

## Analisis Kebijakan Kesetaraan Gender Dalam Meningkatkan Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli

Meiman Jaya Hulu<sup>1</sup>, Odaligoziduhu Halawa<sup>2</sup>, Eliyunus Waruwu<sup>3</sup>, Meiman Hidayat Waruwu<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Alamat meimanhulu2001@gmail.com<sup>1</sup>, odalshalawa@gmail.com<sup>2</sup>, eliyunuswaruwu@unias.ac.id<sup>3</sup>,  
meimanwaruwu571@gmail.com<sup>4</sup>

### Info Artikel

Diterima :

Tgl 5 September  
2024

Revisi : 01

Desember 2024

Terbit : Tgl 27  
Desember 2024

### Key words:

Gender Equality,  
Transportation  
Agency of  
Gunungsitoli City

### Kata Kunci:

Kesetaraan  
Gender, Dinas  
Perhubungan  
Kota Gunungsitoli.

### Corresponding

Author :

Meiman Jaya  
Hulu<sup>1</sup>,  
Odaligoziduhu  
Halawa<sup>2</sup>, Eliyunus  
Waruwu<sup>3</sup>,  
Meiman Hidayat  
Waruwu<sup>4</sup>, E-mail :  
meimanhulu2001  
@gmail.com<sup>1</sup>,  
odalshalawa@gm  
ail.com<sup>2</sup>,  
eliyunuswaruwu@  
unias.ac.id<sup>3</sup>,  
meimanwaruwu5  
71@gmail.com<sup>4</sup>

### Abstract

Hulu, Meiman Jaya. 2023. Analysis of Gender Equality Policy in Improving Employee Satisfaction at the Transportation Agency of Gunungsitoli City. Thesis. Supervisor: Odaligoziduhu Halawa SE., M.M.

The research is motivated by the challenges and opportunities related to gender equality and the empowerment of women in the environment of the Transportation Agency of Gunungsitoli City. With a focus on women's participation in employment and positions within the structure, strategic decision-making, and working conditions, the research seeks to identify the possible limitations faced in efforts to enhance gender equality.

The study aims to delve into the issues of gender equality and women's empowerment in the Transportation Agency of Gunungsitoli City, focusing on women's participation in structural positions, strategic decision-making, and working conditions. Through a qualitative approach involving secondary data analysis and in-depth interviews, the research reveals limitations in comprehensive data access related to women's participation at various organizational levels.

The research methodology used is descriptive qualitative, involving data collection through observation and interviews with female employees and structural leadership in the Transportation Agency of Gunungsitoli City. The findings of this research recommend the development of more specific empowerment programs, provision of specialized support and training, and the integration of gender equality in organizational policies.

The conclusion of the study is that the Transportation Agency of Gunungsitoli City has provided access support to female employees, but further efforts are needed to enhance women's involvement and training development. Therefore, it is expected that the findings of this research can help formulate more effective strategies in supporting gender equality and women's empowerment in the workplace.

Keywords: Gender Equality, Transportation Agency of Gunungsitoli City.

### Abstrak

Hulu, Meiman Jaya. 2023. Analisis Kebijakan Kesetaraan Gender Dalam Meningkatkan Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Skripsi. Pembimbing: Odaligoziduhu Halawa SE., M.M.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan dan peluang terkait kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Dengan fokus pada partisipasi perempuan dalam bekerja dan posisi dalam struktural, pengambilan keputusan strategis, dan kondisi kerja, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi keterbatasan-keterbatasan yang mungkin dihadapi dalam upaya meningkatkan kesetaraan gender. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami isu-isu kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, dengan fokus pada partisipasi perempuan dalam posisi struktural, pengambilan keputusan strategis, dan kondisi kerja. Melalui pendekatan kualitatif yang melibatkan analisis data sekunder dan

wawancara mendalam, penelitian ini mengungkap keterbatasan dalam akses data yang komprehensif terkait partisipasi perempuan di berbagai tingkatan organisasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, melibatkan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara dengan pegawai-pegawai perempuan dan struktural kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi pengembangan program pemberdayaan yang lebih spesifik, penyediaan dukungan dan pelatihan khusus, serta integrasi kesetaraan gender dalam kebijakan organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kesetaraan gender di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih belum maksimal dan perlu ditingkatkan dukungan akses kepada pegawai perempuan, dan diperlukan upaya lebih lanjut dalam meningkatkan akses keterwakilan perempuan, dan pengembangan pelatihan. Oleh karena itu, penelitian temuan ini diharapkan dapat membantu dalam merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mendukung kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di lingkungan kerja.

