

J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

DISKRIMINASI, KEKERASAN, DAN KETIDAKADILAN GENDER DI TEMPAT KERJA: ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI NIKEL

Dea Rindha Seftiana¹, Sivi Nova Setyorini², Nur Indah Ageng Setiani³, Rafika Meilia Sari⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 28 April 2026

Disetujui : 13 Mei 2026

Publikasi : 19 Mei 2026

Penulis Korespondensi:

Rafika Meilia Sari

rafikameilia@uinsatu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis diskriminasi, kekerasan, dan ketidakadilan gender terhadap pekerja perempuan di industri nikel dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis isi. Data penelitian diperoleh dari berita, jurnal ilmiah, laporan lembaga resmi, dan dokumen yang berkaitan dengan isu gender dan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan di industri nikel masih mengalami marginalisasi, pandangan terhadap gender, subordinasi, keterbatasan kesempatan karier, serta kerentanan terhadap kekerasan seksual di tempat kerja. Fungsi manajemen sumber daya manusia juga belum berjalan secara optimal karena praktik rekrutmen, kompensasi, perlindungan tenaga kerja, dan promosi jabatan masih dipengaruhi budaya patriarki dan stereotip gender. Faktor utama yang menyebabkan ketidakadilan gender tetap berlangsung adalah dominasi budaya maskulin, lemahnya perlindungan terhadap pekerja perempuan, serta kurangnya kebijakan organisasi yang responsif gender. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih inklusif dan responsif gender untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung kesetaraan gender dalam industri nikel.

Kata Kunci : Diskriminasi Gender, Pekerja Perempuan, Industri Nikel, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesetaraan Gender

ABSTRACT

This study aims to analyze discrimination, violence, and gender inequality against female workers in the nickel industry from a human resource management perspective. This study employs a qualitative approach using literature review and content analysis methods. Research data were obtained from news articles, scientific journals, official agency reports, and documents related to gender and labor issues. The results indicate that female workers in the nickel industry continue to face marginalization, gender bias, subordination, limited career opportunities, and vulnerability to sexual violence in the workplace. Human resource management functions also remain suboptimal, as recruitment practices, compensation, labor protection, and promotion processes are still influenced by patriarchal culture and gender stereotypes. The primary factors perpetuating gender inequality are the dominance of masculine culture, weak protections for female workers, and a lack of gender-responsive organizational policies. This study concludes that more inclusive and gender-responsive human resource management policies are needed to create a safe, fair, and gender-equitable work environment in the nickel industry.

Keywords: Gender Discrimination, Female Workers, Nickel Industry, Human Resource Management, Gender Equality

Pendahuluan

Ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja masih menjadi persoalan yang kompleks dalam praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Meskipun jumlah perempuan yang bekerja semakin banyak, mereka masih mengalami berbagai jenis diskriminasi, kekerasan, dan ketidakadilan di tempat kerja. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan pada bulan Agustus 2025 adalah 56,63%, sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki mencapai 84,40% (BPS, 2025). Selain itu, pada tahun 2025 persentase tenaga kerja perempuan yang bekerja secara formal hanya sebesar 36,66%, sedangkan untuk laki-laki mencapai 45,88% (BPS, 2025). Data tersebut menunjukkan bahwa peran perempuan dalam dunia kerja masih kurang dibandingkan dengan laki-laki. Banyak perempuan masih bekerja di sektor kerja yang rentan dan keamanan kerja yang tidak cukup terlindung. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya ketidaketaraan antara laki-laki dan perempuan dalam bidang pekerjaan masih menjadi isu yang penting di Indonesia.

Permasalahan ini tidak hanya tampak dari partisipasi kerja perempuan yang rendah, tetapi juga dari angka kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja yang masih tinggi. Komnas Perempuan dalam laporan tahunan (CATAHU) 2025 mencatat ada 376.529 kasus kekerasan berbasis gender terhadap perempuan di Indonesia, angka ini naik 14,07 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, terdapat 2.702 kasus kekerasan terhadap perempuan yang bekerja, di mana kebanyakan kasus tersebut berupa pelecehan seksual, diskriminasi di tempat kerja, serta pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan. Survei juga menunjukkan bahwa 1 dari 23 perempuan mengalami pelecehan seksual di tempat kerja, 52% perempuan yang bekerja tidak mendapatkan hak cuti haid, dan 22,6% perempuan pekerja tidak menerima upah penuh saat sedang cuti melahirkan (Komnas Perempuan, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perempuan masih berada dalam posisi yang rentan dalam sistem kerja dan belum mendapatkan perlindungan kerja yang cukup. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perempuan masih berada dalam posisi yang rentan dalam struktur dunia kerja dan belum mendapatkan perlindungan kerja yang memadai.

