WOMEN WORKER AND THE PROBLEM OF GENDER

Afrid's Tamara Wiladatika
Universitas Brawijaya

Abstract

In this time,women also participate to increase her family income by working are common.The role of women to fulfillment economic needs become an obligated,due to the urgency of the necessities of life.The Difficult of family economics circumstances,often forcing some family members speciallythe women to earn a living,given the necessities increasingly difficult living met by the husband income,so it can not provide for the family .It is obvious in low income families,women are encouraged to role in increasing family income with work in public sector.Women from families of middle to top also plunge in to the world of work.Discrimination against women a lot going on the family dependents facilities.Where the mayority of male workers an allowances for family even after they reach the age of 40 years,while female workers do not get the same facilities in the age group 30-39 years.Women have several advantages and the potential are also no less than man both in terms intellect,ability and skill.

Keywords : discrimination,the reason women work,jobs in the formal and informal sector.

PEKERJA WANITA DAN MASALAH GENDER

Abstrak

Pada masa ini wanita turut berpartisipasi meningkatkan pedapatan keluarganya dengan cara bekerja merupakan hal yang biasa. Peran wanita dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi menjadi suatu keharusan, akibat semakin mendesaknya kebutuhan hidup. Sulitnya keadaan ekonomi keluarga sering kali memaksa beberapa anggota keluarga khususnya wanita untuk mencari nafkah, mengingat kebutuhan hidup semakin sukar dipenuhi oleh penghasilan suami, sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarganya. Hal ini terlihat jelas pada keluarga dengan ekonomi rendah, wanita terdorong untuk ikut berperan dalam meningkatkan pendapatan keluarganya dengan bekerja di sector publik. Wanita dari keluarga ekonomi menengah ke atas juga tidak sedikit yang terjun ke dalam dunia kerja.Diskriminasi terhadap perempuan banyak sekali terjadi pada fasilitas tanggungan keluarga. Di mana mayoritas pekerja laki-lakimendapatkan tunjangan untuk keluarga bahkan setelah mereka mencapai usia 40 tahun,sementara pekerja perempuan tidak mendapatkan fasilitas yang sama pada kelompok usia 30-39 tahun. Wanita memiliki beberapa keunggulan serta potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan.

Kata kunci : diskriminasi, alasan wanita bekerja, pekerjaan di dalam sektor formal dan informal

Pendahuluan

Wanita bekerja, bukanlah suatu fenomena yang asing bagi masyarakat Indonesia pada saat ini, setelah lulus sekolah banyak wanita yang ingin bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa dengan bekerja, wanita juga dapat memperoleh rasa pemenuhan diri dan kepuasan yang dibutuhkannya. Pekerjaan dapat menjadi sarana bagi wanita untuk menjadi kreatif, produktif, dan memperoleh harga diri serta rasa hormat. Peranan wanita dalam pasar kerja semakin lama dinilai semakin penting.

Pada awalnya, wanita bekerja sekedar untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya bila sang suami tidak bekerja, atau bila penghasilan sang suami tidak mencukupi. Tidak hanya itu wanita bekerja untuk berbagai alasan lain, misalnya untuk mengembangkan keahlian lain yang dimilikinya selain pekerjaan rumah tangga yang biasa ia kerjakan. Hubungan yang monoton dengan anggota keluarga, pekerjaan rumah tangga yang membosankan, kurangnya kebebasan akan diri sendiri, perasaan terasing dari lingkungan sosial, tingkat kebisingan di rumah juga dapat menjadi alasan wanita bekerja di luar rumah. Selain itu, alasan wanita ingin bekerja khususnya pada wanita berkeluarga adalah karena bertumbuhnya anak-anak yang menyebabkan menurunnya kebutuhan mereka akan perhatian ibu.

Banyak faktor yang menjadi alasan wanita bekerja. aktivitas ekonomi pelaku sektor informal alasan wanita bekerja di sektor informal adalah karena keharusan bekerja untuk mengatasi kesulitan ekonomi rumah tangga. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain untuk meningkatkan kualitas hidup, membayar hutang, mengurangi ketergantungan terhadap suami dan meningkatkan status sosial.

Wanita yang bekerja di luar rumah dan memperoleh penghasilan dari hasil bekerjanya sebagai employed women. Wanita bekerja (employed women) adalah wanita yang bekerja di luar rumah dan menerima uang atau memperoleh penghasilan dari hasil pekerjannya. Kebutuhan yang timbul pada wanita untuk bekerja adalah sama seperti pria, yaitu kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial, ego, dan aktualisasi diri. Bagi diri wanita itu sendiri sebenarnya dengan bekerja di luar rumah, ia akan mencapai suatu pemuasan kebutuhan. Terdapat beberapa alasan mengapa wanita bekerja, antara lain yaitu menambah penghasilan, menghindari rasa bosan atau jenuh dalam mengisi waktu luang, mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, memperoleh status, dan mengembangkan diri.