Kata kunci: Kesetaraan Gender, Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

## PENDAHULUAN

Perhatian terhadap kesetaraan gender telah meningkat dalam beberapa dekade terakhir, termasuk di tempat kerja. Meskipun ada undang-undang yang melindungi kesetaraan gender, latar belakang budaya di suatu instansi masih berperan penting. Upaya untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja dapat meliputi berbagai inisiatif, seperti menghapus kesenjangan pekerjaan, mempromosikan perempuan ke posisi kepemimpinan, meningkatkan keterwakilan perempuan dalam industri yang didominasi pria, dan merumuskan kebijakan yang adil terkait fleksibilitas kerja.

Di Indonesia, kesetaraan gender telah diatur dalam berbagai undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Namun, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan kesetaraan gender di Indonesia, salah satunya adalah kesenjangan gender dalam kepuasan kerja.

H.T. Wilson dalam bukunya yang berjudul *sex and gender* (dikutip dalam jurnal Yuni S, 2020) mengartikan bahwa "gender sebagai suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan dan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan. Kesetaraan gender bukan berarti bahwa laki-laki dan perempuan harus sama, tetapi menciptakan kesempatan yang sama bagi keduanya untuk mencapai potensi penuh tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Kesetaraan gender di tempat kerja dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja yang komprehensif. Ketika laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang setara untuk mengakses peluang karir, mendapatkan gaji yang adil, dan memperoleh pengakuan atas prestasi mereka, lingkungan kerja menjadi lebih inklusif dan produktif. Kesenjangan gender dalam kepuasan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti

diskriminasi, stereotip, dan beban kerja yang tidak seimbang. Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai macam bentuk, contohnya upah yang lebih rendah, promosi yang lebih sedikit, dan kesempatan yang lebih sedikit untuk pengembangan karir. Adanya stereotip dapat membuat perempuan dianggap tidak kompeten dalam pekerjaan ini atau tidak mampu untuk memegang posisi kepemimpinan.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang muncul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Individu dengan kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki perasaan positif, sementara individu dengan kepuasan rendah merasakan sebaliknya. Kepuasan kerja juga meningkatkan moral, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, yang berpengaruh pada pencapaian prestasi kerja dan hubungan yang lebih baik di lingkungan kerja.

Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas sistem transportasi, menghadapi tantangan internal terkait kepuasan kerja. Salah satu masalah utama adalah kesenjangan gender, terutama dalam promosi jabatan dan keterlibatan perempuan. Observasi menunjukkan dominasi pria dalam jabatan kepemimpinan serta minimnya keterlibatan perempuan dalam tugas-tugas inti, dengan perbandingan pegawai laki-laki dan perempuan 80:20. Hal ini mencerminkan perlunya kesetaraan gender untuk meningkatkan partisipasi aktif perempuan, memperkuat reputasi organisasi, dan mendorong inovasi strategis di instansi tersebut. Hal ini bisa saja disebabkan oleh faktor stereotip bahwa pekerjaan di bidang transportasi ini adalah pekerjaan laki-laki saja dan hal ini menyimpang dari harapan kebijakan kesetaraan gender. Dampak dari kesenjangan ini adalah timbulnya ketidakpuasan dan kekurangan motivasi di antara mereka yang terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai pria dan wanita di instansi tersebut. Adanya kesetaraan gender dan keadilan gender tercermin dari tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, yang memberikan kebebasan untuk berpartisipasi secara merata dan mengendalikan proses pembangunan serta meraih manfaat yang setara atau sama (Sahirah, Setiawan, & Burhanuddin, 2015).

Berdasarkan data BPS, IPM perempuan pada tahun 2021 sebesar 69,59 dan laki-laki sebesar 76,25. Artinya terdapat ketimpangan sebesar 6,66 poin antara IPM laki-laki dan perempuan. Capaian IPG Indonesia pada tahun 2021 adalah sebesar 91,27, yang berarti pemerataan pembangunan antara perempuan dan laki-laki sudah cukup baik secara nasional. Namun begitu, pencapaian pembangunan perempuan masih lebih rendah dibandingkan laki-

laki, yaitu pembangunan laki-laki masuk dalam kategori "tinggi" karena pencapaian sudah melebihi 70 sedangkan pembangunan perempuan masih masuk kategori "sedang" karena pencapaiannya belum mencapai 70.

Salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan perihal diatas adalah kesadaran kesetaraan gender dilingkungan Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvia Sintania (2020), dengan judul "Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Kepuasan Karyawan Akan Karir Dan Kepuasan Kerja Karyawan" yang menunjukkan hasil penelitian ini menemukan bahwa penerapan kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam mengembangkan karir dan penerapan kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dan analisis mengenai kesetaraan gender dalam kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul "Analisis Kebijakan Kesetaraan Gender Dalam Meningkatkan Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli"

## **METODE PENELITIAN**

### **Subyek penelitian**

Subyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, yang mencakup:

Pegawai Perempuan: Untuk mengeksplorasi pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi terkait kebijakan kesetaraan gender.

