



PERMASALAHAN ANGKATAN KERJA DI INDONESIA : KENDALA GENDER DAN PEMBATAHAN PEKERJAAN BAGI WANITA PERSPEKTIF PATRIARKI DAN FENIMISME

Aulya Arzuliany¹, Mirna Nur Alia Abdullah²

^{1,2}Pendidikan Sosiologi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

Email: ¹aarzuliany@upi.edu, ²alyamirna@upi.edu

ABSTRAK

Gender adalah sebuah konsep sosial yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap, sifat, dan standar yang ditetapkan oleh masyarakat terhadap perempuan dan anak perempuan. Di Indonesia, terdapat pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dianggap tidak cocok atau tidak pantas bagi perempuan, sehingga hal ini mengganggu tercapainya kesetaraan gender di tempat kerja. Artikel ini bertujuan untuk membahas kesenjangan gender berbasis upah yang terjadi di tempat kerja di Indonesia, dengan fokus pada perbedaan upah antara pria dan wanita. Dalam konteks ini, artikel juga membahas isu-isu tersebut dalam kaitannya dengan patriarki dan feminisme. Melalui analisis literatur, artikel ini menyelidiki isu-isu terkait, seperti adanya pekerjaan yang terlalu berat atau terlalu sedikit bagi perempuan, yang mengakibatkan kesulitan bagi perempuan dalam mendapatkan akses yang adil di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk secara kritis menguji dampak patriarki terhadap tingkat stres yang dialami oleh perempuan dalam dunia kerja, serta menganalisis strategi feminis yang dapat digunakan untuk mengatasi isu-isu tersebut. Temuan dari penelitian ini menegaskan pentingnya kesadaran akan kesetaraan gender di tempat kerja, serta perlunya tindakan konkret untuk mengatasi rendahnya penghargaan terhadap perempuan di Indonesia dalam konteks pekerjaan.

Kata Kunci: Kesetaraan Gender, Kesenjangan Upah, Patriarki, Feminisme

ABSTRACT

Gender is a social concept that has a significant influence on the attitudes, traits and standards set by society towards women and girls. In Indonesia, there are certain jobs that are considered unsuitable or inappropriate for women, which hinders the achievement of gender equality in the workplace. This article aims to discuss the gender pay gap that exists in the workplace in Indonesia, with a focus on the wage gap between men and women. In this context, the article also discusses these issues in relation to patriarchy and feminism. Through literature analysis, the article investigates related issues, such as the existence of too much or too little work for women, which results in difficulties for women in gaining fair access in the workplace. The purpose of this study is to critically examine the impact of patriarchy on the level of stress experienced by women in the workplace, and analyze feminist strategies that can be used to address these issues. The findings of this study emphasize the importance of gender equality

awareness in the workplace, as well as the need for concrete actions to address the low esteem of women in Indonesia in the context of employment.

Keywords: *Gender Equality, Wage Gap, Patriarchy, Feminism*

A. PENDAHULUAN

Angkatan kerja Indonesia menghadapi masalah yang terkait dengan diskriminasi gender, terutama bagi wanita. Norma sosial dan budaya yang kuat telah menghalangi wanita untuk berpartisipasi dalam beberapa sektor dan profesi tertentu. Hal ini menyebabkan ketimpangan gender dalam dunia kerja dan menghambat peluang wanita untuk membesarkan diri secara ekonomi. Masalah ini menunjukkan ketidakadilan gender yang persisten di lingkungan sosial dan tempat kerja di Indonesia. Untuk memastikan kesetaraan gender dan pembangunan yang berkelanjutan di Indonesia, sangat penting untuk mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja. Indonesia dapat memanfaatkan seluruh potensi sumber daya manusianya, meningkatkan produktivitas ekonominya, dan membangun masyarakat yang lebih adil dan inklusif.

Menurut [1] Gender merupakan penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin atau kenetralan. Gender juga merupakan suatu konstruksi budaya yang sifatnya terbuka bagi segala perubahan. Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang itu dilahirkan [2].

