

**ANALISIS STRUKTUR KETENAGAKERJAAN DAN KETIMPANGAN GENDER  
DI KOTA SURABAYA TAHUN 2024**

Zaskia Bilqis<sup>1\*</sup>, Wia Cynara S. Putri Sampoerna<sup>2</sup>, Indah Prabawati<sup>3</sup>, Firre An Suprpto<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

**RIWAYAT ARTIKEL****Diterima:**

08-05-2026

**Disetujui:**

10-05-2026

**Dipublikasi:**

01-06-2026

**Kata Kunci:**

*Struktur Ketenagakerjaan;  
Ketimpangan Gender;  
Sektor Formal; Sektor  
Informal*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis struktur ketenagakerjaan serta ketimpangan gender dalam distribusi tenaga kerja di Kota Surabaya tahun 2024. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, berdasarkan data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya. Analisis dilakukan terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas berdasarkan status pekerjaan dan jenis kelamin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan didominasi oleh kategori buruh/karyawan/pegawai sebesar 56,5%, yang merepresentasikan sektor formal. Namun, sektor informal masih menyerap sekitar 43,5% tenaga kerja, yang menunjukkan adanya dualisme pasar kerja. Dari sisi gender, tenaga kerja laki-laki mendominasi dengan proporsi 57,0%, sedangkan perempuan sebesar 43,0%. Perempuan cenderung terkonsentrasi pada pekerjaan informal dan tidak dibayar, sementara laki-laki lebih dominan pada sektor formal. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur ketenagakerjaan di Kota Surabaya belum sepenuhnya inklusif dan masih dipengaruhi oleh ketimpangan gender. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya berfokus pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas pekerjaan dan pemerataan akses kerja bagi perempuan.

**PENDAHULUAN**

Ketenagakerjaan merupakan salah satu komponen fundamental dalam pembangunan ekonomi karena berkaitan erat dengan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan suatu wilayah dalam mengelola sektor ketenagakerjaan tidak hanya diukur dari tingkat penyerapan tenaga kerja, tetapi juga dari kualitas pekerjaan serta pemerataan akses terhadap peluang kerja. Dalam konteks ini, tenaga kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai indikator strategis dalam mengevaluasi capaian pembangunan ekonomi (Hardani, et al., 2020; Suparman, 2022).

Salah satu indikator yang umum digunakan untuk mengukur keterlibatan penduduk dalam aktivitas ekonomi adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Indikator ini merepresentasikan proporsi penduduk usia kerja yang termasuk dalam angkatan kerja, baik yang bekerja maupun yang aktif mencari pekerjaan. TPAK tidak hanya mencerminkan tingkat partisipasi secara kuantitatif, tetapi juga memberikan gambaran mengenai kondisi pasar tenaga kerja secara umum. Nilai TPAK yang rendah dapat mengindikasikan adanya hambatan dalam akses terhadap pekerjaan, seperti keterbatasan lapangan kerja, ketidaksesuaian keterampilan, maupun faktor sosial yang memengaruhi keputusan individu untuk bekerja (Ananda & Widianita, 2023).

Dalam konteks wilayah perkotaan, dinamika ketenagakerjaan cenderung lebih kompleks seiring dengan berkembangnya sektor ekonomi seperti industri, perdagangan, dan jasa. Perkembangan ini menciptakan struktur pasar tenaga kerja yang semakin beragam, baik dalam

sektor formal yang terorganisasi maupun sektor informal yang lebih fleksibel. Namun demikian, keberagaman tersebut tidak selalu diiringi dengan distribusi tenaga kerja yang merata. Perbedaan karakteristik antara sektor formal dan informal seringkali menimbulkan kesenjangan dalam aspek pendapatan, stabilitas kerja, dan perlindungan tenaga kerja (Febrianto, 2020). Selain faktor struktural tersebut, kualitas relasi kerja dan praktik kepemimpinan juga turut berperan dalam membentuk stabilitas tenaga kerja di kedua sektor tersebut (Maulidani et al., 2025).