Sektor Formal dan Informal

Sektor formal ini digunakan dalam pengertian pekerja bergaji atau harian dalam pekerjaan yang permanen meliputi: (1) sejumlah pekerjaan yang saling berhubungan yang merupakan bagian dari suatu struktur pekerjaan yang terjalin dan amat terorganisir; (2) pekerjaan secara resmi terdaftar dalam statistik perekonomian; 3) Syarat-syarat bekerja dilindungi oleh hukum. Sektor informal dicirikan oleh: pola kegiatan tidak teratur, tidak tersentuh oleh aturan-aturan pemerintah, modal dan penghasilan kecil dalam hitungan harian, tempat tidak tetap dan terikat dengan usaha-usaha lain, umumnya melayani golongan masyarakat berpenghasilan rendah, tidak membutuhkan keahlian dan ketrampilan khusus, umumnya menggunakan tenaga kerja dalam jumlah kecil dan dari dalam keluarga atau dari daerah asal yang sama, tidak menerapkan sistem pembukuan, dan kecenderungan tingkat mobilitas kerja dan tempat tinggal cukup tinggi.

Ciri-ciri sector informal sebagai berikut: Kegiatan usaha tidak terorganisasi secara

baik, karena unit usaha yang timbul tidak menggunakan fasilitas atau kelembagaan yang tersedia di sektor formal. Pada umumnya, unit usaha tidak mempunyai izin usaha. Pola kegiatan usaha tidak teratur, baik dalam arti lokasi maupun jam kerja. Pada umumnya, kebijaksanaan pemerintah untuk membantu golongan ekonomi lemah tidak sampai ke sektor ini. Unit usaha mudah keluar masuk dari satu sub sektor ke lain sub sektor. Teknologi yang dipergunakan bersifat tradisional. Modal dan perputaran usaha relatif kecil, sehingga skala operasi juga relatif kecil; tidak diperlukan pendidikan formal karena pendidikan yang diperlukan diperoleh dari pengalaman sambil bekerja. Pada umumnya, usaha termasuk golongan yang mengerjakan sendiri usahanya dan kalau mengerjakan buruh berasal dari keluarga. Sumber dana modal usaha pada umumnya berasal dari tabungan sendiri atau dari lembaga keuangan yang tidak resmi. Hasil produksi atau jasa terutama dikonsumsi kota atau desa yang berpenghasilan rendah, tetapi kadang-kadang juga berpenghasilan menengah.

Alasan Wanita memilih Berkarir

1. Alasan ekonomi

Kebutuhan keluarga yang tidak dapat dicukupi oleh suami secara langsung dan tidak langsung menuntut seorang wanita atau istri untu ikut bekerja mencari penghdupan untuk keluarganya. Selain itu wanita yang merasa memiliki terlalu banyak kebutuhan akan tambahannya akan sangat tertarik untuk meniti karir agar kebutuhan dapat terpenuhi dengan mudah. Wanita merasa mampu dan perlu untuk memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa harus sepenuhnya bergantung kepada orangtua ataupun suami.

2. Alasan sosial

Keinginan untuk ikut serta aktif didalam lingkungan. Kebiasaan wanita untuk selalu ingin berada di lingkungan kalangannya akan mampu membuatnya mengikuti apa yang dilakukan oleh kalangannya. Jika seorang wanita bergaul dengan para wanita karir, tidak menutup kemungkinan wanita tersebut akan ikut menua karir juga. Wanita juga ingin memiliki status sosial yang tinggi, yang salah satu pencapaiannya adalah dengan berkarir. Wanita yang aktif dalam kehidupannya akan merasa kurang jika ia tidak melakukan karir dan memiliki profesi tertentu. Selain itu, karir dan profesi akan menambah lingkungan social bagi wanita yang aktif bersosialisasi.

3. Alasan budaya

Budaya atau adat yang ada dimasyarakat tidak semuanya menuntut para pria untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Adat dan budaya yang seperti itu secara tidak langsung menuntut dan memaksa wanita untuk bekerja dan berkarir menjadi tulang punggung keluarganya. Wanita karir yang seperti inilah yang menuai pekerjaannya mungkin dengan agak sedikit terpaksa. Budaya yang ada membuat wanita secara terpaksa harus berperan ganda menjadi ibu rumah tangga serta mencari nafkah bagi keluarganya.