Permasalahan itu semakin jelas terlihat di sektor industri yang banyak dijalankan oleh laki-laki, seperti industri tambang dan pengolahan nikel. Industri nikel adalah salah satu sektor penting yang berkembang dengan cepat di Indonesia karena permintaan global terhadap bahan baku kendaraan listrik dan energi terbarukan semakin meningkat. Namun, pertumbuhan industri tersebut belum

sepenuhnya diiringi dengan perlindungan kerja yang memadai bagi pekerja perempuan. Fenomena itu terlihat dalam berita yang dikeluarkan oleh Project Multatuli. Berita tersebut menyebutkan bahwa pekerja perempuan di sektor tambang nikel mengalami penindasan hak yang terus-menerus, rentan terhadap kekerasan seksual, serta perlindungan kerja yang tidak memadai dari perusahaan. Selain itu, ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan perusahaan membuat para pekerja perempuan sulit untuk menyampaikan ketidakadilan yang mereka rasakan. Lingkungan kerja yang penuh dengan budaya maskulin dapat mendorong terjadinya diskriminasi dan kekerasan terhadap pekerja perempuan secara lebih umum (Renaldi & Z, 2025).

Ketidakadilan terhadap gender di tempat kerja juga terkait dengan cara organisasi mengelola dan mengatur karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakadilan antara laki-laki dan perempuan masih terjadi dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen, penilaian kinerja, penggajian, kebijakan promosi, hingga kasus pelecehan seksual di tempat kerja (Leovani et al., 2023). Penelitian lainnya juga menemukan bahwa perempuan masih mengalami diskriminasi secara tidak langsung melalui kebiasaan masyarakat, stereotipe gender, batas karier yang sulit diatasi, perbedaan upah, serta budaya kerja yang memperkuat ketidakadilan terhadap perempuan (Pitriyani & Aryanti, 2024). Selain itu, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perempuan masih mengalami diskriminasi dalam dunia kerja masih mengalami ketidakadilan karena adanya perbedaan perlakuan dan bias terhadap identitas perempuan, seperti yang dikemukakan oleh (Malabar et al., 2023). Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa sistem patriarki serta ketimpangan sosial dan ekonomi merupakan faktor penting yang memperkuat ketergantungan dan perlakuan diskriminatif terhadap perempuan (Padmasari et al., 2025). Kondisi itu menunjukkan bahwa ketidakadilan antar jender tidak hanya terjadi di tingkat individu, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan sistem pengelolaan pekerja yang belum memperhatikan perbedaan jender.

Meskipun sudah banyak penelitian tentang ketidaksetaraan gender di dunia kerja, penelitian mengenai diskriminasi, kekerasan, dan ketidakadilan gender dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia di industri nikel masih belum cukup banyak. Banyak penelitian sebelumnya lebih memperhatikan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin secara umum, tetapi belum menyertakan isu diskriminasi, kekerasan seksual, serta penilaian mengenai fungsi MSDM di sektor industri ekstraktif. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak berhenti pada

identifikasi masalah dan belum membahas secara mendalam mengenai strategi kebijakan MSDM yang responsif gender pada lingkungan kerja di industri.

Berdasarkan fenomena serta kesenjangan dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini fokus pada analisis tentang diskriminasi, kekerasan, dan ketidakadilan yang dialami perempuan di industri nikel dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga melihat sejauh mana fungsi MSDM bekerja dalam mengatasi isu gender, menganalisis hal-hal yang menyebabkan ketidakadilan gender masih terjadi di lingkungan kerja industri nikel, serta mengeksplorasi strategi kebijakan MSDM yang memperhatikan gender untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan adil bagi para pekerja perempuan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis isi (*content analysis*) untuk menganalisis fenomena diskriminasi, kekerasan, dan ketidakadilan gender terhadap pekerja perempuan di industri nikel. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami fenomena sosial secara mendalam melalui interpretasi data dan realitas yang terjadi di lingkungan kerja industri nikel. Data penelitian menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berita Project Multatuli, jurnal ilmiah, laporan Badan Pusat Statistik (BPS), Komnas Perempuan, serta dokumen lain yang relevan dengan isu penelitian. Data utama penelitian berasal dari berita mengenai pekerja perempuan di industri nikel yang mengalami perampasan hak, kerentanan terhadap kekerasan seksual, dan lemahnya perlindungan kerja (Renaldi & Z, 2025).