Selain aspek ekonomi, dinamika ketenagakerjaan juga dipengaruhi oleh faktor sosial, salah satunya adalah gender. Isu gender dalam ketenagakerjaan menjadi penting karena adanya perbedaan dalam tingkat partisipasi dan distribusi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Perempuan cenderung memiliki tingkat partisipasi kerja yang lebih rendah dan lebih banyak terkonsentrasi pada pekerjaan informal atau pekerjaan tidak dibayar (Nuraeni & Suryono, 2021; Sulistyowati, 2021). Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam akses terhadap pekerjaan yang layak dan produktif.

Ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan tidak terlepas dari faktor struktural, seperti norma sosial, tingkat pendidikan, serta pembagian peran dalam rumah tangga. Norma sosial yang masih menempatkan perempuan pada peran domestik menyebabkan keterbatasan dalam mengakses pekerjaan formal yang menuntut waktu dan komitmen tinggi. Selain itu, perempuan sering menghadapi beban ganda sebagai pengelola rumah tangga sekaligus pelaku ekonomi, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat partisipasi dan jenis pekerjaan yang dapat diakses (Wulandari et al., 2026).

Secara empiris, data Badan Pusat Statistik Kota Surabaya tahun 2024 menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan memiliki variasi dalam status pekerjaan serta perbedaan distribusi tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja tidak tersebar secara merata, melainkan dipengaruhi oleh karakteristik ekonomi dan sosial, termasuk faktor gender. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada tingkat nasional atau regional, sehingga belum mampu menggambarkan dinamika ketenagakerjaan secara spesifik di tingkat kota.

Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang penting untuk dikaji lebih lanjut, khususnya terkait hubungan antara struktur ketenagakerjaan dan ketimpangan gender pada level lokal. Kota Surabaya sebagai salah satu kota besar dengan dinamika ekonomi yang tinggi menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis struktur ketenagakerjaan penduduk usia 15 tahun ke atas berdasarkan status pekerjaan; (2) mengidentifikasi distribusi tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin pada masing-masing status pekerjaan; serta (3) menganalisis keterkaitan antara struktur ketenagakerjaan dengan ketimpangan gender di Kota Surabaya tahun 2024.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis struktur ketenagakerjaan dan ketimpangan gender di Kota Surabaya tahun 2024. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengolahan data numerik guna menggambarkan distribusi tenaga kerja berdasarkan status pekerjaan dan jenis kelamin secara sistematis dan faktual.

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari publikasi resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya tahun 2024, khususnya data penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja menurut status pekerjaan utama dan jenis kelamin. Data ini dipilih karena memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi serta representatif dalam menggambarkan kondisi ketenagakerjaan di tingkat kota.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengolah data yang diperoleh dari publikasi resmi BPS. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif melalui tahapan pengelompokan data, perhitungan proporsi, serta penyajian dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan interpretasi.

Untuk memperjelas analisis, penelitian ini menggunakan beberapa definisi operasional sebagai berikut:

- (1) Sektor formal didefinisikan sebagai tenaga kerja dengan status buruh/karyawan/pegawai;
- (2) Sektor informal mencakup tenaga kerja dengan status berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, pekerja keluarga/tidak dibayar, serta pekerja bebas;
- (3) Ketimpangan gender diukur berdasarkan perbedaan proporsi tenaga kerja laki-laki dan perempuan pada masing-masing status pekerjaan.

Analisis data dilakukan dengan menghitung persentase distribusi tenaga kerja menggunakan rumus:

$$\text{Distribusi Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja pada Kategori Tertentu}}{\text{Total Tenaga Kerja}} \times 100\%$$

Selain itu, proporsi tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Proporsi Gender} = \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Laki} - \text{Laki atau Perempuan}}{\text{Total Tenaga Kerja}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan tersebut kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola distribusi tenaga kerja, dominasi sektor formal dan informal, serta kecenderungan ketimpangan gender dalam struktur ketenagakerjaan di Kota Surabaya. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya memberikan gambaran deskriptif, tetapi juga mampu menunjukkan adanya perbedaan proporsi yang mengindikasikan ketimpangan dalam pasar kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Struktur Ketenagakerjaan di Kota Surabaya Tahun 2024

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Surabaya tahun 2024, jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja mencapai 1.544.555 jiwa. Struktur ketenagakerjaan tersebut menunjukkan variasi distribusi tenaga kerja berdasarkan status pekerjaan utama sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.