4. Tuntutan lainnya

Ada kalanya seorang wanita dituntut untuk meneruskan suatu karir yang tidak ia inginkan sama sekali hanya untuk menjaga kelangsungan suatu tujuan. Hal ini jelas merupakan paksaan secara tidak langsung bagi para wanita.

Pengaruh Gender Bagi Wanita

Adanya perbedaan gender antara pria dan wanita pada akhirnya menyebabkan berbagai ketimpangan dan ketidakadilan dalam kaum pria maupun kaum wanita. Kaum pria seringkali merasa dianggap lebih hebat dan lebih kuat dalam banyak bidang dibandingkan dengan kaum wanita. Disisi lain, wanita itu sendiri dianggap lemah dan menjadi bahan atau korban kekerasan dan berbagai pelecehan seksual oleh kaum pria. Perbedaan gender itu pula yang melahirkan perbedaan kesempatan

kerja antara pria dan wanita. Gender telah melahirkan berbagai anggapan yang menilai bahwa memprkerjakan pria akan lebih menguntungkan daripada memperkerjakan wanita. Hal ini jelas cenderung akan merugikan seorang wanita, karena masyarakat cederung mengabaikan kemampuan lebih yang dimiliki oleh wanita dan lebih mempercayakan peluang kerja kepada kaum pria. Masyarakat saat ini belum benar-benar memberikan porsi yang sama antara kaum pria dan kaum wanita. Adat peran kaum wanita untuk menjadi seorang ibu rumah tangga membuat wanita seolah-olah tidak pantas untuk bekerja.

Faktor- faktor penyebab terjadinya diskriminasi terhadap pekerja wanita

Diskriminasi terhadap pekerja itu bukan tanpa sebab. Banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut, diantaranya :

1. Fisik

Faktor ini dipengaruhi oleh hormonal, biasanya fisik laki-laki lebih kuat dari pada wanita. Oleh karena itu wanita cenderung bekerja yang ringan-ringan saja seperti pada bagian perawatan, kesekretariatan, dan lain sebagainya. Selain itu laki-laki karena mereka merasa lebih hebat dari wanita, mereka seperti berkuasa, tidak mau menuruti yang lemah, ibarat hukum laut yang kuat menang dan yang lemah harus tunduk terhadap yang kuat. Selain itu para pengusaha juga memilih-milih karyawan, mereka hanya ingin wanita yang berpenampilan menarik.

2. Biologis

Faktor ini lebih difokuskan pada masalah haid, melahirkan, menyusui, nifas dan lain sebagainya. Secara kodrat wanita jelas berbeda dengan laki-laki, oleh karena itu pelayanan terhadap mereka harus berbeda pula. Dalam masa haid, melahirkan, menyusui, nifas itu produktivitas wanita berkurang bahkan mereka tidak bisa beraktivitas sama sekali. Mereka mempertaruhkan nyawa dalam melahirkan tersebut. Karena kegiatan tersebut mereka banyak tidak masuk kerja dari pada laki-laki.

3. Sosio-kultural

Faktor sosio-kultural yaitu tentang adat istiadat. Banyak adat istiadat di dunia yang memandang wanita itu sebelah mata, dalam masa jahiliyah dahulu mereka dianggap sebagai pembawa sial, karena anggapan ini banyak masyarakat Qurais yang membunuh anak perempuan mereka dan bagi yang tidak mau membunuh anak wanita mereka harus mengajarkan anak wanita itu cara belajar memanah, menunggang kuda dan cara berperang. Selain itu wanita harus selalu dirumah dan tugas mereka hanya di dapur.

4. Peran Ganda Wanita

Peran ganda ini yaitu wanita mempunyai dua pekerjaan, bekerja dan mengurusi keluarga. Wanita yang mempunyai peran ganda ini pikiran nya akan terbagi menjadi dua. Karena pikirannya terbagi menjadi dua biasanya mereka bekerja tidak maksimal hal ini akan berakibat fatal terhadap perusahaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2013 sudah memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan dalam keterkaitannya dengan kodrat sebagai perempuan, misalnya:

1. Cuti haid
   Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahu kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid (pasal 81 ayat 1 UUK).
2. Cuti hamil/melahirkan/keguguran
   Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada perempuan adalah sesuatu yang wajib karena keterkaitan kodrat

sebagai perempuan. Ketentuan pasal 82 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatakan pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5(satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Hak-hak Pekerja Wanita yang Sering Diabaikan Perusahaan

1. Tidak Ada Larangan Hamil Bagi Pekerja Wanita

Banyak ditemukan perusahaan yang melarang wanita untuk hamil selama periode kerja tertentu. Menurut pemilik perusahaan, wanita yang hamil akan mengurangi produktivitas kerja mereka karena harus mengambil cuti berbulan-bulan. Beberapa perusahaan bahkan sampai hati melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerjanya hamil. Namun perlu diketahui bahwa UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja wanita hamil. Ketentuan yang terdapat pada Pasal 153 Ayat 2 pada undang-undang tersebut juga mengatur jika ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakannya kembali.