Data yang diambil dari Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus pada tahun 2021-2023 terdapat 86,97 laki-laki yang berpartisipasi sebagai angkatan kerja, dan 60,18 perempuan. Lebih banyak partisipan laki-laki daripada perempuan karena banyaknya pekerjaan yang hanya dikhususkan untuk laki-laki. Dalam masyarakat yang adil dan inklusif, kesetaraan gender dalam angkatan kerja dapat memiliki konsekuensi yang merugikan, seperti ketidaksetaraan dalam upah, kurangnya kesempatan kerja, dan kesejahteraan dalam kemajuan karir. Membicarakan masalah ini dapat mendorong tindakan untuk mengatasi ketidaksamaan gender di tempat kerja. Ini mencakup upaya untuk memastikan akses yang adil terhadap pendidikan dan pelatihan, menghilangkan stereotip gender tentang bagaimana orang memilih pekerjaan orang memilih pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua orang, tanpa memandang lawan jenis.

Artikel ini bertujuan untuk melihat masalah pembatasan pekerjaan berdasarkan gender di Indonesia dari sudut pandang patriarki dan feminisme. Mengetahui akar masalah ini akan membantu memahami pengaruh patriarki dalam sistem kerja dan menemukan solusi yang lebih berkeadilan dan inklusif. Artikel ini akan menyajikan argumen dan data yang mendukung perubahan kebijakan dan praktik kerja saat ini, dengan merujuk pada tinjauan pustaka yang relevan. Tantangan patriarki mengabsahkan bahwa laki-laki lebih unggul daripada perempuan. Ini tidak hanya terjadi dalam satu kelompok masyarakat, tetapi di seluruh dunia dengan kasus terburuk terjadi di negara-negara dunia ketiga, salah satunya adalah Indonesia. Selain itu, artikel ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran tentang pembatasan pekerjaan berdasarkan gender di Indonesia, menganalisis peran patriarki dalam pembentukan pembatasan tersebut, dan mendorong penggunaan pendekatan feminisme untuk menyelesaikan masalah ini. Artikel ini juga memberikan rekomendasi kebijakan

dan tindakan yang dapat diambil untuk mencapai kesetaraan gender dan membangun sistem kerja yang lebih inklusif.

Dalam mengatasi permasalahan diatas, artikel ini akan melibatkan analisis tinjauan pustaka yang relevan untuk menyelesaikan masalah di atas. Penelusuran literatur akan mencakup penelitian sebelumnya tentang masalah gender di angkatan kerja Indonesia. Artikel ini mengembangkan hipotesis dan argumen berdasarkan fakta dan data yang relevan.

Analisis ini akan merujuk pada literatur tentang masalah gender dalam angkatan kerja, teori feminisme, dan penelitian sebelumnya tentang dampak patriarki pada pembatasan pekerjaan bagi wanita. Selain itu, akan ada studi kasus yang menggambarkan situasi di Indonesia, terutama pada angka angkatan kerja dari tahun ke tahun. Analisis ini akan terfokus pada permasalahan gender dalam angkatan kerja yang menyebabkan adanya kesetaraan gender dan akan ditinjau dari sudut pandang patriarki dan feminisme.

Berbagai teori feminisme akan membantu memahami masalah gender di angkatan kerja. Teori feminisme melihat gender sebagai konstruksi sosial dan menekankan bahwa perempuan mengalami ketidakadilan dan kesenjangan dalam aspek kehidupan mereka, termasuk di tempat kerja. Teori feminisme akan membantu membongkar struktur patriarki yang mempengaruhi sistem kerja dan membatasi kesempatan dan akses perempuan. Selain itu, tinjauan pustaka akan melihat studi sebelumnya tentang bagaimana patriarki mempengaruhi pembatasan pekerjaan wanita. Penelitian dapat mencakup penelitian tentang perbedaan upah antara gender, kesulitan untuk mendapatkan posisi manajemen atau kepemimpinan, stereotip gender tentang pemilihan karir, hambatan untuk mendapatkan pekerjaan tertentu. Adanya data dan hasil penelitian ini akan memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis masalah gender di angkatan kerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Sesuai dengan konsep studi literatur, penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data studi pustaka, membaca dan mencatat, dan mengolah hasil penulisan dan bacaan yang telah dilaksanakan. Kajian ini mengumpulkan data dari artikel jurnal sebelumnya secara menyeluruh tentang topik kajian. Jurnal yang dapat digunakan sebagai sumber data harus sudah akreditasi dan memiliki kredibilitas yang baik. Hasil publikasi dRI tahun 2019-2024 digunakan sebagai kriteria jurnal. Kajian ini memulai dengan mengkategorikan jurnal dari yang sangat relevan, relevan, dan cukup relevan. Jurnal tersebut kemudian diurutkan sesuai dengan kriteria dan diringkas dalam tabel yang mengandung nama penulis, tahun publikasi, judul artikel, tujuan penelitian, metode penelitian, dan simpulan penelitian. Selanjutnya, analisis ringkasan jurnal tersebut untuk mengevaluasi hasil penelitian [3].

