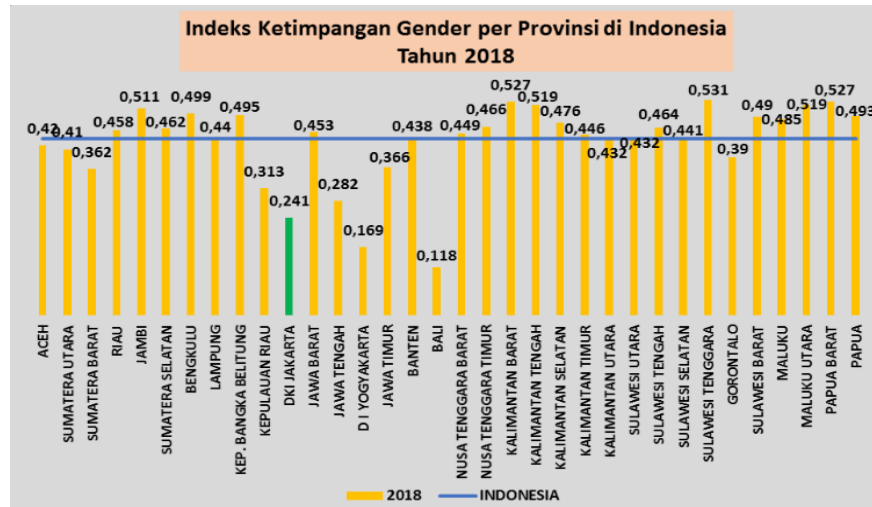


Sumber: Badan Pusat Statistik

Pendidikan formal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam mencari pekerjaan serta melaksanakannya (Asnaura et al., 2021). Pendidikan tertinggi yang ditamatkan adalah tingkat pendidikan yang dicapai seseorang setelah mengikuti pelajaran

kelas tertinggi sesuai tingkatan sekolah dengan mendapatkan tanda kelulusan (ijazah) (Marsinah, 2017). Pada publikasi grafik di atas memperlihatkan bahwa pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh tenaga kerja terbagi ke dalam 5 bagian yaitu, <SD, SMP, SMA/SMK, Diploma, Universitas. Dapat dilihat, ternyata kesenjangan upah eksis antara buruh/pegawai/karyawan perempuan dan laki-laki menurut pada pendidikan tertinggi tertinggi yang ditamatkan. Fakta ini menunjukkan secara umum buruh/pegawai/karyawan perempuan memperoleh upah yang lebih rendah dibanding laki-laki meski memiliki tingkat pendidikan yang sama. Di mana upah perempuan lebih rendah sekitar 1,65 juta rupiah per bulan atau sekitar 46% dibanding laki-laki (BPS, 2018).

Grafik 2.



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan data yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018, hanya provinsi DKI Jakarta yang memiliki Indeks ketimpangan Gender (IKG) terendah di Indonesia sebesar 0,241. Nilai ini mencerminkan kerugian dan kegagalan pencapaian pembangunan manusia akibat dari adanya ketidaksetaraan gender terkait dengan kualitas hidup dan pemberdayaan di DKI Jakarta adalah sebesar 24,1%. Angka tersebut jauh dibawah IKG Nasional sebesar 43,6%. Semakin rendah nilai IKG, maka kesetaraan gender di wilayah tersebut semakin baik, demikian juga sebaliknya, apabila semakin tinggi IKG, maka semakin buruk kesetaraan gender di wilayah tersebut (BPS, 2018).

Analisis data yang digunakan adalah dengan mengabstraksi seluruh data yang telah dikumpulkan dan dikelompokkan sesuai bagiannya. Terdapat tiga tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini pertama mereduksi data. Kedua, display data dalam bentuk narasi deskriptif maupun tabel-tabel berisi potongan gambar ataupun berita. Ketiga, verifikasi data melalui pemeriksaan kembali atas keaslian dan kesesuaian data dengan tema penelitian. Melalui ketiga tahapan analisis tersebut studi ini menjadi satu kerja akademis penting yang berkontribusi dalam menghasilkan data yang tajam dan mendalam



3. Hasil dan Pembahasan




Ketidaksetaraan upah di tempat kerja antara laki-laki dan perempuan merampas hak Asasi manusia yang ada pada diri perempuan yang mendiskriminasi perempuan dan menghilangkan dominasi terhadap salah satu gender ini (Panjaitan & Purba, 2020). Adapun makna kesetaraan adalah menganggap bahwa kerja perempuan memenuhi standar syarat kerja

laki-laki (Noviani et al., 2022). Kesetaraan tidak berarti bahwa perempuan harus lebih tinggi tingkatan promosinya dibanding laki-laki, juga bukan sebuah pemaksaan untuk mempromosikan diri mereka secara tidak pantas. Akibatnya ketidaksetaraan ini memunculkan meme-meme di dunia maya yang menampilkan adanya diskriminasi, kekerasan, ketidaksetaraan yang dilakukan oleh beberapa pihak perusahaan tertentu terhadap perempuan di tempat kerja terutama dalam hal upah.