Pihak Struktural: Pemimpin atau pengambil keputusan yang berperan dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender

### **Prosedur**

Penelitian dilakukan dalam beberapa tahap:

1. **Tahap Persiapan:**
  - Penyusunan proposal dan pedoman wawancara berdasarkan indikator kesetaraan gender (akses, partisipasi, kontrol, manfaat) dan kepuasan kerja (gaji, promosi, hubungan kerja, dan lainnya).
  - Mendapatkan izin untuk wawancara dan observasi dari Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.
2. **Pengumpulan Data:**

- Wawancara Terstruktur: Menggali informasi dari pegawai perempuan dan pimpinan mengenai partisipasi, peluang, dan pengalaman kerja.
  - Observasi: Memperhatikan kondisi lingkungan kerja, interaksi antarpegawai, dan penerapan kebijakan kesetaraan gender.
  - Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen kebijakan, laporan tahunan, dan data statistik terkait.
3. **Analisis Data:**
- Melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah.
4. **Pelaporan:**
- Menyusun laporan akhir yang mencakup temuan, analisis, dan rekomendasi strategis.

## Instrumen

### Instrumen Utama:

Peneliti Sendiri: Berperan dalam mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

1. **Pedoman Wawancara:**

Pertanyaan disusun berdasarkan indikator:

- Kesetaraan Gender: Peluang akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat.
- Kepuasan Kerja: Gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja.

## Teknik Analisa data

### Pengumpulan Data

Pada tahap ini, data diperoleh dari berbagai sumber, yaitu:

- **Wawancara Terstruktur:** Dilakukan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, khususnya pegawai perempuan dan pihak manajemen. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai kebijakan kesetaraan gender dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
- **Observasi:** Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap lingkungan kerja untuk melihat bagaimana kebijakan kesetaraan gender diterapkan.
- **Dokumentasi:** Data sekunder seperti dokumen kebijakan, laporan tahunan, dan data statistik yang relevan dianalisis untuk mendukung temuan dari data primer.

## 2. Reduksi Data

Data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis dengan cara:

- Merangkum dan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian.
- Menghilangkan informasi yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian.
- Mengorganisasikan data berdasarkan tema atau indikator, seperti **akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat** dalam kesetaraan gender, serta **gaji, promosi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja** dalam kepuasan pegawai.

## 3. Penyajian Data

Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel tematik untuk memudahkan pembaca memahami pola dan hubungan antarindikator. Penyajian ini mencakup:

- **Narasi Deskriptif:** Menjelaskan hasil wawancara secara rinci, termasuk kutipan langsung dari narasumber yang relevan.
- **Tabel Tematik:** Menampilkan indikator-indikator seperti akses, partisipasi, kontrol, manfaat (kesetaraan gender), dan gaji, promosi, lingkungan kerja (kepuasan pegawai) dalam bentuk ringkasan data.

## 4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap akhir dari analisis data melibatkan:

### 1. Penarikan Kesimpulan:

- Menjawab rumusan masalah berdasarkan pola yang ditemukan dari data.
- Misalnya, sejauh mana kebijakan kesetaraan gender memengaruhi kepuasan pegawai perempuan.

### 2. Verifikasi Data:

- Melakukan triangulasi data, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan validitas temuan.
- Jika ada data yang tidak konsisten, peneliti kembali melakukan wawancara lanjutan atau analisis tambahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## 1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Di dalam Peraturan Daerah Kota Gunungsitoli Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Gunungsitoli, salah satu Perangkat Daerah yang termuat di dalam Peraturan tersebut Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memiliki visi dan misi yaitu :

Visi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli ditetapkan dalam rangka untuk mendukung terwujudnya visi Pemerintah Kota Gunungsitoli. Adapun yang menjadi visi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli adalah:

“Terwujudnya gunungsitoli yang maju, nyaman dan berdaya saing melalui pelayanan di bidang perhubungan yang aman, lancar, selamat, tertib dan handal serta terjangkau”.

Dalam rangka mewujudkan visi yang dicanangkan diatas, maka disusunlah misi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli :

- a. Meningkatkan profesionalisme dan kualitas SDM
- b. Meningkatkan Pembangunan Sarana dan Prasarana Perhubungan
- c. Meningkatkan Pengendalian, Pengawasan dan Penertiban dibidang Perhubungan.
- d. Meningkatkan Kontribusi Pemasukan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

## 2. **Kewenangan Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka yang menjadi kewenangan Dinas Perhubungan adalah :