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perspektif Patriarki terhadap Angkatan Kerja Wanita

Patriarki seringkali tertanam kuat dalam norma dan nilai budaya, sehingga sulit untuk dibongkar. Namun, upaya untuk menentang dan menolak struktur patriarki telah berlangsung selama bertahun-tahun, dengan gerakan feminis dan aktivisme berusaha untuk mempromosikan kesetaraan gender dan menentang struktur kekuasaan patriarkal [4].

Patriarki berasal dari kata patriarkat, berarti struktur yang menempatkan peran laki-laki sebagai penguasa tunggal, sentral, dan segala-galanya. Sistem patriarki yang mendominasi kebudayaan masyarakat menyebabkan adanya kesenjangan dan ketidakadilan gender yang mempengaruhi hingga ke berbagai aspek kegiatan manusia [5]. Sistem patriarki ini dianut di negara maju sekalipun Amerika, sehingga mereka belum memiliki satu perempuan pun yang menjadi kepala negara. Indonesia, juga negara Asia lainnya seperti Filipina, Pakistan, dan India, memang pernah memiliki pemimpin negara perempuan, namun ini bukan berarti kekentalan patriarkinya lebih rendah dibanding Amerika.

Patriarki merupakan sebuah sistem yang menempatkan laki-laki dewasa pada posisi sentral atau yang terpenting, sementara yang lainnya seperti istri dan anak diposisikan sesuai kepentingan the patriarch [6]. Pria biasanya diposisikan sebagai pemimpin, pencari nafkah utama, dan penjaga kehormatan keluarga dalam masyarakat patriarki. Sementara itu, perempuan biasanya diharapkan untuk mengurus rumah tangga, mengasuh anak, dan melakukan tugas yang dianggap lebih “feminim”. Selain itu, hierarki dapat menghalangi akses perempuan ke pendidikan, kesempatan kerja, dan keterlibatan politik.

Fenomena budaya patriarki dilatarbelakangi oleh faktor-faktor tertentu. Salah satu faktornya adalah warisan budaya dan agama. Beberapa agama dan tradisi budaya memiliki pandangan yang menekankan peran dominan laki-laki dalam keluarga dan masyarakat. Interpretasi agama tertentu dan praktik budaya yang diterapkan secara turun-temurun dapat memperkuat ketidaksetaraan gender dan sistem patriarki [7]. Sedangkan menurut Anchella Rizqieka, media dan budaya populer yang menjadi salah satu faktor bagaimana budaya patriarki ini berkembang. Representasi gender yang bias dalam media dan budaya populer dapat memperkuat stereotip gender dan peran patriarkal. Ketika laki-laki digambarkan sebagai pahlawan yang kuat dan perempuan digambarkan sebagai objek seksual atau penerima peran pendukung, hal ini dapat memperkuat hierarki gender yang terkait dengan patriarki.

Patriarki seringkali menganggap bahwa perempuan memiliki peran utama dalam rumah tangga, termasuk tugas-tugas seperti mengurus anak-anak, membersihkan rumah, dan memasak. Pandangan ini dapat menghambat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja diluar rumah. Selain itu, patriarki seringkali menganggap bahwa laki-laki memiliki kemampuan yang lebih baik dalam pekerjaan yang dianggap berkuasa, teknis, atau berat, sementara perempuan dianggap lebih cocok untuk pekerjaan yang terkait dengan perawatan dan pelayanan [8].