3.1. Meme yang Menghadirkan Ketidaksetaraan Gender di Tempat Kerja

Ketidaksetaraan gender di tempat kerja dalam persoalan gaji atau upah adalah masalah yang serius dan kompleks yang masih ada di banyak negara hampir seluruh dunia termasuk Indonesia (Tanti, 2020). Meme-meme yang dihadirkan dalam bentuk gambar di internet sering kali mencoba menggambarkan ketidakadilan ini dengan cara yang ringkas dan dapat dipahami secara visual. Berikut beberapa meme yang menjelaskan lebih lanjut aspek ketidaksetaraan gender yang sering kali terjadi dan dihadirkan dalam bentuk meme:

Bentuk-bentuk Meme yang Menolak Ketidaksetaraan	Gambar	Source/link
Meme yang memperlihatkan perempuan lebih banyak kehilangan jam kerja dibanding pria, adanya tuntutan serta diskriminasi di semua sisi yang ditujukan kepada kaum perempuan		https://yhoo.it/3Mgf8aY
Memperlihatkan bahwa sekeras apapun perempuan bekerja upah yang diterima perempuan dan laki-laki tidak sama meskipun tingkat kedudukan mereka setara dalam pekerjaan di bidang yang sama		https://yhoo.it/42Mo02d

<p>Diskriminasi kelompok yang rentan dan minoritas ini, memfokuskan bahwa hanya pria yang sehat secara jasmani dan muda saja yang lebih dominan dibutuhkan oleh perusahaan dibandingkan dengan perempuan muda yang sehat jasmani maupun orang tua yang kualitas kerjanya kurang diminati oleh perusahaan</p>		<p>https://bit.ly/44S3lXp</p>
<p>Ilustrasi vektor konsep abstrak diskriminasi gender. Ilustrasi ini memperlihatkan bagaimana perempuan dan laki-laki dengan jam kerja yang sama namun mendapat bonus yang berbeda</p>		<p>https://yhoo.it/3pCU45m</p>
<p>Diskriminasi pada perempuan hamil. Selain pada perempuan normal, diskriminasi ini juga cenderung mengesampingkan perempuan hamil di tempat kerja. Karena ibu hamil di rasa memiliki keterbatasan dan ketidak efektifan ketika bekerja pada saat jam kerja berlangsung,</p>		<p>https://bit.ly/3BfaIL4</p>

Tabel 1. Diskriminasi gender yang di representasikan dalam bentuk meme

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa meme yang menghadirkan diskriminasi gender ditempat kerja dalam hal pengupahan mencoba menyampaikan peran mengenai masalah ini dengan cara yang sangat kreatif dan seringkali menggunakan humor-humor yang bagus. Meme pertama, menyoroti fakta bahwa perempuan seringkali menghadapi kesulitan dalam mempertahankan pekerjaan mereka serta mengalami perlakuan yang tidak adil dari atasan maupun rekan kerja. Meme selanjutnya, memperlihatkan meskipun perempuan dan laki-laki memiliki pengalaman yang sama, mereka tetap saja masih mendapatkan kompensasi yang lebih rendah, yang menyoroti ketiadilan dalam sistem upah di tempat kerja.

Meme ketiga, menunjukkan adanya diskriminasi yang lebih kompleks dalam dunia kerja, di mana beberapa kelompok mengalami diskriminasi dan menghadapi perlakuan yang tidak adil berdasarkan usia, jenis kelamin dan latar belakang. Selanjutnya, meme ini menunjukkan adanya

ketidakadilan dalam sistem penghargaan dan insentif di tempat kerja, di mana perempuan seringkali tidak dihargai sebanding dengan kontribusi mereka. Meme ini bertujuan untuk menggambarkan kesenjangan upah yang tidak adil dan pemicu kesadaran akan perlunya perubahan dalam sistem penggajian. Terakhir, meme juga sering kali menggambarkan diskriminasi terhadap perempuan hamil di tempat kerja, mereka diperlakukan secara tidak adil dan mungkin menghadapi penurunan upah, pemecatan, atau kesulitan dalam mempertahankan pekerjaan saat hamil.

