**Implementasi Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Tulungagung Nomor 13 Tahun 2019 Dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender Terhadap Pekerja Wanita**

**Andreas Andrie Djatmiko1, Feni Erine Yulianti2**

1,2 Universitas Bhinneka PGRI

E-mail: andreasdj.ubhipgrita@gmail.com1, Fenierin123@gmail.com2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Article History:**Received: 09 Agustus 2025Revised: 18 Agustus 2025Accepted: 27 Agustus 2025 |  | ***Abstract:*** *Ketimpangan gender dalam dunia kerja masih menjadi permasalahan yang dihadapi oleh pekerja wanita di Kabupaten Tulungagung. Sebagai bentuk respon, Pemerintah Daerah menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perda tersebut serta mengidentifikasi faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perda telah diimplementasikan melalui sosialisasi, pelatihan pemberdayaan, dan pengawasan kebijakan, namun masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan anggaran, rendahnya kesadaran pelaku usaha, dan budaya patriarki. Penelitian ini merekomendasikan perlunya sinergi lintas sektor dan edukasi berkelanjutan guna mewujudkan lingkungan kerja yang adil dan inklusif bagi perempuan.* |
| **Keywords:** *Implementasi Perda, Kesetaraan Gender, Pekerja Wanita*. |

**PENDAHULUAN**

Kesetaraan gender merupakan salah satu indikator penting dalam menciptakan keadilan sosial dan pembangunan yang berkelanjutan. Prinsip ini menekankan bahwa laki-laki dan perempuan harus memiliki hak, kesempatan, dan akses yang setara dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pendidikan, pekerjaan, politik, dan sosial budaya (Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Tahun 2015-2019, 2025). Meskipun kebijakan nasional dan internasional telah mengatur perlindungan serta pemberdayaan perempuan, ketimpangan gender masih menjadi tantangan serius, khususnya di sektor ketenagakerjaan.

Gender sebagai konstruksi sosial menciptakan pembagian peran dan status antara laki-laki dan perempuan, yang tidak bersifat alami, melainkan dibentuk oleh norma-norma budaya dan sosial yang berlaku (Subagja, 2022). Dalam banyak konteks, perempuan masih diposisikan secara subordinat, baik di ruang domestik maupun public (Afifah, 2024). Hal ini tercermin dalam ketimpangan partisipasi tenaga kerja, kesenjangan upah, keterbatasan akses terhadap posisi kepemimpinan, serta perlindungan yang lemah terhadap pelecehan dan kekerasan di tempat kerja.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menunjukkan bahwa di Kabupaten Tulungagung, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki mencapai 86,89%, sedangkan perempuan hanya 62,63% (BPS, 2024). Perbedaan ini menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan struktural dan sosial dalam memperoleh kesempatan kerja yang setara. Hambatan tersebut tidak hanya bersumber dari rendahnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan, tetapi juga dari stereotip budaya dan kurangnya fasilitas pendukung di tempat kerja, seperti ruang laktasi, cuti melahirkan yang memadai, dan sistem pengaduan terhadap pelecehan seksual (Komnas Perempuan, 2024; Nuraeni & Lilin Suryono, 2021).

Sebagai bentuk komitmen dalam mewujudkan keadilan gender, Pemerintah Kabupaten Tulungagung menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah. Regulasi ini dirancang untuk menjamin bahwa perempuan memperoleh akses yang adil terhadap kesempatan kerja, fasilitas yang layak, dan perlindungan dari segala bentuk diskriminasi di lingkungan kerja. Namun, dalam implementasinya, perda ini masih menghadapi sejumlah tantangan yang cukup kompleks. Beberapa di antaranya adalah kurangnya pemahaman dari para pemangku kepentingan, rendahnya komitmen pelaksanaan di tingkat lapangan, keterbatasan anggaran, serta budaya patriarki yang masih kuat mengakar di masyarakat ((Tri ulfa, 2023).

Sejalan dengan urgensi tersebut, sejumlah penelitian terdahulu telah mencoba mengkaji implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di berbagai daerah. Mahfiana dan Widiani (2021), dalam jurnalnya yang berjudul *“Perempuan dalam Kebijakan: Kajian terhadap Diskriminasi Gender dalam Kebijakan”*, menemukan bahwa kendala utama dalam pelaksanaan kebijakan gender di Indonesia adalah budaya patriarki yang mengakar kuat dan lemahnya komitmen para pemangku kepentingan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum sudah tersedia, tanpa penguatan kelembagaan dan pemahaman mendalam tentang kesetaraan, maka kebijakan akan sulit diterapkan secara efektif.