Patriarki dalam Perspektif Interaksionisme Simbolik

Teori interaksionisme simbolik adalah teori yang berfokus pada pentingnya konsep diri dan persepsi yang dimiliki individu berdasarkan interaksi dengan individu lain. Teori ini menjelaskan cara seorang individu berperilaku dan membuat keputusan berdasarkan lingkungan yang ditempati. Teori ini menganggap bahwa manusia membentuk makna melalui proses komunikasi dan interaksi dengan individu lain [8].

Teori ini menganggap bahwa realitas sosial merupakan sebuah proses yang dinamis dan didasari oleh tiga premis, yaitu:

1. Aksi: Individu-individu berinteraksi melalui simbol, dan aksi-aksinya memiliki makna yang berbeda-beda.

2. Mimikri: Individu mengimitasi aksi-aksinya berdasarkan persepsi dan konsep diri yang dimiliki individu lain.
3. Sosiokultural: Interaksi antara individu-individu mempengaruhi dan mengubah persepsi dan konsep diri.

Teori interaksi simbolik menganggap bahwa individu memiliki diri yang berbeda, yang mempengaruhi cara mereka berperilaku dan membuat keputusan. Hal ini disebut sebagai “diri” atau “saya” (Self), yang mempengaruhi cara individu membaca dan memahami simbol [2].

Interaksi simbolik dalam budaya patriarki juga terlihat pada perilaku yang disebut ‘maskulin’ dan rasional. Hal ini mempengaruhi interaksi simbolik antara individu, seperti suami yang memilih tetap bekerja

dan mengambil peran pada pengambilan keputusan sebagai posisi tawar dalam keluarga.

Interaksi simbolik juga terlihat pada perilaku yang disebut dengan ‘sosial’ dan ‘praktis’. Misalnya, dalam masyarakat patriarki, perempuan tidak diperbolehkan untuk bekerja, sementara laki-laki diperbolehkan masuk dapur atau menggondong anaknya di depan. Hal ini mempengaruhi interaksi simbolik antara individu [1].

Pandangan Feminisme Mengenai Budaya Patriarki di Angkatan Kerja

Gerakan feminis adalah gerakan sosial, politik, dan budaya yang mengadvokasi kesetaraan gender dan hak-hak perempuan. Itu muncul pada akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20 ketika perempuan mulai mengorganisir dan memobilisasi isu-isu seperti hak pilih, pendidikan, dan hak ekonomi maupun politik. Awal dari gerakan feminisme di Indonesia merupakan gerakan para perempuan Indonesia yang melawan kolonialisme Belanda [5]. Di akhir abad ke-19, perempuan-perempuan Indonesia terpaksa terlibat dalam perjuangan bersenjata untuk melawan penjajah. Adapun beberapa contoh tokoh yang berpengaruh dalam gerakan perjuangan ini antara lain Cut Meutia dan Emmy Saelan [4].

Sejak itu, feminisme telah berevolusi untuk mencakup berbagai keyakinan, teori, dan praktik. Beberapa prinsip utama feminisme meliputi:

- a. Kesetaraan gender: Kaum feminis percaya bahwa laki-laki dan perempuan harus memiliki hak dan kesempatan yang sama di semua bidang kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan politik.
- b. Menantang peran gender: Kaum feminis menantang peran dan stereotip gender tradisional yang membatasi potensi perempuan dan melanggengkan ketidaksetaraan.
- c. Mengakhiri kekerasan terhadap perempuan: Feminis bekerja untuk mengakhiri segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, termasuk pelecehan seksual, kekerasan dalam rumah tangga, dan serangan seksual.
- d. Hak-hak reproduksi: Kaum feminis mengadvokasi hak perempuan untuk mengakses layanan kesehatan yang aman dan terjangkau, termasuk layanan kesehatan reproduksi seperti kontrasepsi dan aborsi.
- e. Interseksionalitas: Feminisme mengakui bahwa pengalaman perempuan dibentuk oleh banyak identitas, termasuk ras, etnis, seksualitas, dan kemampuan, dan bekerja untuk mengatasi cara perpotongan ini untuk menciptakan bentuk penindasan yang unik.