Prosedur penelitian dilakukan melalui tahapan identifikasi masalah, pengumpulan data, reduksi data, klasifikasi data, analisis data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif interpretatif untuk memahami keterkaitan antara fenomena ketidakadilan gender dengan praktik manajemen sumber daya manusia dalam industri nikel. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data dalam bentuk naratif, serta penarikan kesimpulan. Selain itu, teknik triangulasi sumber digunakan untuk meningkatkan validitas data melalui perbandingan informasi dari berbagai sumber penelitian dan dokumen yang relevan.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi, kekerasan, dan ketidakadilan gender masih menjadi persoalan yang terjadi dalam lingkungan kerja industri nikel. Berdasarkan fenomena yang diberitakan oleh Project Multatuli, pekerja perempuan mengalami berbagai bentuk ketidakadilan seperti perampasan

hak, kerentanan terhadap kekerasan seksual, serta lemahnya perlindungan kerja dari perusahaan (Renaldi & Z, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja perempuan berada pada posisi yang rentan akibat adanya relasi kuasa yang tidak seimbang antara pekerja dan perusahaan. Selain itu, budaya kerja industri yang didominasi laki-laki menyebabkan praktik diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan cenderung dianggap sebagai hal yang biasa sehingga sering kali tidak mendapatkan penanganan yang serius.

Bentuk diskriminasi yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi marginalisasi, stereotip gender, subordinasi, dan kekerasan terhadap pekerja perempuan. Marginalisasi terlihat dari terbatasnya akses perempuan terhadap hak-hak kerja dan kesempatan pengembangan karier dalam perusahaan. Pekerja perempuan masih mengalami keterbatasan dalam memperoleh promosi jabatan serta sering ditempatkan pada posisi yang dianggap sesuai dengan konstruksi gender perempuan. Selain itu, perempuan juga masih mengalami kesulitan dalam memperoleh perlindungan terhadap hak reproduksi seperti cuti haid, cuti melahirkan, dan fasilitas pendukung lainnya. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan perlindungan yang setara terhadap pekerja perempuan.

Pandangan terhadap gender juga menjadi salah satu bentuk diskriminasi yang masih kuat dalam lingkungan kerja industri nikel. Perempuan sering dianggap memiliki kemampuan fisik dan mental yang lebih rendah dibandingkan laki-laki sehingga dianggap kurang layak menduduki posisi strategis dalam organisasi. Pandangan tersebut menyebabkan perempuan lebih sulit memperoleh kesempatan pengembangan karier dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Selain itu, perempuan juga masih dipandang sebagai individu yang lebih cocok menjalankan peran domestik dibandingkan peran profesional. Kondisi ini memperlihatkan bahwa konstruksi sosial mengenai gender masih memengaruhi praktik kerja dalam lingkungan industri.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mar'atun Khasanah & Nanang, 2023) yang menjelaskan bahwa diskriminasi terhadap buruh perempuan terjadi dalam bentuk marginalisasi, stereotip, subordinasi, dan kekerasan di lingkungan kerja industri. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan masih sering diposisikan sebagai kelompok sekunder dalam dunia kerja sehingga hak-hak mereka belum sepenuhnya dipenuhi secara adil. Selain itu, penelitian (Padmasari et al., 2025) juga menjelaskan bahwa sistem patriarki dan struktur sosial-ekonomi yang timpang menjadi faktor yang memperkuat subordinasi dan diskriminasi terhadap perempuan. Dengan demikian, ketidakadilan gender yang

terjadi di industri nikel tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga berkaitan dengan budaya organisasi dan struktur sosial yang masih patriarkal. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam industri nikel belum berjalan secara optimal dalam menangani isu gender. Praktik MSDM seperti rekrutmen, kompensasi, perlindungan tenaga kerja, penilaian kinerja, dan promosi jabatan masih dipengaruhi oleh budaya patriarki dan stereotip gender. Dalam proses rekrutmen, perempuan sering dipandang kurang sesuai bekerja di sektor industri berat karena dianggap memiliki keterbatasan fisik dibandingkan laki-laki. Kondisi tersebut menyebabkan kesempatan kerja perempuan menjadi lebih terbatas. Selain itu, perempuan juga masih menghadapi perlakuan yang tidak setara dalam sistem promosi jabatan dan penilaian kinerja.