#### Distribusi Tenaga Kerja Menurut Status Pekerjaan di Kota Surabaya Tahun 2024

Status Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)	Distribusi (%)
Buruh/Karyawan/Pegawai	872.509	56,5
Berusaha Sendiri	338.696	21,9
Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Tidak Dibayar	116.252	7,5
Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar	105.568	6,8
Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Dibayar	82.505	5,3
Pekerja Bebas Non-Pertanian	29.525	1,9
<b>Total</b>	<b>1.544.555</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 1, struktur ketenagakerjaan di Kota Surabaya didominasi oleh kategori buruh/karyawan/pegawai sebesar 56,5%. Dominasi ini menunjukkan bahwa sektor formal menjadi penyerap utama tenaga kerja, yang mengindikasikan berkembangnya sektor ekonomi modern, khususnya pada bidang jasa, perdagangan, dan industri. Kondisi ini mencerminkan

bahwa transformasi ekonomi perkotaan telah mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja formal, meskipun belum merata di seluruh kelompok tenaga kerja.

Namun demikian, jika seluruh kategori selain buruh/karyawan/pegawai diklasifikasikan sebagai sektor informal, maka sektor informal masih menyerap sekitar 43,5% tenaga kerja. Proporsi yang cukup besar ini menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan di Kota Surabaya masih mengalami dualisme antara sektor formal dan informal. Dualisme ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan ekonomi belum sepenuhnya inklusif, sehingga sebagian tenaga kerja masih bertahan pada sektor dengan tingkat perlindungan dan stabilitas yang rendah.

Selain itu, tingginya proporsi tenaga kerja pada kategori berusaha sendiri (21,9%) mengindikasikan bahwa sektor informal masih menjadi alternatif utama dalam menyerap tenaga kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal maupun fleksibilitas yang ditawarkan oleh sektor informal. Fenomena ini juga menunjukkan adanya tekanan dalam pasar kerja, di mana sebagian tenaga kerja memilih sektor informal bukan semata karena preferensi, tetapi karena keterbatasan peluang di sektor formal.

***Distribusi Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin***

Analisis selanjutnya dilakukan untuk mengidentifikasi distribusi tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin pada masing-masing status pekerjaan. Hasil analisis disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**

**Distribusi Tenaga Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Jenis Kelamin di Kota Surabaya Tahun 2024**

Status Pekerjaan	Laki-Laki	Perempuan	Total
Buruh/Karyawan/Pegawai	522.036	350.473	872.509
Berusaha Sendiri	172.897	165.799	338.696
Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Tidak Dibayar	73.579	42.673	116.252
Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar	37.968	67.600	105.568
Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Dibayar	54.315	28.190	82.505
Pekerja Bebas Non-Pertanian	20.767	8.758	29.525

Secara keseluruhan, tenaga kerja laki-laki berjumlah 881.562 jiwa (57,0%), sedangkan perempuan sebanyak 662.993 jiwa (43,0%). Perbedaan ini menunjukkan bahwa partisipasi laki-laki dalam pasar kerja masih lebih dominan dibandingkan perempuan. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat hambatan struktural yang memengaruhi keterlibatan perempuan dalam aktivitas ekonomi.

Pada sektor formal (buruh/karyawan/pegawai), laki-laki mendominasi dengan jumlah 522.036 jiwa, sedangkan perempuan sebanyak 350.473 jiwa. Kondisi ini menunjukkan bahwa akses terhadap pekerjaan formal yang lebih stabil dan memiliki kepastian pendapatan masih lebih banyak dimiliki oleh laki-laki. Hal ini memperlihatkan bahwa distribusi kesempatan kerja belum sepenuhnya setara, terutama dalam sektor yang memberikan perlindungan dan stabilitas ekonomi.