Pandangan feminisme terhadap budaya patriarki dalam konteks angkatan kerja salah satunya adalah identifikasi ketidaksetaraan, feminisme mengidentifikasi dan mengkritisi ketidaksetaraan yang ada dalam budaya patriarki di angkatan kerja. Pandangan ini menyoroti perbedaan perlakuan peluang, dan penghargaan yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan dalam hal gaji, promosi akses ke kepemimpinan dan kebijakan kerja yang menguntungkan laki-laki [7].

Tantangan Fenimisme dalam Angkatan Kerja di Indonesia

a. Kesenjangan Upah Antara Pekerja Perempuan dan Laki-laki

Di Indonesia, ada perbedaan upah yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Meskipun peraturan yang mewajibkan penerapan upah minimum mendorong peningkatan upah laki-laki dan perempuan setiap tahun, perbedaan ini masih ada. Pekerja laki-laki menerima gaji yang lebih tinggi daripada pekerja perempuan. Ini menunjukkan peningkatan kesetaraan gender dalam rasio gaji perempuan versus laki-laki.

Dengan adanya regulasi berkaitan dengan kewajiban perusahaan membayar upah minimum, mengakibatkan upah yang diterima oleh pekerja laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan terus meningkat dari tahun ke tahun. Walaupun secara umum upah yang diterima oleh perempuan terus meningkat dari tahun ke tahun tetapi tetap masih lebih rendah dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki, hal ini menunjukkan kesenjangan upah berdasarkan gender masih terjadi. Nilai gap upah laki-laki dan perempuan menunjukkan nilai yang terus meningkat. Gambar 1 menunjukkan kesetaraan gender masih belum terjadi dalam hal pemberian upah bagi laki-laki dan perempuan. Selama periode 2015-2017 terlihat gap upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki semakin membesar. Pada Agustus 2015 gap masih sekitar 300 ribu, namun kondisi Agustus gapnya menjadi lebih dari 600 ribu rupiah. Hal ini sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Rata-rata Upah Per Bulan Buruh/Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Prakoswa, (2019)

Perempuan yang memiliki pasar kerja pada umumnya jenjang kariernya tidak secepat laki-laki baik bagi mereka yang bekerja di sektor formal maupun informal, dalam pengembangan karier seorang karyawan perlu dipahami oleh semua pihak bahwa penerapan kesetaraan gender sangatlah penting. Menurut World Bank, dengan menghilangkan hambatan yang mencegah perempuan untuk bekerja di pekerjaan atau sektor tertentu akan memiliki efek mengurangi kesenjangan produktivitas antara pekerja laki-laki dan perempuan hingga sepertiga sampai setengahnya.

b. Jumlah Tenaga Kerja Perempuan di luar negeri

Meskipun kesempatan kerja di dalam negeri semakin terbatas, minat untuk mencari pekerjaan di luar negeri semakin meningkat. Alasan utama orang-orang di Indonesia untuk melakukan migrasi ke luar negeri adalah memperoleh gaji yang lebih besar jika Anda bekerja di dalam negeri. Angkatan kerja Indonesia yang mendapatkan kesempatan bekerja di luar negeri disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI). Data menunjukkan bahwa PMI laki-laki lebih sedikit daripada PMI perempuan. Ini terutama berlaku untuk PMI di sektor informal dan pengguna perseorangan [6]. Sekitar 80 persen pekerja migran adalah perempuan, dan sebagian besar dari mereka bekerja sebagai pekerja rumah tangga dalam ekonomi informal. Sebagian besar dari mereka berasal dari keluarga miskin dengan latar belakang pendidikan yang rendah, bahkan beberapa dari mereka tidak memiliki pendidikan apa pun.