Meme ini, menggaris bawahi perlunya pengakuan dan perlindungan terhadap hak perempuan hamil di tempat kerja (Mukaromah, 2020). Dengan demikian, diskriminasi upah laki-laki dan perempuan merupakan masalah yang nyata dan mempengaruhi kehidupan perempuan di tempat kerja. Meme tersebut juga bertujuan untuk menyadarkan masyarakat akan ketidakadilan dan pengabaian ini serta mendorong perubahan mengarah pada kesetaraan gender di dunia kerja.

3.2. Diskriminasi yang di Rasakan Perempuan yang Menyebabkan Gangguan Mental

Narasumber	Psikologis	Keterangan
Informan 1. Ibu rumah tangga	Terganggu	Saya pernah mengalami beberapa situasi yang tidak adil ditempat kerja saya, yaitu ketika beberapa bulan pertama saya digaji berbeda dan lebih rendah dari rekan kerja laki-laki saya di mana saya memiliki tanggungan di rumah 2 orang anak dengan kondisi suami saya yang menganggur sudah beberapa bulan. Hal ini sangat memukul mental saya dikarenakan banyaknya keperluan rumah yang harus saya penuhi
Informan 2 (perempuan)	Depresi	Saya bekerja disalah satu coffe shop yang membuat kebijakan shif malam dan siang, gaji saya tahun pertama diberikan lebih rendah dibanding teman saya yang lainnya karna posisi saya sebagai karyawan di dapur yang hanya bagian cuci piring dan memasak dan saya masuk shift malam. Padahal kualifikasi saya dengan teman kerja saya sebenarnya sama tapi perihal gaji tetap saja gaji saya rendah dan itu membuat saya sangat depresi karena saya disini merantau. Jadi untuk keperluan sehari-hari saya kekurangan dan harus pandai-pandai mencari kerja sampingan.
Informan 3 (perempuan)	Stres	saya bekerja sift pagi karena kuliah saya sore sampai malam disebuah warung makan sebagai karyawan. Untuk gaji anak kuliah kami dikurangi karena dianggap tidak masuk full per shift karena waktu kuliah padahal saya harus bolak balik dari kampus ke tempat kerja dan di tempat kerja ini hanya saya yang kuliah yang lainnya tamatan SMA. Gaji saya dan mereka diberikan berbeda karena dianggap mereka lebih cekatan dari pada anak kuliah karena banyak beban pikiran jadi kurang fokus untuk fokus disatu pekerjaan saja. Dan ini membuat saya merasa tidak dihargai dan tidak setara dengan rekan lainnya. Hal ini juga membuat saya merasa kurang termotivasi dan meragukan nilai kontribusi saya

		ketika sedang bekerja.
Informan 4 (perempuan)	Terganggu	Di tempat kerja saya merasa sulit untuk mendapatkan promosi sebanding dengan kemampuan dan pengalaman saya. Terkadang, posisi manajerial cenderung didominasi oleh laki-laki dan sulit bagi perempuan untuk mencapai posisi tersebut terutama saya. Saya merasa adanya stereotip dan prasangka gender masih menjadi faktor penghambat dalam kemajuan karir saya.
Informan 5 (perempuan)	Terganggu	Karna saya pernah mengalami diskriminasi ini menurut saya, dampaknya sangat signifikan. Selain merugikan individu secara langsung, kesenjangan pengupahan dan diskriminasi ini menciptakan ketimpangan ekonomi yang lebih luas dan menghambat kemajuan sosial. Ini juga memperkuat stereotip negatif dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak inklusif. Selain itu, perusahaan kehilangan keahlian dan bakat berharga jika mereka tidak memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu
Responden 6 (perempuan)	Terganggu	Menurut saya diskriminasi perlu diatasi, secara saya sangat terganggu dan stres ketika dihadapkan dengan hal ini dulunya. Saya percaya bahwa kesadaran dan pendidikan adalah langkah awal yang penting. Perusahaan perlu melakukan peninjauan gaji yang adil dan transparan, serta memberikan peluang yang sama bagi semua individu untuk mencapai kemajuan karir dan mendorong perubahan.
Responden 7 (Ibu hamil)	Depresi	Saya sempat di pecat karena sedang hamil, mereka memintakan tes kehamilan karena saya sudah menikah, dan saya positif hamil. Menurut saya ini adalah pertanyaan yang tidak sah tentang status pernikahan. Setelah pemecatan secara deskriminatif saya menjadi despresi.