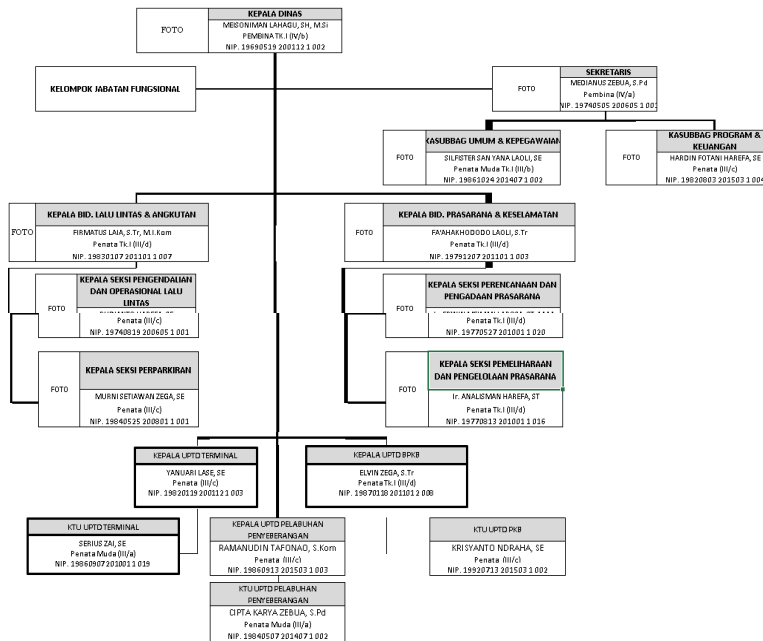
### **Bidang Darat**

1. Penetapan rencana induk jaringan lalu lintas dan angkutan jalan.
2. Penyediaa perlengkapan jalan
3. Pengelolaan terminal penumpang tipe C
4. Penerbitan izin penyelenggaraan dan pembangunan fasilitas parkir
5. Pengujian berkala kendaraan bermotor
6. Pelaksanaan manajemen dan rekayasa lalu lintas
7. Persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas
8. Audit dan inspeksi keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan
9. Penetapan rencana umum jaringan trayek Perkotaan
10. Penetapan rencana umum jaringan trayek Pedesaan

11. Penetapan wilayah operasi angkutan orang dengan menggunakan taksi dalam kawasan perkotaan
12. Penerbitan izin penyelenggaraan angkutan orang dalam trayek pedesaan dan perkotaan
13. Penerbitan izin penyelenggaraan taksi dan angkutan kawasan tertentu yang wilayah operasinya berada dalam Kota
14. Penetapan tarif kelas ekonomi untuk angkutan orang yang melayani trayek antar kota dan desa

### Struktur Organisasi

Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli merupakan Tipe C yang memiliki 2 (dua) Bidang yaitu Bidang Lalu Lintas dan Angkutan serta Bidang Prasarana dan Keselamatan, kemudian memiliki 9 (sembilan) seksi seperti yang terlihat dalam struktur organisasi dibawah ini:



Gambar 1. Struktur Organisasi

### 5. Deskripsi Identitas Informan

Informan penelitian ini terdiri dari 6 (enam) informan, informan Kepala Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, 3 untuk informan pendukung peneliti dan 2 informan staf pelaksana.

No	Nama Informan	Usia Informan	Inisial	Jenis Kelamin	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Meisoniman Lahagu, SH, M.Si (ML)	54 Tahun	ML	L	Kepala Dinas	S-2	10 Tahun



	NIP. 19690519 200112 1002						
2	Firmatus Laia, S.Tr, M.I.Kom (FL) NIP. 19830107 201101 1 007	40 Tahun	FL	L	Kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.	S-2	8 Tahun
3	Fa'ahakhododo Laoli, S.Tr (FAL) NIP. 19791207 201101 1 003	44 Tahun	FAL	L	Kepala Bidang Prasarana dan Keselamatan.	S-1	7 Tahun
4	Ir. Erwin Meiman Larosa, ST, MM (EML) NIP. 19770527 201001 1 020	46 Tahun	EML	L	Kepala Seksi Perencanaan dan Pengadaan Sarana.	S-2	7 Tahun
5	Fitri Natalia Humendru (FNH) NIP. 19801224 201401 2 003	43 Tahun	FNH	P	Staf Pelaksana	SMA	4 Tahun
6	Shanty Pebrina Zega, A.Md (SPZ) NIP. 19840216 201503 2 002	39 Tahun	SPZ	P	Staf Pelaksana	D-3	3 Tahun

**Table 4.3 Tabel Informan**  
*Sumber : Peneliti 2023*

## 6. Analisis Hasil Wawancara

Jumlah informan pada penelitian adalah sebanyak 6 orang yang terdiri dari: kepala kantor atau pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, 2 orang Kepala Bidang, 1 orang Kepala Seksi dan 2 orang Staf Pelaksana sebagai informan pendukung di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

Wawancara ini dilaksanakan dari hari rabu 27 September 2023 sampai dengan senin, 2 oktober 2023.