Sistem perlindungan tenaga kerja perempuan juga masih menunjukkan kelemahan, terutama dalam penanganan kasus kekerasan seksual di tempat kerja. Dalam beberapa kasus, kebijakan perlindungan terhadap pekerja perempuan hanya bersifat formalitas tanpa adanya mekanisme pelaporan dan penanganan yang jelas. Akibatnya, pekerja perempuan merasa takut untuk melaporkan kekerasan atau diskriminasi yang mereka alami karena khawatir kehilangan pekerjaan atau mendapatkan tekanan dari lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif bagi pekerja perempuan.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian (Utami et al., 2026) yang menjelaskan bahwa budaya kerja maskulin, stereotip gender, dan kurangnya dukungan struktural menjadi faktor yang menghambat perkembangan karier perempuan dalam industri. Penelitian (Rahayu et al., 2025) juga menunjukkan bahwa MSDM memiliki peran penting dalam menciptakan rekrutmen yang inklusif, budaya kerja yang terbuka, dan akses yang setara bagi seluruh pekerja. Namun, pada praktiknya fungsi MSDM di industri nikel masih belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan dan perlindungan pekerja perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi MSDM yang responsif gender masih menjadi tantangan dalam sektor industri ekstraktif.

Faktor utama yang menyebabkan praktik ketidakadilan gender tetap berlangsung dalam budaya kerja industri nikel adalah budaya patriarki dan dominasi laki-laki dalam struktur organisasi. Budaya patriarki menempatkan laki-laki sebagai kelompok dominan sehingga perempuan sering dianggap kurang kompeten untuk menduduki posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Selain itu, norma sosial yang berkembang dalam masyarakat juga memperkuat

pandangan bahwa perempuan lebih cocok menjalankan peran domestik dibandingkan bekerja dalam sektor industri berat. Lingkungan kerja yang maskulin menyebabkan diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan sering dianggap sebagai hal yang biasa dan tidak perlu dipermasalahakan.

Penelitian (Sari et al., 2025) menjelaskan bahwa budaya patriarki, norma sosial, dan kebijakan perusahaan yang tidak inklusif menjadi penghambat utama partisipasi perempuan di dunia kerja. Selain itu, lemahnya implementasi kebijakan perlindungan pekerja perempuan juga menjadi faktor yang memperkuat ketidakadilan gender dalam industri nikel. Meskipun regulasi mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan telah tersedia, implementasi di lapangan masih belum optimal sehingga diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan masih sering terjadi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki komitmen yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan setara bagi pekerja perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperlukan desain kebijakan MSDM yang responsif gender untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan aman bagi pekerja perempuan di industri nikel. Strategi yang dapat dilakukan perusahaan adalah memperkuat kebijakan anti diskriminasi dan anti kekerasan seksual di lingkungan kerja, menyediakan sistem pelaporan yang aman bagi korban, serta meningkatkan perlindungan hak reproduksi perempuan seperti cuti haid, cuti melahirkan, dan fasilitas pendukung lainnya. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan sistem rekrutmen dan promosi jabatan yang lebih objektif tanpa bias gender agar perempuan memiliki kesempatan karier yang setara dengan laki-laki.

Penelitian (Sakti et al., 2025) menjelaskan bahwa strategi MSDM yang responsif gender seperti pelatihan kesadaran gender, rekrutmen inklusif, kebijakan *work-life balance*, dan pengembangan kepemimpinan perempuan mampu meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan industri nikel perlu membangun budaya organisasi yang lebih inklusif melalui pelatihan kesadaran gender kepada seluruh pekerja dan manajemen perusahaan. Implementasi kebijakan MSDM yang responsif gender diharapkan tidak hanya mampu mengurangi diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan pekerja, produktivitas organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia terkait kesetaraan gender pada sektor industri ekstraktif, khususnya industri nikel. Penelitian ini memperluas pembahasan