Tabel 2. Keterangan Wawancara Diskriminasi Gender pada Perempuan Bekerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dari tabel 1.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa mereka mengalami berbagai bentuk diskriminasi yang menyebabkan mereka mengalami gangguan mental. Beberapa diskriminasi yang disebutkan antara lain perbedaan gaji yang tidak adil, sulitnya mendapatkan promosi, stereotip gender, dan ketimpangan ekonomi yang lebih luas. Di mana sebagian besar dari mereka kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mencapai titik kesejahteraan ekonomi yang seimbang. Dampak yang dirasakan oleh informan yaitu terganggu, depresi, stress, dan meragukan nilai distribusinya, merasa tidak dihargai dan tidak setara dengan rekan kerja lainnya. Diskriminasi yang tidak adil menyebabkan beban ekonomi berat bagi perempuan, terutama jika mereka memiliki tanggungan di rumah seperti, anak-anak atau suami yang menganggur. Hal ini dapat memukul mental dan beban stress yang tinggi. Diskriminasi dalam promosi juga mencerminkan adanya stereotip gender dan prasangka yang menghambat kemajuan karir perempuan.

Selain dampak individu, diskriminasi juga memiliki dampak yang lebih luas, seperti menciptakan ketimpangan ekonomi dan menghambat kemajuan sosial (Ilmiah et al., 2023). Lingkungan kerja yang tidak inklusif juga dapat memperkuat stereotip negatif yang mengakibatkan kehilangan bakat dan keahlian yang berharga bagi perusahaan. Para informan

mengungkapkan bahwa kesadaran dan pendidikan merupakan langkah awal yang penting dalam mengatasi diskriminasi. Perusahaan perlu melakukan peninjauan kembali gaji, adil dan transparan, memberikan kesempatan yang sama untuk kemajuan karir, dan mendorong perubahan dalam lingkungan kerja.

Berkaitan dengan diskriminasi terhadap perempuan pada bagian profesi dan ketenagakerjaan, perempuan berhak mendapatkan hak sebelum, saat dan setelah melakukan pekerjaan (Firman S et al., 2023). Sebelum mereka mendapatkan pekerjaan, perempuan harus memiliki hak dan kesempatan yang sama seperti laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga dapat dilakukan seleksi tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun (Lips, 2013a; Segovia-Pérez et al., 2020). Saat mendapatkan pekerjaan, perempuan juga memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh tempat kerjanya seperti penerimaan upah sesuai dengan kemampuan dan pekerjaannya, mendapatkan jaminan tempat kerja yang aman dan nyaman, memiliki kesempatan untuk meningkatkan peringkat kerjanya ke jenjang yang lebih tinggi, mereka berhak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya (Lips, 2013b; Oehmichen et al., 2014). Karena setelah mendapatkan pekerjaan, suatu saat perempuan tentu akan berhenti dan meninggalkan pekerjaannya (Susiana, 2017; Amalia et al., 2022; Fattah, 2022). Dengan demikian, setelah mereka berhenti, mereka berhak mendapatkan hak-hak mereka seperti pesangon yang sesuai dengan masa kerja ketika masih bekerja.

3.3. Bentuk-bentuk Diskriminasi dalam Kontek Pengupahan di Tempat Kerja

Dalam masyarakat perbedaan gender antar perempuan dan laki-laki diyakini dalam hal jenis kelamin. Padahal gender dan sex merupakan dua elemen yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini sejatinya tidak menjadi masalah selama tidak menghadirkan kesenjangan gender (Larasati, 2021). Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pengabaian gender di tempat kerja telah melahirkan bentuk-bentuk diskriminasi antara kedua gender ini. Dalam konteks Gender pay gap (kesenjangan upah berdasarkan gender), salah satu bentuk diskriminasi yang paling umum adalah kesenjangan gaji antara pria dan wanita yang melakukan pekerjaan yang setara (Ayyash & Sek, 2021). Wanita sering kali mendapatkan upah yang lebih rendah dari pada rekan laki-laki mereka, meskipun memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sama.

Gender pay gap mencerminkan ketidakadilan sistematis yang membatasi kemajuan ekonomi wanita dan melanggengkan ketimpangan gender di tempat kerja (Aksoy et al., 2021; Sterling et al., 2020). Ras dan etnisitas, diskriminasi rasial dan etnis berdampak pada pengupahan, pekerja dari kelompok ras atau etnis tertentu sering kali mendapatkan upah yang lebih rendah dari rekan mereka yang dianggap mayoritas. Ini menunjukkan ketidakadilan struktural yang menghambat kemajuan ekonomi kelompok minoritas (Fouskas et al., 2022). Disabilitas, individu dengan disabilitas juga sering menghadapi diskriminasi di tempat kerja, termasuk dalam hal pengupahan atau gaji. Mereka mungkin diberikan kompensasi yang lebih rendah atau dihadapkan pada kesulitan mendapatkan promosi atau kenaikan gaji yang pantas. Diskriminasi terhadap pekerja dengan disabilitas tidak hanya melanggengkan ketimpangan, tetapi juga menghambat inklusi dan keadilan di tempat kerja (Hines et al., 2021).