Sementara itu, penelitian oleh Kristina Ismail, Eka Yulyana, dan Evi Priyanti dalam Jurnal *Moderat* yang berjudul *“Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak”* menggarisbawahi pentingnya anggaran yang memadai, koordinasi antarinstansi, serta sumber daya manusia yang kompeten untuk menjamin kelangsungan kebijakan kesetaraan gender di daerah. Studi mereka di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa lemahnya koordinasi dan kapasitas teknis dapat menjadi hambatan signifikan dalam pelaksanaan program kesetaraan, bahkan ketika perangkat hukum dan program sudah tersedia.

Penelitian-penelitian ini memperkuat urgensi untuk melakukan evaluasi terhadap bagaimana kebijakan pengarusutamaan gender dijalankan di daerah, khususnya di Kabupaten Tulungagung. Dengan meninjau secara langsung pelaksanaan Perda Nomor 13 Tahun 2019, studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris tentang tantangan dan peluang yang dihadapi dalam mendorong kesetaraan gender bagi pekerja wanita di sektor ketenagakerjaan. Lebih jauh, hasilnya diharapkan menjadi referensi dalam merumuskan kebijakan daerah yang lebih inklusif dan responsif terhadap isu gender.

**LANDASAN TEORI**

Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan publik yang dikembangkan oleh George C. Edward III sebagai kerangka konseptual untuk memahami dinamika pelaksanaan Peraturan Daerah tentang Pengarusutamaan Gender. Menurut Edward (1980), keberhasilan suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Keempat komponen ini saling berinteraksi dan membentuk satu kesatuan yang menentukan efektivitas implementasi kebijakan di lapangan (Amanda, 2020).

Komunikasi mencakup kejelasan informasi kebijakan yang disampaikan kepada pelaksana. Sumber daya meliputi aspek anggaran, tenaga kerja, dan sarana yang memadai. Disposisi pelaksana menyangkut komitmen, sikap, dan pemahaman terhadap tujuan kebijakan. Sedangkan struktur birokrasi mengacu pada alur koordinasi, pembagian tugas, dan prosedur kerja antar-lembaga pelaksana kebijakan (Mauliddiyah, 2021; Sutmasa, 2021).

Selain teori implementasi, landasan konseptual lain yang mendasari penelitian ini adalah pemahaman tentang kesetaraan gender. Menurut (Sulistyowati, 2021), kesetaraan gender adalah kondisi yang mencerminkan kesamaan hak, tanggung jawab, dan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki dalam berbagai sektor kehidupan. Hal ini senada dengan definisi yang dimuat dalam Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2015, bahwa kesetaraan gender bertujuan untuk memastikan tidak ada diskriminasi berbasis jenis kelamin dalam menikmati hasil pembangunan.

(Afifah, 2024) menambahkan bahwa ketidaksetaraan gender dalam konteks Indonesia tidak terlepas dari kuatnya stereotip sosial dan budaya patriarki, yang meminggirkan perempuan di ranah publik, termasuk dunia kerja. Pandangan serupa dikemukakan oleh (Karwati, 2021) dan (Widiyaningrum, 2020), yang menekankan bahwa perempuan kerap dianggap hanya berperan dalam ranah domestik, sementara laki-laki mendominasi sektor publik.

Dalam dimensi implementasi di sektor ketenagakerjaan, (Luthfiani Bintang Sulistyo et al., 2023) menunjukkan bahwa *gender pay gap* masih menjadi persoalan besar di Indonesia. Bahkan perempuan dengan pendidikan tinggi pun masih menerima upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki dengan kualifikasi yang sama. Fenomena ini menegaskan bahwa kesetaraan formal dalam regulasi belum sepenuhnya tercermin dalam praktik di lapangan.

Untuk menjamin perlindungan terhadap pekerja wanita, kebijakan seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung No. 13 Tahun 2019 berperan penting. Perda tersebut memuat berbagai ketentuan yang bertujuan menjamin keadilan gender, mulai dari penyediaan fasilitas kerja ramah perempuan hingga pelibatan perempuan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja (Asri Agustiwi, 2022; Subardja & Arviani, 2021).