Perlindungan hukum terhadap PMI, terutama untuk perempuan, masih kurang. Tidak ada payung hukum yang rinci yang mengatur bagaimana penempatan PMI dilakukan di negara tujuan. Tidak ada hak-hak PMI perempuan yang bekerja, terutama di sektor informal, dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga mereka tidak memiliki perlindungan hukum dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan. Kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap gender untuk penempatan PMI perempuan harus mendukung perumusan yang lebih jelas tentang tujuan penempatan PMI. Untuk mengurangi kemungkinan penyimpangan tindakan yang dapat dilakukan oleh berbagai pihak, pihak pengguna dan agen penyalur harus bekerja sama.

D. KESIMPULAN

Patriarki memainkan peran sentral dalam memperkuat ketidaksetaraan gender di tempat kerja melalui stereotip, peran yang terbagi secara tradisional, dan ekspektasi sosial yang mempengaruhi partisipasi perempuan. Pembatasan gender ini memiliki dampak negatif yang meluas, termasuk kesenjangan ekonomi, hilangnya potensi dan kontribusi perempuan, serta dampak negatif terhadap kesejahteraan keluarga dan pembangunan ekonomi nasional.

Meskipun demikian, gerakan feminisme telah memainkan peran penting dalam mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja. Gerakan feminisme telah membantu mengubah tempat kerja menjadi lebih inklusif dan adil dengan mengadvokasi kesetaraan gender, mengubah kebiasaan dan stereotip yang membatasi perempuan, dan mendukung perubahan kebijakan dan struktur. Terlepas dari itu, gerakan feminisme juga menghadapi masalah besar. Ini termasuk resistensi terhadap perubahan, ketidakefektifan kebijakan saat ini, dan kesulitan untuk mencapai kesepakatan dan persatuan di antara berbagai kelompok feminis.

Dibutuhkan tindakan konkret untuk mengatasi diskriminasi gender di angkatan kerja Indonesia. Mungkin ada beberapa saran yang dapat dilakukan: kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, peningkatan kesadaran tentang kesetaraan gender dalam pendidikan dan kampanye, pembentukan jaringan dan dukungan antara perempuan di tempat kerja, dan mendorong perubahan budaya yang lebih inklusif. Untuk tujuan ini, studi kasus dan contoh nyata dapat memberikan inspirasi dan panduan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta untuk bekerja sama untuk mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja Indonesia. Dalam menciptakan visi kesetaraan gender, perlu diingat bahwa

pencapaian ini akan menguntungkan masyarakat secara keseluruhan, bukan hanya perempuan. Indonesia dapat mencapai pembangunan yang berkeadilan dan berkelanjutan dengan mewujudkan lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Alif dan M. Yulianti, "Interaksi Simbolik Keluarga Petani Penggarap Berdasarkan Gender Anak di Lingkungan Rawa Pasang Surut Kabupaten Barito Kuala," *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, vol. 11, no. 1, hlm. 33–44, Apr 2022, doi: 10.23887/jish.v11i1.37532.
- [2] Y. Nuraeni dan I. Lilin Suryono, "Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, vol. 20, no. 1, Jun 2021, doi: 10.35967/njip.v20i1.134.
- [3] H. Wijaya, "Analisis Data Kualitatif Model Spradley (Etnografi)."
- [4] J. Pengembangan dan M. F. Dakwah, "INTERAKSIONISME SIMBOLIK (STUDY ANTARA PENGEMIS DAN PENGUNJUNG SUNDAY MORNING DI GOR SATRIA) SKRIPSI Diajukan kepada Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM," 2020.
- [5] N. Nurmila, "PENGARUH BUDAYA PATRIARKI TERHADAP PEMAHAMAN AGAMA DAN PEMBENTUKAN BUDAYA," *KARSA: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman*, vol. 23, no. 1, hlm. 1, Jun 2015, doi: 10.19105/karsa.v23i1.606.
- [6] I. B. Penelitian, D. Pengembangan, dan A. Makassar, "Budaya Patriarki dan Kekerasan Terhadap Perempuan (Sejarah dan Perkembangannya) Patriarchal Culture and Violence Against Women (History and Development)," 2017.
- [7] I. Lady, R. Prastiwi, dan D. Rahmadanik, "POLEMIK DALAM KARIR PEREMPUAN INDONESIA," Menur Pumpungan, 1945.
- [8] "amrulloh11,+Riska-Sistem+Patriarki (3)".