Sebaliknya, pada kategori pekerja keluarga/tidak dibayar, perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki. Perempuan tercatat sebanyak 67.600 jiwa, lebih tinggi dibandingkan laki-laki sebanyak 37.968 jiwa. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa perempuan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan yang tidak memberikan imbalan langsung, yang umumnya berkaitan dengan peran domestik dalam rumah tangga. Kondisi ini menunjukkan bahwa kontribusi ekonomi perempuan sering kali tidak tercermin dalam bentuk pendapatan, sehingga berpotensi memperkuat ketimpangan ekonomi berbasis gender.

Selain itu, pada kategori berusaha sendiri, distribusi antara laki-laki dan perempuan relatif seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa sektor usaha mandiri menjadi salah satu ruang yang relatif

lebih inklusif bagi kedua kelompok. Namun demikian, kesetaraan secara kuantitatif ini belum tentu mencerminkan kesetaraan dalam kualitas usaha yang dijalankan. Perbedaan akses terhadap modal, jaringan, dan peluang usaha masih berpotensi menciptakan kesenjangan yang tidak terlihat secara statistik.

### ***Keterkaitan Struktur Ketenagakerjaan dan Ketimpangan Gender***

Hasil analisis menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan di Kota Surabaya memiliki keterkaitan yang erat dengan ketimpangan gender. Dominasi laki-laki pada sektor formal menunjukkan adanya ketimpangan dalam akses terhadap pekerjaan yang lebih stabil dan produktif. Sebaliknya, perempuan cenderung terkonsentrasi pada sektor informal dan pekerjaan tidak dibayar, yang memiliki tingkat kerentanan lebih tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa struktur pasar kerja belum sepenuhnya mampu memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh kelompok tenaga kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Klasesen & Pieters (2015) yang menyatakan bahwa partisipasi kerja perempuan di negara berkembang sering kali lebih rendah akibat keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal. Dalam konteks ini, struktur ketenagakerjaan tidak bersifat netral, melainkan dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya yang membentuk peran laki-laki dan perempuan dalam pasar kerja. Dengan demikian, ketimpangan yang terjadi tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga merupakan hasil dari konstruksi sosial yang telah berlangsung secara sistemik.

Selain itu, ketimpangan gender dalam pasar kerja juga berkaitan dengan perbedaan dalam kualitas pekerjaan dan tingkat upah. Studi yang dilakukan oleh Schiffman et al. (2019) menunjukkan bahwa kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan tidak hanya tercermin dari partisipasi, tetapi juga dari perbedaan akses terhadap pekerjaan yang layak dan remunerasi yang adil. Hal ini memperkuat temuan bahwa perempuan yang terkonsentrasi pada sektor informal dan pekerjaan tidak dibayar cenderung berada pada posisi ekonomi yang lebih rentan.

Selain itu, tingginya proporsi sektor informal (43,5%) menunjukkan bahwa pasar kerja masih belum sepenuhnya inklusif. Sektor informal menjadi penyangga bagi tenaga kerja yang tidak terserap di sektor formal, termasuk perempuan yang menghadapi berbagai hambatan struktural. Dengan demikian, struktur ketenagakerjaan yang terbentuk tidak hanya mencerminkan kondisi ekonomi, tetapi juga merefleksikan ketimpangan dalam distribusi kesempatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas ketenagakerjaan perlu disertai dengan kebijakan yang sensitif gender agar mampu mengurangi kesenjangan yang ada.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan di Kota Surabaya tahun 2024 didominasi oleh sektor formal, khususnya pada kategori buruh/karyawan/pegawai. Namun demikian, sektor informal masih menyerap proporsi tenaga kerja yang signifikan, yaitu sekitar 43,5%, yang mengindikasikan adanya dualisme dalam struktur pasar kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi ekonomi yang terjadi belum sepenuhnya mampu menciptakan pemerataan akses terhadap pekerjaan formal yang berkualitas.