Adapun hasil dari analisis wawancara sebagai berikut:

1. Apakah pegawai perempuan memiliki akses yang setara dengan pegawai laki laki terhadap peluang promosi jabatan?

Menurut Informan inisial ML, FAL, EML, FNH, mengatakan bahwa di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih kurang akan akses terhadap pegawai perempuan dan rata-rata masih didominasi oleh pegawai laki-laki. Namun akan tetap berupaya untuk menyeimbangi kesetaraan akses. Menurut informan FL bahwa ketidaksetaraan akses bisa memengaruhi peluang promosi di tempat kerja. Oleh karena itu, dalam menyikapi ketidaksetaraan

akses yang mungkin masih ada, kami tengah fokus untuk meningkatkan transparansi akses terhadap semua pegawai untuk menciptakan lingkungan yang inklusif. Sedangkan menurut informan SPZ mengatakan bahwa Di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih memberikan akses kesempatan terhadap pegawai perempuan yang setara dengan laki-laki terhadap peluang promosi jabatan, namun pasti memiliki kualifikasi tertentu.

Akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu. Mempertimbangkan bagaimana memperoleh akses yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan laki-laki terhadap sumber daya yang akan dibuat. Sebagai contoh dalam hal pendidikan bagi anak didik adalah akses memperoleh beasiswa melanjutkan pendidikan untuk anak didik perempuan dan laki-laki diberikan secara adil atau tidak.

Berdasarkan hasil analisis wawancara di atas, dapat di simpulkan bahwa akses terhadap peluang promosi terhadap pegawai perempuan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih kurang dan akan tetap diupayakan agar setara dalam akses.

2. Apakah pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam visi misi Dinas Perhubungan? Menurut Informan inisial ML, FL, EML, FNH, SPZ mengatakan bahwa pegawai perempuan pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memiliki peran serta partisipasi pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Hal ini bisa dibuktikan dengan pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Perempuan pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli berdampak positif bagi masyarakat. Menurut informan FAL mengatakan bahwa pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi dalam mewujudkan visi misi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. Kepala Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai perempuan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

Partisipasi merupakan keikutsertaan atau partisipasi seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini, perempuan dan laki-laki apakah memiliki peran yang sama dalam pengambilan keputusan di tempat yang sama atau tidak. Keterlibatan dan partisipasi karyawan merupakan aspek yang penting dalam setiap organisasi. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi kantor melihat kinerja yang baik dalam diri karyawan dan di satu sisi karyawan juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan kantor. Keterlibatan dan partisipasi kerja karyawan dapat memberikan pengaruh pada kinerja individu karyawan, dan pada akhirnya akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu Perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan.

Berdasarkan hasil analisis wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai perempuan memiliki peran dan partisipasi.

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa, wewenang dalam pekerjaan di Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli berbeda-beda dan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Dari hasil analisis wawancara diatas disimpulkan bahwa, dalam menjalankan pekerjaannya pegawai laki-laki dan perempuan memiliki manfaat yang sama.

Contingent rewards adalah pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik juga berkontribusi pada kepuasan kerja. Contingent rewards atau pemberian insentif yang terkait dengan pencapaian tertentu menjadi salah satu strategi manajemen kinerja yang umum digunakan. Pemberian imbalan atau pengakuan yang sesuai dengan hasil kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan

Dari hasil analisis wawancara di atas disimpulkan bahwa komunikasi antara pegawai sangat baik, dan contingent rewardsnya di berikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik.

## **Pembahasan**

### **kebijakan kesetaraan gender dalam meningkatkan kepuasan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli**

Pengimplementasian kebijakan kesetaraan gender dalam meningkatkan kepuasan pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli menjadi sebuah topik yang sangat relevan dan penting dalam konteks pembangunan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Kebijakan kesetaraan gender merupakan upaya untuk menghilangkan diskriminasi dan menciptakan kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam lingkup pekerjaan.

Salah satu aspek penting dari kebijakan kesetaraan gender adalah peningkatan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya keterlibatan dan partisipasi aktif dari semua pegawai, tanpa memandang jenis kelamin mereka. Dengan demikian, Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli harus memastikan adanya peluang yang sama untuk

pelatihan, promosi, dan pengembangan karir bagi semua pegawai, baik laki-laki maupun perempuan. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan profesional semua pegawai. Selain itu, kebijakan kesetaraan gender juga melibatkan upaya untuk menciptakan kebijakan dan prosedur yang adil dan berkeadilan bagi semua pegawai. Hal ini bisa termasuk dalam hal sistem penggajian, penilaian kinerja, dan alokasi sumber daya. Dengan menerapkan kebijakan yang transparan dan berbasis prestasi, Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli dapat memastikan bahwa setiap pegawai, baik laki-laki maupun perempuan, merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya.