mengenai diskriminasi dan ketidakadilan gender yang sebelumnya lebih banyak dikaji dalam perspektif sosial dan budaya menjadi kajian yang terintegrasi dengan fungsi MSDM seperti rekrutmen, kompensasi, perlindungan tenaga kerja, dan kebijakan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan industri nikel sebagai bahan evaluasi dalam menyusun kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan yang lebih responsif gender, inklusif, dan berorientasi pada terciptanya lingkungan kerja yang aman serta adil bagi seluruh pekerja.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan di industri nikel masih mengalami berbagai bentuk diskriminasi, kekerasan, dan ketidakadilan gender dalam lingkungan kerja. Bentuk ketidakadilan tersebut meliputi marginalisasi, stereotip gender, subordinasi, keterbatasan kesempatan karier, serta kerentanan terhadap kekerasan seksual di tempat kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia pada industri nikel belum berjalan secara efektif dalam menangani isu gender, khususnya pada aspek rekrutmen, kompensasi, perlindungan tenaga kerja, dan promosi jabatan. Selain itu, budaya patriarki dan dominasi laki-laki dalam struktur organisasi menjadi faktor utama yang menyebabkan praktik ketidakadilan gender tetap berlangsung dalam budaya kerja industri nikel. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan MSDM yang responsif gender melalui penguatan perlindungan tenaga kerja perempuan, kebijakan anti diskriminasi dan anti kekerasan seksual, serta penerapan sistem kerja yang lebih inklusif dan adil.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kesetaraan gender pada sektor industri ekstraktif. Penelitian ini tidak hanya membahas diskriminasi gender dari perspektif sosial, tetapi juga mengintegrasikan isu diskriminasi, kekerasan, dan ketidakadilan gender dengan fungsi MSDM seperti rekrutmen, perlindungan tenaga kerja, kompensasi, dan kebijakan organisasi. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan industri nikel sebagai bahan evaluasi dalam menyusun kebijakan perlindungan pekerja perempuan yang lebih responsif gender. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian mengenai praktik ketidakadilan gender dalam industri nikel yang masih jarang diteliti dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan studi literatur dan data sekunder sehingga belum memperoleh data empiris secara langsung dari pekerja perempuan di industri nikel. Selain itu,

penelitian ini hanya berfokus pada analisis fenomena ketidakadilan gender dalam perspektif MSDM tanpa membahas secara mendalam aspek psikologis dan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian lapangan melalui wawancara atau observasi langsung terhadap pekerja perempuan di sektor industri ekstraktif. Penelitian berikutnya juga dapat mengembangkan kajian mengenai efektivitas implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan serta strategi perusahaan dalam membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan responsif gender.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2025, 30 Desember). Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2025. Diakses pada 7 Mei 2026, dari <https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen). Diakses pada 7 Mei 2026, dari <https://www.bps.go.id>
- Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. (2025, 30 April). Siaran Pers Komnas Perempuan Memperingati Hari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Sedunia 2025. Diakses pada 7 Mei 2026, dari <https://komnasperempuan.go.id>
- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). KETIDAKSETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA: TINJAUAN MENGENAI PROSES DAN PRAKTEK DALAM ORGANISASI. *ANALISIS*, 13(2), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>
- Malabar, A., Aurelia, S. N., 'Effendi, Q. I., & 'Raharjo, D. P. (2023). Diskriminasi Terhadap Wanita Berhijab Dalam Dunia Profesional. *Moderasi: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 1(1), 1–25.
- Mar'atun Khasanah, N., & Nanang, M. (2023). ANALISIS DISKRIMINASI GENDER DI PT. SUMALINDO LESTARI JAYA (SLJ GLOBAL TBK) MENURUT PERSPEKTIF BURUH PEREMPUAN. *EJournal Pembangunan Sosial*, 2023(1), 275–290.
- Padmasari, L. O., Dewi, N., & Nugraha, S. T. (2025). Perlawanan terhadap Diskriminasi Perempuan dalam Novel *Cantik Itu Luka*: Kajian Feminisme Marxis. *Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa Dan Sastra*, 11(2), 1520–1538.
- Pitriyani, & Aryanti, Y. (2024). Ageisme sebagai Kekerasan Simbolik pada Perempuan di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 6(1), 121–145.
- Rahayu, A., Wahyu Zahra, T., Gunawan, A., Pelita Bangsa, U., & Barat, J. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kesetaraan dan Inklusi di Tempat Kerja. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(4), 1082–1089

- Renaldi, A., & Z., Y. (2025, 12 September). Mimpi Buruk Pekerja Perempuan di Industri Nikel: Alami Perampasan Hak Berlapis, Rentan Kekerasan Seksual. Dikases pada 7 Mei 2026, dari <https://projectmultatuli.org/mimpi-buruk-pekerja-perempuan-di-industri-nikel-alami-perampasan-hak-berlapis-rentan-kekerasan-seksual/>
- Sakti, F. L., Mulyani, S. S., Perkasa, D. H., & Saluy, A. B. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendorong Kesetaraan Gender di Tempat Kerja: Sebuah Literature Review. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(6), 3834–3845.
- Sari, N. R., Gunawan, A., & Rahmawati, F. (2025). Analisis Ketimpangan Gender terhadap Partisipasi Perempuan di Dunia Kerja. *Jurnal Sahmiyya*, 4(2), 313–321.
- Utami, Y. P., Latifah, S., & Miracle, J. (2026). DISKRIMINASI DALAM SISTEM PENILAIAN KINERJA PEMIMPIN PEREMPUAN DI INDUSTRI OTOMOTIF. *Jurnal Eko-Bisma*, 5(1), 11-27