Dari sisi gender, terdapat ketimpangan dalam distribusi tenaga kerja, di mana laki-laki lebih dominan pada sektor formal, sedangkan perempuan cenderung terkonsentrasi pada sektor informal dan pekerjaan tidak dibayar. Temuan ini mengindikasikan bahwa akses terhadap pekerjaan yang layak dan produktif masih belum sepenuhnya setara, serta dipengaruhi oleh faktor struktural dan sosial yang membentuk peran gender dalam pasar kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa struktur ketenagakerjaan tidak bersifat netral, melainkan berkaitan erat dengan ketimpangan gender dalam akses dan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya berfokus pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas pekerjaan serta perluasan akses yang lebih inklusif, khususnya bagi perempuan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan data sekunder yang bersifat agregat, sehingga belum mampu menjelaskan secara mendalam faktor-faktor individual yang memengaruhi partisipasi tenaga kerja. Selain itu, pendekatan yang digunakan masih bersifat deskriptif, sehingga belum dapat mengidentifikasi hubungan kausal antar variabel. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif, seperti analisis inferensial, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika ketenagakerjaan dan ketimpangan gender.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada Badan Pusat Statistik Kota Surabaya atas ketersediaan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini. Data tersebut menjadi sumber utama dalam proses analisis sehingga memungkinkan penelitian ini dapat disusun secara sistematis dan berbasis bukti. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian. Mulai dari penulis kedua yang membantu penulis pertama untuk menyusun artikel ini, penulis ketiga dan keempat yang merupakan dosen pengampu mata kuliah kebijakan publik yang membantu baik dalam bentuk arahan, masukan akademik, maupun bantuan teknis selama proses penyusunan naskah. Meskipun kontribusi yang diberikan tidak termasuk dalam kategori kepenulisan (authorship), peran tersebut sangat membantu dalam penyempurnaan penelitian ini. Akhirnya, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan guna perbaikan dan pengembangan penelitian di masa mendatang.

### REFERENSI

- Ananda, I. F., & Widianita, R. (2023). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Bukittinggi. *Bertuah: Journal of Shariah and Islamic Economics*, 4(2), 198-203.
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. (2024). *Kota Surabaya dalam Angka 2024*. Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.
- Febrianto, E. N. (2020). Hubungan Sektor Informal dan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 14(1), 151. <https://doi.org/10.19184/jpe.v14i1.16620>
- Hardiani, H., Siregar, S., & Zulfanetti, Z. (2020). Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Sumatera. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 11(1), 70-87.
- Klasen, S., & Pieters, J. (2015). What Explains the Stagnation of Female Labor Force Participation in Urban India? *The World Bank Economic Review*, 29(3), 449-478. <https://doi.org/10.1093/wber/lhv003>
- Maulidani, Y., Hakim, R. L., Santoso, B., Riduansah, R., & Saiful, S. (2025). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Keinginan Generasi Z Berpindah Pekerjaan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 201-209. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3952>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analysis of Gender Equality on Employment in Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68-79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Schifman, L., Oden, R., & Koestner, C. (2019). Gender Wage Gap: Causes, Impacts, and Ways to Close the Gap. In W. Leal Filho, A. Azul, L. Brandli, P. Özuyar, & T. Wall (Eds.), *Gender Equality* (pp. 663-673). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-95687-9\\_50](https://doi.org/10.1007/978-3-319-95687-9_50)
- Sulistiyowati, Y. (2020). Kesetaraan Gender dalam Lingkup Pendidikan dan Tata Sosial. *Ijougs: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(2), 1-14. <https://doi.org/10.21154/ijougs.v1i2.2317>

Suparman, S. (2022). *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*. Publica Indonesia Utama.

Wulandari, A., Valeriani, D., & Sulistiana, I. (2026). Determinants of Female Labor Force Participation in the Bangka Belitung Islands Province. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 13(6), 566-579. <https://doi.org/10.22437/ppd.v13i6.47602>