Kebijakan kesetaraan gender juga mencakup aspek keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli dapat mempertimbangkan untuk memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, program cuti yang adil, serta dukungan untuk tugas-tugas rumah tangga bagi pegawai yang membutuhkannya. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka.

Jadi implementasi kebijakan kesetaraan gender di Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli bukan hanya tentang memenuhi kewajiban hukum atau tuntutan sosial, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan organisasi yang inklusif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang merangsang dan mendukung, Dinas Perhubungan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Kebijakan kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli memberikan kontribusi positif dan berperan penting terhadap kepuasan pegawai. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, semua pegawai merasa dihargai tanpa memandang jenis kelamin. Dalam meningkatkan pemberdayaan kaum perempuan, pemerintah telah melakukan beberapa upaya diantaranya yaitu meningkatkan jumlah perempuan dalam kegiatan ekonomi atau bidang ketenagakerjaan, meningkatkan jumlah perempuan dalam pengambilan keputusan di Pemerintahan. Namun kesetaraan gender di kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli masih belum maksimal, yang dimana jumlah pegawai yang berada di kantor kami hanya sebanyak 6 orang dan belum mencapai kesetaraan gender yang dimana keberadaan pegawai perempuan dalam setiap kegiatan setidaknya 30 persen.

Temuan ini didukung dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Menurut Opy T, Subhan W, 2022, Kesetaraan gender berarti tidak adanya perlakuan yang bias gender atau perbedaan peran dan posisi

antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek. Kesetaraan gender juga mengacu pada persamaan hak, tanggung jawab serta kesempatan yang diperoleh oleh perempuan dan laki-laki.

Pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli kebijakan kesetaraan gender masih belum maksimal dan masih perlu meningkatkan kesetaraan gender, agar terciptanya kepuasan kerja yang setara antarsesama pegawai. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, semua pegawai merasa dihargai tanpa memandang jenis kelamin. Penerapan kesetaraan gender akan meningkatkan keseimbangan dan keadilan bagi setiap karyawan dalam mendapatkan kesempatan yang sama untuk mencapai suatu jabatan dan posisi tertentu. Dalam hal ini, wanita akan dinilai secara objektif bagaimana kemampuan dan ketrampilannya untuk mengetahui apakah dirinya layak menempati posisi tersebut tanpa gender sebagai hambatan.

### **Penyebabkan minimnya keterlibatan wanita pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.**

Minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli bisa disebabkan oleh sejumlah faktor yang kompleks dan multidimensional. Salah satu faktor utama adalah stereotip gender yang masih kuat di masyarakat, di mana pekerjaan di bidang teknik atau transportasi sering dianggap lebih cocok untuk laki-laki daripada perempuan. Stereotip ini bisa membatasi minat dan aspirasi wanita untuk mencari pekerjaan dalam sektor perhubungan.

Selain itu, kurangnya dukungan sosial dan infrastruktur yang ramah gender juga dapat menjadi hambatan. Wanita mungkin menghadapi kesulitan dalam mengakses pelatihan atau pendidikan yang diperlukan untuk masuk ke dalam bidang ini, karena terkendala oleh keterbatasan aksesibilitas atau budaya yang menghambat partisipasi wanita dalam pekerjaan teknis.

Aspek budaya juga dapat menjadi faktor penting. Dalam beberapa budaya, peran tradisional wanita sering kali terbatas pada pekerjaan yang dianggap "cocok" atau "tradisional" seperti pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan yang lebih berorientasi pada pelayanan. Ini bisa menciptakan hambatan bagi wanita yang ingin mengejar karir di bidang-bidang yang dianggap "maskulin" seperti perhubungan.

Selain itu, masalah kesetaraan dan diskriminasi gender juga dapat memainkan peran penting. Wanita mungkin menghadapi diskriminasi dalam perekrutan, promosi, atau dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung. Perbedaan perlakuan ini bisa membuat wanita merasa tidak dihargai atau kurang termotivasi untuk mencari karir dalam bidang perhubungan.

Selanjutnya, kurangnya peran model dan mentor yang merupakan wanita dalam bidang perhubungan juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi. Ketika wanita tidak melihat representasi dari sesama wanita yang sukses

dalam bidang ini, mereka mungkin merasa kurang termotivasi atau merasa bahwa karir di perhubungan bukanlah pilihan yang realistis bagi mereka.

Keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli bisa ditingkatkan dengan langkah-langkah seperti program pendidikan dan pelatihan khusus untuk wanita, promosi kesetaraan gender di lingkungan kerja, pembangunan infrastruktur yang ramah gender, dukungan sosial dari keluarga dan masyarakat, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua jenis kelamin.

Menurut informan ML, FL, FAL, EML, SPZ mengatakan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan minimnya keterlibatan wanita pada Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli adalah karena pendidikan, pengalaman dan keterbatasan akses atau dukungan dalam mendapatkan kualifikasi. Dan juga menurut Informan FNH mengatakan bahwa bisa jadi karena kurangnya ketertarikan untuk melakukan pekerjaan di bidang ini.