2. Tidak Boleh Ada Perjanjian Kerja yang Mewajibkan Pekerja Wanita Mengundurkan Diri Karena Hamil

Beberapa perusahaan yang melarang pekerja wanita hamil biasanya akan memaksa yang bersangkutan untuk mengundurkan diri jika benar-benar hamil. Biasanya perusahaan mengikat pekerjanya dengan perjanjian di awal masa kerja. Namun pada dasarnya, perusahaan tidak dapat memaksa pekerjanya mengundurkan diri dengan alasan hamil, meskipun sudah ada perjanjian sebelumnya. Undang-undang No. 13/2003 Pasal 154 huruf b mengatur bahwa perusahaan tidak dapat memaksa pekerja wanita yang hamil untuk mengundurkan diri karena pengunduran diri harus didasarkan pada kemauan dari pekerja itu sendiri. Sehingga, pemutusan hubungan kerja karena alasan hamil adalah tidak beralasan hukum dan dianggap batal demi hukum.

3. Perlindungan Untuk Pekerja Wanita Pada Masa Kehamilan

Pada dasarnya seorang pekerja wanita yang hamil berada dalam kondisi yang rentan karena beban kerja yang berlebih akan mempengaruhi kesehatan ibu dan bayi di dalam kandungannya. Untuk itu perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil. Perlindungan ini diatur dalam konvensi internasional dan undang-undang di Indonesia. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang memperkerjakan wanita hamil yang akan bisa berbahaya bagi ibu hamil dan juga bagi kandungannya. Sementara itu, Pasal 3 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mewajibkan pemerintah dan pengusaha untuk menjamin para pekerja wanita yang hamil bebas dari tugas-tugas yang membahayakan kandungannya.

4. Cuti Hamil dan Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Wanita

Undang-undang No. 13 Tahun 2003, khususnya pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan cuti melahirkan yang dimiliki oleh pekerja wanita. Undang-undang tersebut mengatur bahwa pekerja wanita memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Pekerja wanita sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja wanita juga

wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja wanita juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan.

5. Cuti Keguguran Bagi Pekerja Wanita

Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam pasal 82 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut. Seperti saat melahirkan, seorang pekerja pria juga memiliki hak cuti selama 2 hari ketika istrinya mengalami keguguran.

6. Biaya Persalinan Untuk Pekerja Wanita

Mengenai biaya persalinan, Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT Persero Jamsostek. Salah satu program Jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup biaya pemeriksaan kehamilan dan biaya persalinan. Biaya ini diberikan maksimal untuk persalinan ketiga dan besarnya bantuan biaya tersebut maksimal Rp. 500.000,- untuk persalinan normal.

7. Hak Pekerja Wanita yang Mengalami Kelahiran Prematur

Kelahiran tidak bisa diprediksi secara akurat sehingga kerap terjadi lebih awal dari perkiraan dokter. Bagaimana kalau pekerja wanita melahirkan sebelum mengajukan surat cuti kepada manajemen perusahaannya? Apakah karena hal itu haknya memperoleh cuti melahirkan hilang? Tidak. Pekerja wanita tetap memperoleh hak cuti melahirkan secara akumulatif tiga bulan sejak melahirkan. Perusahaan diwajibkan mengatur pergeseran waktu cuti hamil tersebut.

8. Hak Menyusui dan Memerah ASI Bagi Pekerja Wanita

Setelah melahirkan, seorang pekerja wanita harus menyusui anaknya. Hal ini pun diatur dalam undang-undang internasional dan nasional. Pasal 83 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja wanita yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI. Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja wanita yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun.

9. Hak Cuti Menstruasi bagi Pekerja Wanita

Selama ini cuti menstruasi memang terdengar asing di telinga kita, padahal Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 mengatur bahwa pekerja wanita yang sedang menstruasi diizinkan tidak bekerja pada hari pertama dan kedua dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan. Masalahnya, perusahaan biasanya meminta surat resmi dari dokter padahal hampir tidak ada wanita yang

konsultasi ke dokter karena menstruasi. Hal inilah yang membuat isu cuti menstruasi seperti hilang begitu saja.