Wage Theft (pencurian upah), ditemukan adanya praktik-praktik yang sangat merugikan karyawan, di mana mereka bekerja dan tidak dibayar sesuai dengan upah yang seharusnya mereka peroleh (Qazi et al., 2018). Salah satunya adalah pemotongan dalam gaji yang tidak sah, dibayar untuk jam kerja normal, atau penyalahgunaan lainnya terkait dengan pengupahan. Diskriminasi berdasarkan usia, pekerja yang usianya lebih tua adalah mereka yang juga mengalami diskriminasi dalam pengupahan, pasalnya mereka mungkin diberikan gaji lebih

rendah atau kurang mendapatkan kenaikan gaji yang sebanding dengan rekan kerja mereka yang lebih muda karena dianggap kualitas dan efektivitas kerjanya mereka yang kurang (Hidayah, 2016).

Dengan demikian diskriminasi di tempat kerja terhadap pengupahan adalah masalah yang kompleks dan perlu mendapatkan perhatian serius. Mendorong kesetaraan gaji, penghapusan gender pay gap, dan mengatasi diskriminasi rasial, etnis terhadap individu dengan disabilitas adalah langkah-langkah penting untuk menciptakan tempat kerja yang sangat adil, inklusif, dan setara bagi semua pekerja. Selain itu, diperlukan kebijakan dan praktik yang mengedepankan transparansi, penilaian objektif, dan keadilan dalam sistem pengupahan untuk mengatasi diskriminasi yang terabaikan dan menghasilkan lingkungan kerja yang berkeadilan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan diskriminasi atau ketidakadilan gender di tempat kerja dalam pengupahan pada perempuan yang bekerja pada saat ini. Dalam konteks diskriminasi gender di tempat kerja pada perempuan yang bekerja dalam hal pengupahan menemukan tiga temuan penting terkait bagaimana khalayak pengguna media sosial dan dunia nyata, mendefinisikan diskriminasi gender secara simbolik dan holistik; Pertama, penggunaan meme yang menghadirkan ketidaksetaraan gender di tempat kerja. Dari meme dapat mencerminkan realitas sosial dan persepsi masyarakat terhadap isu-isu tertentu, termasuk masalah diskriminasi gender di tempat kerja.

Meme-meme ini mungkin mengungkapkan stereotip, peran gender yang kaku, atau bahkan sindirsn terhadap perempuan yang berusaha meraih kesetaraan di tempat kerja. Kedua, penelitian ini menggali pengalaman diskriminasi yang dirasakan oleh perempuan di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat menyebabkan gangguan mental, seperti stres, depresi, dan perasaan rendah diri, mengganggu kesehatan mental dan kesejahteraan perempuan yang terkena dampaknya. Ketiga, data yang didapatkan mengungkapkan perbedaan gaji yang tidak adil antara laki-laki dan perempuan yang melakukan kegiatan serupa bahkan sama mengungkapkan kesenjangan karir dan akses terhadap promosi yang adil antara kedua jenis kelamin.

Hal ini, sejalan dengan teori nurturanya Carol Giligan dan Alice Rossi, di mana perbedaan laki-laki dan perempuan di tempat kerja adalah hasil konstruksi budaya, sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan itu menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Kontribusi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki menjadi kelas yang berbeda. Dengan kata lain, teori nurture menyebutkan diskriminasi terjadi akibat lingkungan. Pengalaman yang diterima individu dari lingkungannya bisa membentuk kepribadian manusia. Dengan kata lain dari pernyataan ini tidak asing untuk menggambarkan konsep ini, bahwa kamu adalah dengan siapa kamu bergaul, maka disitulah kamu akan terbentuk. Dari hasil penelitian, tampak bahwa ketidaksetaraan gender memiliki dampak yang luas pada berbagai aspek kehidupan perempuan, termasuk aspek sosial, ekonomi, dan psikologis. Dampak ini menggambarkan betapa pentingnya memperjuangkan kesetaraan gender untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan berkeadilan bagi semua orang, tanpa memandang jenis kelamin. Penelitian ini juga memberikan pemahaman lebih dalam tentang perlunya langkah-langkah nyata untuk mengatasi diskriminasi dan ketidaksetaraan gender di tempat kerja.