Temuan ini di dukung dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa :

Adapun beberapa alasan yang mempengaruhi minimnya keterlibatan wanita dalam bekerja yang dikutip oleh Farahiyah D, 2021, yakni:

1. Tingkat Pendidikan.

Perempuan yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan dikarenakan tidak berpendidikan akan sulit untuk mengakses pekerjaan di sektor formal yang relative mempunyai upah tinggi (Josephine, 2019).

2. Status pernikahan yang berkaitan dengan peran ganda perempuan dalam mengurus rumah tangga, sehingga menjadi pertimbangan perempuan untuk bekerja disektor formal (Nofianti, 2016)

3. Pengalaman kerja.

Bagi perempuan yang memiliki pengalaman kerja lebih cenderung untuk bekerja di sektor formal, walaupun pengalaman kerja tidak menjadi syarat utama untuk masuk ke sektor formal. (Wijayanto & Sari, 2019).

4. Pendidikan Kepala rumah tangga dan kehadiran anak.

Jika kepala rumah tangga memiliki tingkat pendidikan yang rendah maka partisipasi perempuan akan bertambah. Sementara bagi perempuan yang memiliki anak belum bersekolah lebih memilih untuk bekerja di sektor informal dikarenakan bisa bekerja sambil mengasuh anaknya. (Wamuthenya, 2019).

Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang kompleksitas dinamika ini memberikan landasan untuk merancang kebijakan dan program-program yang tidak hanya mengatasi faktor-faktor tersebut,

tetapi juga memberdayakan wanita untuk lebih aktif dan berhasil dalam dunia kerja. Kesadaran akan implikasi setiap faktor ini adalah langkah awal dalam menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung bagi partisipasi penuh wanita di semua sektor dan tingkatan pekerjaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan peneliti maka didasarkan pada rumusan masalah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan kesetaraan gender di Kantor Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli bukan hanya merupakan kewajiban hukum atau respons terhadap tuntutan sosial, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan organisasi yang inklusif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang merangsang dan mendukung, Dinas Perhubungan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.
2. Minimnya keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli disebabkan oleh sejumlah faktor yang kompleks dan multidimensional. Faktor-faktor tersebut mencakup stereotip gender yang kuat, kurangnya dukungan sosial dan infrastruktur yang ramah gender, aspek budaya yang membatasi aspirasi wanita, masalah kesetaraan dan diskriminasi gender, serta kurangnya peran model dan mentor wanita dalam bidang perhubungan. Untuk meningkatkan keterlibatan wanita dalam bidang ini, diperlukan langkah-langkah seperti program pendidikan dan pelatihan khusus, promosi kesetaraan gender, pembangunan infrastruktur yang ramah gender, dukungan sosial, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua jenis kelamin.

## Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini dimana saran ini diberikan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan, dan saran sebagai berikut:

1. Penting bagi Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli untuk mengambil langkah konkret dalam menerapkan kebijakan kesetaraan gender di lingkungan kerjanya. Hal ini tidak hanya penting karena merupakan kewajiban hukum atau tanggapan terhadap tuntutan sosial, tetapi juga karena hal tersebut merupakan investasi jangka panjang yang sangat berharga. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan

mendukung, Dinas Perhubungan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Dampak positifnya akan terasa dalam peningkatan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, langkah-langkah nyata seperti pelatihan kesetaraan gender, promosi kesempatan yang sama, dan implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-dan-hidup adalah penting untuk diadopsi secara aktif. Dengan demikian, Dinas Perhubungan dapat menjadi contoh yang baik dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan dalam membangun organisasi yang inklusif di masa depan.

2. Untuk meningkatkan keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli, langkah-langkah yang perlu diambil mencakup program pendidikan dan pelatihan khusus yang menyasar wanita, promosi kesetaraan gender dalam semua aspek organisasi, pembangunan infrastruktur yang ramah gender untuk mendukung partisipasi wanita, penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua jenis kelamin, serta memberikan dukungan sosial yang memadai. Selain itu, penting juga untuk memperkuat peran model dan mentor wanita dalam bidang perhubungan sebagai inspirasi dan dukungan bagi wanita yang ingin memasuki atau berkembang dalam karier di bidang ini. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan dapat mengatasi sejumlah faktor kompleks dan multidimensional yang menghambat keterlibatan wanita dalam Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afif, N., Ubaidillah, A., & Sulhan, M. (2021). Konsep Kesetaraan Gender Perspektif Fatima Mernissi dan Implikasinya dalam Pendidikan Islam. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3(02), 229–242. <https://doi.org/10.37542/iq.v3i02.131>
- Atmaja, S. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS - BAJA VOL 4 NO 1 Prodi Kewirausahaan*, 4. <https://doi.org/10.47080>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018a). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-SI.undip.ac.id/index.php/management>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018b). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-SI.undip.ac.id/index.php/management>
- Edy, & Arfandi Adnan Muhammad. (2018). KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *MITZAL, Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi*.
- Edy, & Arfandi, A. M. (2018). KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *MITZAL, Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi*, 2.