Peran Pemerintah Terhadap Pekerja Wanita

Peran utama pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengatur penghapusan diskriminasi terhadap pekerja wanita tersebut. Seperti pasal 5 dan 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatakan bahwa dalam dunia kerja basicly tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Pasal 81 Undang-undang No. 13 tahun 2003 yang mengatakan bahwa pekerja wanita dalam masa haid terdapat dysmenorrhoea dan memberitahu pada perusahaan tidak wajib bekerja pada hari 1 dan 2 dalam masa haid.

Selain itu pemerintah dapat meminimilisasikan deskriminasi itu dengan cara :

1. Melakukan pembinaan terhadap Tenaga Kerja Wanita.
2. Penempatan dan pekerjaan yang tepat bagi Tenaga Kerja Wanita.
3. Perlindungan bagi Tenaga Kerja Wanita dan penyediaan fasilitas yang diperlukan.
4. Mengembangkan motivasi khusus kewanitaan.
5. Mendukung program Keluarga Berencana.

UNDANG-UNDANG (UU) 1948 No. 12. (12/1948)
Peraturan tentang Undang-undang Kerja Tahun 1948.

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
Menimbang:
bahwa untuk menjamin pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi buruh perlu diadakanaturan-aturan tentang pekerjaan buruh;

Mengingat:
pasal 5 ayat (1) dan pasal 20 ayat (1) berhubung dengan pasal IV Aturan Peralihan Undang-undangDasar dan Maklumat Wakil Presiden Republik Indonesia tertanggal 16 Oktober 1945 No. X;Dengan persetujuan Badan Pekerja Komite Nasional Pusat;

MEMUTUSKAN :
Menetapkan peraturan sebagai berikut :"UNDANG-UNDANG KERJA TAHUN 1948".

BAGIAN III.
Tentang pekerja orang wanita.
Pasal 7.
(1) Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jikalau pekerjaanitu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh orang wanita.
(2) Dapat dikecualikan dari larangan termaksud dalam ayat (1) hal-hal dimana pekerjaan wanitapada malam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan ataukesejahteraan umum.
(3) Dalam Peraturan Pemerintah akan ditetapkan hal-hal yang dikecualikan termaksud dalamayat (2) beserta syaratsyarat untuk menjaga kesehatan dan kesusilaan buruh wanita itu.

Daftar Pustaka

Adisu, Edytus. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji*. Forum Sahabat

Azhari, Hapriza. *Undang-undang Pekerjaan : Huraian dan Panduan Terhadap Akta Kerja*. UTM Anggota Persatuan Penerbit Buku Malaysia

Dewi, Putu Martini. 2012. *Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga*. Vol 5(2). PP 119-124

Hernamawarni, Nor Bt Abdul. 2009. “Mengimbangi Peranan Wanita: Isteri, Ibu

dan Pekerja" , http://www.scribd.com/ doc/15054666/peranan-wanita-sebagai-isteri-pekerjadan- ibu, di unduh tanggal 15 Mei 2012.

Journal of Bussines Studies Quarterly. 2013. Vol 4(3)

Ken Suratiyah, et al. 1996. *Dilema Wanita, Antara Industri Rumah tangga dan Aktivitas Domestik*. Yogyakarta: AdityaMedia

Koderi, Muhammad. 1999. *Bolehkah Wanita Menjadi Imam Negara*. Gema Insani Press

Luhulima, Achie Sudiarti. 2007. *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan : UU No 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Megenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*. Yayasan Obor Indonesia

Magister Agama (M.Ag). 2009. *Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan*. Vol 4(1). PP 158-180

Mulyati, Tatik. 2012. *Motivasi Wanita Bekerja dan Pengaruhnya Terhadap Kontribusi Pendapatan Keluarga*. Vol 1(2). PP 80-94

Pandia, W. S. S. 1997. *"Hubungan Antara Peran dan Jenis Kelamin dengan Sikap Terhadap Perceraian Pada Wanita Bekerja." Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Depok: Fakultas Psikoloi Universitas Indonesia

Rahayu, Kusmaryati Dwi. 2008. *Peran Perempuan Pekerja di Sektor Informal dalam Peningkatan Pendapatan Keluarga*. Vol 5(3). PP 225-236

Uli, Sinta. 2005. *Pekerja Wanita di Perusahaan dalam Prespektif Hukum dan Gender*. Vol 10(2). PP 87-92

www.academia.edu/9384749/Makalah_Diskriminasi_Wanita_Dalam_Dunia_Pekerjaan

Yasin, Maisar. 2000. *Wanita Karir Dalam Perbincangan*. Gema Insani Pres