Penelitian memberikan arah baru yang di dapat dari temuan-temuan terdahulu yang memperlihatkan bahwa temuan sebelumnya menggaris bawahi pentingnya kesadaran dan upaya untuk mengatasi ketidakadilan gender dalam pengupahan, melawan stereotip gender dan

menciptakan tempat kerja dapat membantu mengurangi ketidakadilan gender dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Oleh karena itu tulisan ini terbatas pada sumber daya dan hanya bersandar pada penelitian mini riset yang menggunakan wawancara beberapa responden dari kalangan dan umur yang berbeda yang ada di Yogyakarta. Sehingga tidak dapat di jadikan landasan yang kuat untuk mengeklaim keseluruhan faktor karakteristik dan bentuk yang terjadi akibat diskriminasi gender dalam pengupahan. Studi lanjutan akan menganalisis dan menteoritisikan kembali lebih dalam dan luas mengenai konteks ketidakadilan gender dalam tempat kerja terhadap laki-laki berbasis media massa sebagai sumber penelitian yang lebih luas.

Referensi

- Abidin, N. Z., Ismail, R., & Sulaiman, N. (2016). Occupational segregation and gender wage differentials in Malaysia [Pengasingan Pekerjaan dan Perbezaan Upah Jantina di Malaysia]. *Jurnal Ekonomi Malaysia*.
- Achmad, Z. A., & Ida, R. (2018). Etnografi Virtual Sebagai Teknik Pengumpulan Data Dan Metode Penelitian. *The Journal of Society & Media*. <https://doi.org/10.26740/jsm.v2n2.p130-145>
- Agus Purnomo. (2006). Teori Peran Laki-Laki Dan Perempuan. *Egalita*.
- Aksoy, C. G., Özcan, B., & Philipp, J. (2021). Robots and the gender pay gap in Europe. *European Economic Review*. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103693>
- Amalia, B. R., Yuliati, Y., & Kholifah, S. (2022). Perubahan Peran Perempuan pada Sektor Pertanian di Desa Tandawang. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*. <https://doi.org/10.23887/jish.v11i1.36899>
- Aprian, N. (2022). Diskriminasi Gender Pada Penari Lengger Lanang Banyumas. In *Jurnal Ilmu Komunikasi Acta Diurna*.
- Arshad, S. H. (2020). Gender Discrimination and Job Satisfaction. *International Journal of Scientific Research and Management*.
- Asnaura, Zahrani, N., & Alifia Suryadi, S. (2021). Women, Journalism, and Discrimination in Indonesia Digital Media. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*. <https://doi.org/10.53429/j-kis.v2i2.304>
- Ayyash, M., & Sek, S. K. (2021). What explains the gender pay gap in the West Bank? *AIP Conference Proceedings*. <https://doi.org/10.1063/5.0075327>
- Banjarani, D. R., & Andreas, R. (2019). Perlindungan dan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO. *Jurnal HAM*. <https://doi.org/10.30641/ham.2019.10.115-126>
- Bastian, B. L., Metcalfe, B. D., & Zali, M. R. (2019). Gender inequality: Entrepreneurship development in the MENA region. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su11226472>
- BPS. (2018). Pekerja Perempuan Menerima Upah Lebih Rendah, Apakah Ada Indikasi Diskriminasi Gender? *Kompasiana.Com*. <https://yhoo.it/3BAhjjD%0A%0A>
- BPS. (2022a). Kesenjangan Upah berbasis Gender. *Kumparan.Com*. <https://kumparan.com/helen-tanith-harjono/kesenjangan-upah-berbasis-gender-1xKE7Fy3Gc5>
- BPS. (2022b). *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Carlsen, L. (2020). Gender inequality and development. *Sustainability Science*. <https://doi.org/10.1007/s11625-019-00767-9>
- Carter, P. (2018). Virtual ethnography. In *Social Memory and Heritage Tourism Methodologies*.