Melalui kombinasi antara teori Edward III dan pendekatan kesetaraan gender, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana implementasi Perda Nomor 13 Tahun 2019 dapat mengatasi hambatan struktural dan kultural yang masih membatasi hak-hak pekerja perempuan di Kabupaten Tulungagung.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 13 Tahun 2019 dalam mewujudkan kesetaraan gender bagi pekerja wanita. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami fenomena yang diteliti secara alami dan kontekstual (Creswell John and Creswell David, 2023; Sugiyono, 2023)

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada lima informan, terdiri atas dua pegawai dari Divisi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Disnakertrans Tulungagung, serta tiga pekerja wanita dari sektor industri, jasa, dan kuliner. Observasi dilakukan di lokasi kerja untuk mencocokkan informasi dari wawancara, sedangkan studi dokumentasi mencakup telaah terhadap Perda No. 13 Tahun 2019, laporan tahunan Disnakertrans, serta literatur pendukung terkait isu gender (Syahza, 2021)

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi teknik dan sumber, serta member checking kepada informan. Proses analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan mengacu pada teori implementasi kebijakan publik George C. Edward III, yang menekankan empat faktor utama keberhasilan kebijakan: komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada Februari hingga Mei 2025 di Kabupaten Tulungagung. Hasil dari pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam pengembangan kebijakan publik yang lebih inklusif dan berperspektif gender.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender telah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui berbagai langkah, seperti kegiatan sosialisasi, pelatihan pemberdayaan perempuan, serta pengawasan terhadap perusahaan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans). Sosialisasi dilakukan untuk mengenalkan substansi perda kepada pelaku usaha dan masyarakat, sementara pelatihan difokuskan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan pekerja wanita agar dapat bersaing di sektor industri. Di sisi lain, pengawasan dilakukan untuk memastikan perusahaan menjalankan prinsip-prinsip keadilan dan tidak melakukan diskriminasi gender di tempat kerja.

Namun demikian, pelaksanaan perda di lapangan masih menghadapi sejumlah hambatan. Beberapa informan yang berasal dari pekerja wanita menyatakan bahwa mereka bahkan belum mengetahui keberadaan Perda Nomor 13 Tahun 2019. Selain itu, fasilitas kerja yang ramah perempuan seperti ruang laktasi dan tempat penitipan anak masih sangat minim dijumpai di perusahaan-perusahaan tempat mereka bekerja. Cuti haid dan hamil pun sering kali hanya diberikan berdasarkan pertimbangan atasan dan tidak tercantum dalam kebijakan tertulis. Hal ini menandakan bahwa nilai-nilai kesetaraan gender belum sepenuhnya diinternalisasi dalam sistem kerja maupun regulasi internal perusahaan.

Jika dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh George C. Edward III, maka terlihat jelas bahwa hambatan-hambatan tersebut berkaitan dengan empat faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan: komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Dalam aspek komunikasi, penyebaran informasi terkait perda belum menjangkau seluruh lapisan masyarakat maupun dunia usaha, sehingga pemahaman terhadap kebijakan masih rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sutmasa, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi yang lemah akan berdampak pada rendahnya efektivitas implementasi kebijakan karena informasi tidak tersampaikan secara utuh kepada para pelaksana maupun penerima manfaat.

Di sisi lain, keterbatasan sumber daya juga menjadi faktor penghambat. Disnakertrans Tulungagung mengalami kekurangan jumlah tenaga pengawas dan tidak memiliki unit teknis khusus yang menangani isu pengarusutamaan gender. (Amanda, 2020) menekankan bahwa ketersediaan anggaran dan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu kebijakan. Jika perangkat pelaksana tidak memiliki kapasitas yang memadai, maka kebijakan hanya akan berhenti pada tataran normatif dan tidak berdampak nyata.