- Ismail, Z., Pita Lestari, M., Rahayu, P., Novita Eleanor, F., Hukum, F., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2019). Kesetaraan Gender Ditinjau dari Sudut Pandang Normatif dan Sosiologis. *Jurnal Terakreditasi Nasional, SK. No. 28/E/KPT/2019, 26*, 154–161.
- Jasruddin, R. A., & Quraisy, H. (2015). Kesetaraan Gender Masyarakat Transmigrasi Etnis Jawa. In *Jurnal Equilibrium Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi: Vol. III* (Issue 1).
- Jurnal, A., Sosiologi, A., & Fibrianto, A. S. (2016). *Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016*.
- Kementerian, | I, Perempuan, P., & Anak, D. P. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah-Deputi Bidang Kesetaraan Gender REPUBLIK INDONESIA LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH LAKIP 2022*.
- Khanafi Asnan, M., Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta Alif Fattahillah, U., & Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, U. (2022). *HAK PEREMPUAN DAN KESETARAAN GENDER MENURUT PERSPEKTIF NAWAL EL-SADAWI* (Vol. 4, Issue 1). <http://syekhnhurjati.ac.id/jurnal/index.php/equalita/article/view/10166>
- KOMISI E DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH. (2021). *NASKAH AKADEMIK PENGARUSUTAMAAN GENDER PROVINSI JAWA TENGAH*.
- Luckyto, M., Oktaviana, S., & Fu'adah, L. (2021). Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Birokrasi Pemerintahan. *IJTIMAIYA: Journal of Social Science Teaching, 5*(2), 211. <https://doi.org/10.21043/ji.v5i2.11164>
- MARDIAH UIN Sultan Syarif Kasim Riau, A. (2018). *PENERAPAN KESETARAAN GENDER DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru)*.
- Mulachela, H., Putri Paramita, E., & Teluma, A. R. L. (2019). Pesan Kesetaraan Gender dalam Film "Marlina Si Pembunuh Dalam Empat Babak" Gender Equality Messages in Film Marlina The Murderer In Four Acts. In *JCommSci-Journal Of Media and Communication Science* (Vol. 136, Issue 3).
- Nur Kartini Kharisma, U. J. , M. I. (2022). RELEVANSI BUDAYA PATRIARKI DENGAN BIROKRASI PEMERINTAHAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR. *JPPM: Journal of Public Policy and Management, 4*, 11–20.
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 20*(1). <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Nurwati, S. (2021). *DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)*. (2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Pratisardy Essy, L. H. (2019). DAMPAK REKRUTMEN, SELEKSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK XYZ TBK CABANG PADANG. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS P-ISSN 1693-8852 e-ISSN 2549-5003, 21*.
- Rahmadyah, N., Aslami, N., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, P. (2022). EKONAM: Jurnal Ekonomi STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN PERUSAHAAN DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL. *EKONAM: Jurnal Ekonomi, 2*, 91–96. <http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>
- REVAELYA DWI. (2022). *PENGARUH KESETARAAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN AKAN PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN*.
- Riadi, M. (2019, April 9). *Kesetaraan gender - Teori, peran dan keadilan*. KAJIAN PUSTAKA.
- Simanjuntak Trinovela, & Sylvia Saragi Sitio Vera. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2*.

- Sintania, E., Daniel Yudistya Wardhana, P. S., & Tanggal Juli, M. (2020). *Skripsi Pengaruh Kesetaraan Gender terhadap kepuasan karyawan akan karir dan Kepuasan kerja karyawan. (Studi Kasus pada BPR Intidana Sukses Makmur) Disusun Oleh: Telah dibaca dan disetujui oleh.*
- Sulistiyowati Yuni. (2020). KESETARAAN GENDER DALAM LINGKUP PENDIDIKAN DAN TATA SOSIAL. *Ijugs: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1.
- Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, XVI, 63–75.
- Tominc, P., Šebjan, U., & Širec, K. (2017). Perceived Gender Equality in Managerial Positions in Organizations. *Organizacija*, 50(2), 132–149. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0009>
- Trisnawati, D., & Widiansyah, S. (2022). KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN DALAM BIDANG PENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 13(2), 339. <https://doi.org/10.26418/j-psh.v13i2.54606>
- Yonata, F., & Pd, M. (2020). *GENDER DALAM BUKU AJAR*. [www.sulur.co.id](http://www.sulur.co.id)