- <https://doi.org/10.4324/9781315797915-4>
- Dalilah, F. (2021). Analisis terhadap Partisipasi Kerja Perempuan pada Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah*.
- Ekaningtyas, R. maharani. (2020). Persaingan Dan Diskriminasi Upah Gender Di Industri Manufaktur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.31849/jieb.v17i2.4085>
- Fattah, V. (2022). Hak Atas Pekerjaan Bagi Perempuan Pada Perusahaan Ojek Online Berdasarkan Prinsip Kesetaraan Substantif dan Prinsip Non Diskriminasi. *Jurist-Diction*.
<https://doi.org/10.20473/jd.v5i3.35810>
- Firman S, N. A., Muhammad Rizki, V., & Tri Muhriningsi, V. (2023). Hak-Hak Perempuan Dalam Tafsir Al-Misbah. *At-Taisir: Journal of Indonesian Tafsir Studies*.
<https://doi.org/10.51875/attaisir.v3i1.103>
- Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2021). Gender inequalities during COVID-19. *Group Processes and Intergroup Relations*. <https://doi.org/10.1177/1368430220984248>
- Fouskas, T., Koulierakis, G., Mine, F. M., Theofilopoulos, A., Konstantopoulou, S., Ortega-de-Mora, F., Georgiadis, D., & Pantazi, G. (2022). Racial and Ethnic Inequalities, Health Disparities and Racism in Times of COVID-19 Pandemic Populism in the EU: Unveiling Anti-Migrant Attitudes, Precarious Living Conditions and Barriers to Integration in Greece. *Societies*.
<https://doi.org/10.3390/soc12060189>
- Fox, B. (2017). It's nature and nurture: Integrating biology and genetics into the social learning theory of criminal behavior. *Journal of Criminal Justice*.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2017.01.003>
- Gracia, C., Mingkid, E., & Harilama, S. H. (2020). Analisis Semiotika Diskriminasi Gender dan Budaya Pada Film Kim Ji-young, Born 1982. *Acta Diurna Komunikasi*.
- Guest, R. (2018). the Real Gender Pay Gap. *Policy*.
- Hepburn, S., & Jackson, A. (2022). Colonial Exceptions: The International Labour Organization and Child Labour in British Africa, c.1919–40. *Journal of Contemporary History*.
<https://doi.org/10.1177/0022009420988063>
- Hidayah, I. (2016). Kajian Dampak Penambangan Emas terhadap Aspek Sosial Ekonomi dan Lingkungan Pertanian di Kabupaten Buru. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi Pertanian Banjarbaru*.
- Hines, D. E. [Ed], Boveda, M. [Ed], & Lindo, E. J. [Ed]. (2021). Racism by another name: Black students, overrepresentation, and the carceral state of special education. *Racism by Another Name: Black Students, Overrepresentation, and the Carceral State of Special Education*.
- Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R., & Barabási, A. L. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- Ilmiah, J., Antropologi, K., Dan, S., Yang, I., Studi, B., Di, K., & Widyasari, A. (2023). *Kelurahan Lubang Buaya, Kecamatan Cipayung*, 6(2), 209–226.
- Iqbal, M. F., & Harianto, S. (2022). Prasangka, Ketidaksetaraan, dan Diskriminasi Gender dalam Kehidupan Mahasiswa Kota Surabaya: Tinjauan Pemikiran Konflik Karl Marx. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.23887/jiis.v8i2.52926>
- Jakada, M. B., Kurawa, N. S., Rabi'u, A., Sani, A. A., Mohammed, A. I., & Umar, A. (2022). When psychological ownership nurtures satisfaction: a tripartite attitude theory and psychological ownership theory perspective. *Rajagiri Management Journal*.
<https://doi.org/10.1108/ramj-01-2021-0010>