Dari sisi disposisi pelaksana, terdapat kesenjangan antara komitmen pemerintah daerah yang mulai menunjukkan upaya konkret, dengan sikap sebagian pelaku usaha yang belum melihat kesetaraan gender sebagai bagian dari strategi kelembagaan. (Mauliddiyah, 2021) menjelaskan bahwa sikap pelaksana kebijakan yang tidak mendukung dapat menjadi hambatan utama dalam realisasi kebijakan di lapangan. Dalam hal ini, pelaku usaha masih menganggap pengarusutamaan gender sebagai beban administratif, bukan sebagai bagian dari investasi sosial jangka panjang.

Sementara itu, dari segi struktur birokrasi, belum adanya standar operasional prosedur (SOP) dan indikator evaluasi pelaksanaan perda menyebabkan pengawasan terhadap perusahaan tidak berjalan secara efektif. Perusahaan juga tidak memiliki unit kerja atau personel khusus yang bertanggung jawab dalam pengelolaan isu gender di tempat kerja. Hal ini memperkuat argumen Edward III bahwa struktur kelembagaan yang tidak terorganisasi akan menyebabkan pelaksanaan kebijakan menjadi tidak terarah dan sulit diukur.

Selain hambatan teknis dan struktural, tantangan kultural juga menjadi perhatian dalam penelitian ini. Budaya patriarki masih sangat kuat mewarnai cara pandang masyarakat terhadap peran perempuan di dunia kerja. Perempuan dianggap lebih cocok menempati posisi administratif atau pendukung, sementara posisi manajerial dan strategis lebih banyak diberikan kepada laki-laki. Stereotip ini menghambat perempuan dalam mengakses promosi jabatan dan peluang pelatihan. (Afifah, 2024) dan (Widiyaningrum, 2020) mengungkapkan bahwa konstruksi sosial patriarki telah menempatkan perempuan dalam posisi subordinat, bahkan di lingkungan kerja yang seharusnya menjunjung prinsip kesetaraan.

Dalam praktiknya, ketidaksetaraan gender juga tercermin dari kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Meskipun beberapa pekerja perempuan memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, hal ini tidak menjamin mereka memperoleh penghasilan yang setara. (Luthfiani Bintang Sulistyo et al., 2023) menunjukkan bahwa fenomena *gender pay gap* masih menjadi realitas yang sulit dihindari, bahkan di sektor formal sekalipun.

Perda Kabupaten Tulungagung Nomor 13 Tahun 2019 sejatinya telah menjadi landasan hukum penting yang mendorong terbentuknya ruang kerja yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan. Akan tetapi, sebagaimana dinyatakan oleh (Asri Agustiwi, 2022), eksistensi perda harus diiringi oleh penguatan kapasitas kelembagaan, peningkatan pemahaman pelaku usaha, serta partisipasi masyarakat dalam pengawasan kebijakan. Tanpa hal tersebut, perda akan sulit mencapai tujuannya, dan pekerja perempuan akan tetap menghadapi hambatan struktural maupun kultural yang sama.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun perda telah diimplementasikan secara formal, efektivitasnya di lapangan masih jauh dari optimal. Upaya pemerintah daerah perlu diperkuat dengan kolaborasi lintas sektor, perbaikan struktur birokrasi, peningkatan pemahaman pelaku usaha, dan tentu saja penghapusan stigma budaya yang melekat terhadap perempuan. Hanya dengan sinergi seluruh pihak dan perubahan paradigma sosial, kesetaraan gender di dunia kerja dapat terwujud secara nyata di Kabupaten Tulungagung.

**KESIMPULAN**

Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender menunjukkan adanya upaya serius dari pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dalam mendorong kesetaraan gender di sektor industri. Langkah-langkah seperti sosialisasi, pelatihan pemberdayaan perempuan, dan penyediaan fasilitas kerja ramah perempuan seperti ruang laktasi serta pengaturan cuti telah dilakukan sebagai bentuk dukungan terhadap pekerja wanita.

Namun, pelaksanaannya masih belum optimal. Banyak perusahaan belum mengadopsi prinsip pengarusutamaan gender secara nyata dalam kebijakan internal mereka. Meski ada sebagian yang sudah menerapkan beberapa fasilitas dasar, sebagian besar belum menunjukkan komitmen yang konsisten. Selain itu, lemahnya pengawasan dan evaluasi membuat pelaksanaan perda kurang terukur dan cenderung formalitas.

Berbagai hambatan pun ditemukan, baik struktural maupun kultural. Keterbatasan anggaran dan kurangnya tenaga pelaksana yang memahami isu gender menghambat perluasan program dan efektivitas pelaksanaan. Di sisi lain, budaya patriarki yang masih kuat menyebabkan peran perempuan di dunia kerja kerap dipandang sebelah mata. Perempuan jarang menempati posisi strategis dan akses terhadap pelatihan pun terbatas. Rendahnya kesadaran pelaku usaha terhadap pentingnya kesetaraan gender semakin memperkuat hambatan tersebut.

Secara keseluruhan, meskipun langkah-langkah awal telah diambil, keberhasilan implementasi perda ini masih memerlukan penguatan kolaborasi antara pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat. Hanya dengan komitmen bersama dan pendekatan yang berkelanjutan, lingkungan kerja yang adil, setara, dan inklusif bagi perempuan dapat benar-benar terwujud di Kabupaten Tulungagung.

**PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, karunia, serta kekuatan yang diberikan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih yang tulus, penulis menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

Kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, inspirasi, dan doa yang tidak pernah putus. Segala bentuk kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan yang telah diberikan merupakan semangat utama dalam menyelesaikan studi ini. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada saudara serta keluarga besar atas segala bentuk dukungan moral dan motivasi yang terus mengiringi setiap langkah penulis.

**DAFTAR REFERENSI**

Afifah, N. (2024). Mengkaji Ulang Stereotip Gender: Eksplorasi Stereotip Gender dalam Konteks Budaya Matrilineal Minangkabau. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, *26*(1), 93.

Amanda, I. P. (2020). Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan). *TheJournalish: Social and Government*, *1*(1), 33–37.

Asri Agustiwi. (2022). *Sosialisasi Peraturan Daerah Tentang Pengarusutamaan Responsif Gender Di Kabupaten Wonogiri*. *1*(1), 15–24.

BPS. (2024). *Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Kabupaten Tulungagung 2023*. 18 Juli. https://tulungagungkab.bps.go.id/id/pressrelease/2024/07/18/72/indeks-ketimpangan-gender--ikg--kabupaten-tulungagung-2023.html

Creswell John and Creswell David. (2023). Research Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *SAGE Publications,Inc.: Vol. Sixth Edit* (Issue 1).

Karwati, L. (2021). Menolak Subordinasi Gender Berdasarkan Pentingnya Peran Perempuan Dalam Pembangunan Nasional Menjelang Bonus Demografi 2035. *Jendela PLS*, *5*(2), 122–130.

Komnas Perempuan. (2024). *Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Peringatan Hari Buruh Internasional 2024 “Keadilan Sosial dan Kerja Layak bagi Buruh Perempuan.”* 1 Mei.

Luthfiani Bintang Sulistyo, Tri Aprilidya Agri, Dara Puspita Riyawan, Tiara Ramadanti, Dieka Qaulam Nabilla, Anatasia Lamminar, & Mulyadi Mulyadi. (2023). Kesenjangan Upah Dan Perbedaan Pembayaran Pajak Antar Gender. *Education : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, *3*(2), 01–18.

Mauliddiyah, N. L. (2021). *Implementasi Konsep Pelaksanaan Kebijakan Dalam Publik*. *VI*(Ii), 6.

Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, *20*(1), 68–79.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Tahun 2015-2019, Pub. L. No. 1 (2025).

Subagja, Y. H. (2022). Perspektif Kesetaraan Gender pada Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*.

Subardja, N. C., & Arviani, H. (2021). Representasi Postfeminime dalam Film; Intelektualitas, Kepemimpinan dan Kedudukan Princess “Mulan.” *Representamen*, *7*(02), 46–61.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sulistyowati, Y. (2021). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Pendidikan Dan Tata Sosial. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, *1*(2), 1–14.

Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, *4*(1), 25–36.

Syahza, A. (2021). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. In *Rake Sarasin* (Vol. 52, Issue September).

Tri ulfa, I. (2023). *Kesenjangan Gender Dalam Ketenagakerjaan*. *Kesenjanga*(October). https://www.researchgate.net/publication/374873312\_Kesenjangan\_Gender\_Dalam\_Ketenagakerjaan

Widiyaningrum, W. Y. (2020). Partisipasi Politik Kader Perempuan dalam Bidang Politik: Sebuah Kajian Teoritis. *Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung*, *4*(2), 126–142.