- Joshi, V. (2019). Gender Discrimination at Work Place: A Significant Barrier for Women Empowerment. *International Journal of Humanities and Social Science*. <https://doi.org/10.14445/23942703/ijhss-v6i1p103>
- Laili, M. H., & Damayanti, A. (2018). Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia: Bukti Empiris di Sektor Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*. <https://doi.org/10.21002/jepi.v0i0.1096>
- Larasati, N. P. A. (2021). Gender Inequality in Indonesia: Facts and Legal Analysis. *Law Research Review Quarterly*. <https://doi.org/10.15294/lrrq.v7i4.48170>
- Lindqvist, A., Sendén, M. G., & Renström, E. A. (2021). What is gender, anyway: a review of the options for operationalising gender. *Psychology and Sexuality*. <https://doi.org/10.1080/19419899.2020.1729844>
- Lindsay, R. (2021). Gender-Based Pay Discrimination in Otolaryngology. *Laryngoscope*. <https://doi.org/10.1002/lary.29103>
- Lips, H. M. (2013a). Acknowledging Discrimination as a Key to the Gender Pay Gap. *Sex Roles*. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0245-0>
- Lips, H. M. (2013b). The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. *Sex Roles*. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0165-z>
- Löffler, C. S., & Greitemeyer, T. (2023). Are women the more empathetic gender? The effects of gender role expectations. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01260-8>
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2014). Gender Pay Gap and Employment Sector: Sources of Earnings Disparities in the United States, 1970–2010. *Demography*. <https://doi.org/10.1007/s13524-014-0320-y>
- Marsinah, L. (2017). Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan terhadap Terjadinya Diskriminasi Upah pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*.
- McDevitt, C. L., Irwin, J. R., & Inwood, K. (2009). Gender pay gap, productivity gap and discrimination in Canadian clothing manufacturing in 1870. *Eastern Economic Journal*. <https://doi.org/10.1057/palgrave.eej.9050041>
- Meyer, D., Wood, S., & Stanley, B. (2013). Nurture Is Nature: Integrating Brain Development, Systems Theory, and Attachment Theory. *The Family Journal*. <https://doi.org/10.1177/1066480712466808>
- Mukaromah, K. (2020). Wacana Kesetaraan Gender dalam Meme Hadis: Studi Etnografi Virtual pada Akun Instagram @mubadalah.id. *Mutawatir: Jurnal Keilmuan Tafsir Hadith*. <https://doi.org/10.15642/mutawatir.2020.10.2.292-320>
- Mulasari, F. D. (2015). Peran Gender Perempuan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2012. *Economics Development Analysis Journal*.
- Noviani, D., Muyasaroh, & Mustafiyanti. (2022). Persepsi Masyarakat Terhadap Kesetaraan Gender Dalam Keluarga. *Journal of Innovation Research and Knowledge*.
- Oehmichen, J., Sarry, M. A., & Wolff, M. (2014). Beyond human capital explanations for the gender pay gap among executives: investigating board embeddedness effects on discrimination. *Business Research*. <https://doi.org/10.1007/s40685-014-0009-5>
- Panjaitan, A. A., & Purba, C. S. (2020). Tantangan Yang Dihadapi Perempuan Di Indonesia: Meretas Ketidakadilan Gender. *Jurnal Hukum Media Bhakti*. <https://doi.org/10.32501/jhmb.v2i1.21>
- Pitot, M. A., White, M. A., Edney, E., Mogensen, M. A., Solberg, A., Kattapuram, T., & Kadom, N.

- (2022). The Current State of Gender Discrimination and Sexual Harassment in the Radiology Workplace: A Survey. *Academic Radiology*. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2021.01.002>
- Pratiwi, H., Sunarto, & Lukmantoro, T. (2021). Diskriminasi Gender Terhadap Jurnalis Perempuan di Media. *Interaksi Online*.
- Qazi, Q.-A., Ansari, N. G., & Moazzam, A. (2018). Women's Reaction to the Gender Pay Gap: A Study of the Pakistan Telecommunication Sector. *Pakistan Journal of Women's Studies: Alam-e-Niswan*. <https://doi.org/10.46521/pjws.025.02.0050>
- Rajput, D. (2019). Gender Discrimination at Work Place Myth or Realty. *IME Journal*. <https://doi.org/10.5958/2582-1245.2019.00011.3>
- Sanjaya, R. R., & Fitriyah, N. (2020). Representasi Diskriminasi Gender dalam Film Badik Titipan Ayah. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Segovia-Pérez, M., Castro Núñez, R. B., Santero Sánchez, R., & Laguna Sánchez, P. (2020). Being a woman in an ICT job: an analysis of the gender pay gap and discrimination in Spain. *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12145>
- Setyorini, R. (2017). Diskriminasi Gender dalam Novel Entrok Karya Okky Madasari: Kajian Feminisme. *Jurnal Desain*. <https://doi.org/10.30998/jurnaldesain.v4i03.1866>
- Sterling, A. D., Thompson, M. E., Wang, S., Kusimo, A., Gilmartin, S., & Sheppard, S. (2020). The confidence gap predicts the gender pay gap among STEM graduates. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. <https://doi.org/10.1073/pnas.2010269117>
- Subekti, T., & Khurun'in, I. (2019). Understanding The Duality Role of Women in Agricultural Society (Study in Sumberdodol Village, Magetan Regency, East Java Province). *Journal of Governance Innovation*. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v1i2.360>
- Susiana, S. (2017). Protection of Women Work Rights in Feminism Perspective. *Aspirasi : Jurnal Masalah-Masalah Sosial*.
- Tanti, H. (2020). Budaya Jawa dan Kesetaraan Gender. *Jurnal Komunikasi Massa*.
- Vettori, A. S., & Nicolaidis, A. (2019). Gender pay discrimination in the hospitality industry in South Africa. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*.