

ALASAN DAN KEGIATAN TENAGA KERJA PEREMPUAN YANG MEMPUNYAI PENGALAMAN KERJA BERHENTI KERJA

Yuniarti Tri Suwadji¹⁾, Sapto Setyodhono¹⁾

¹⁾Peneliti di Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan RI

ABSTRACT

The number of workers between men and women in Indonesia is relatively the same; however, the roles of men and women in national development still appear to be imbalanced. Various efforts in the field of employment have been carried to increase the role of women in development; namely, by increasing The Labour Force Participation Rate (TPAK), reducing The Open Unemployment Rate (TPT) and increasing women workers' productivity. This study aims to investigate why women with working experience decided to stop working and what their activities after quitting from work, by processing and analyzing descriptive raw data of Sakernas in August 2018. The results show that the reasons for women workers resigning from their work are mostly because they have to take care the household, inadequate income, expired contracts, and pregnancy. Their activities after resigning from work are mostly taking care of the household, and the rest still become unemployed.

Keywords: *Women Workers, Working Experience, Resign*

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah penduduk dan tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan di Indonesia relatif sama; namun demikian, peranan dalam pembangunan nasional serta penerima manfaat hasil pembangunan tersebut antara laki-laki dan perempuan masih terlihat adanya ketimpangan. Hal ini dapat dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dari tahun ke tahun yang masih rendah apabila dibandingkan dengan laki-laki. Begitu juga angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Indeks Pembangunan Gender (IPG), yang walaupun dari waktu ke waktu mengalami kenaikan, tetapi sampai dengan tahun 2012 kedua angka indeks tersebut untuk perempuan masih berada di bawah angka indeks laki-laki. Oleh karenanya, upaya untuk meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan termasuk di dunia kerja harus terus ditingkatkan. Salah satu upaya tersebut adalah dengan meningkatkan TPAK dan menurunkan TPT, serta dengan meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja Perempuan yang bekerja. TPAK juga merupakan indikasi relatif dari pasokan tenaga kerja tersedia yang terlibat dalam produksi barang dan jasa. Semakin banyak perempuan bekerja akan semakin meningkatkan kesejahteraan, kualitas individu dan rumah tangga, serta pertumbuhan ekonomi di wilayah tersebut; yang mana pertumbuhan ekonomi itu sendiri dapat dilihat melalui Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) (Yulianti dan Ratnasari, 2013).

Dengan mengolah raw data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2016, Setyodhono . Sapto (2017) menemukan bahwa secara kuantitatif potensi tenaga kerja perempuan lebih banyak dari pada laki-laki, tetapi yang masuk dalam pasar kerja lebih kecil; sementara itu, mereka yang mempunyai pengalaman kerja sebagian besar berhenti bekerja dan tidak masuk kembali ke dalam pasar kerja. Dengan demikian, perlu ditelaah lebih lanjut mengenai alasan tenaga kerja perempuan yang memiliki pengalaman kerja berhenti kerja dan apa saja kegiatan mereka setelah berhenti kerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik tenaga kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dan pada satu tahun terakhir berhenti bekerja, alasan berhenti kerja, dan apa saja kegiatan mereka setelah berhenti bekerja. Kedepannya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan peningkatan peran tenaga kerja perempuan dalam pembangunan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu menggambarkan kondisi yang sebenarnya berdasarkan hasil survey yang disajikan dalam bentuk angka, narasi, tabel, dan gambar. Sumber data adalah *Raw Data* Sakernas yang dilakukan oleh BPS secara serentak pada Bulan Agustus 2018, yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 22. Sampel Sakernas Agustus 2018 yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota rumah tangga yang berumur 10 tahun ke atas. Jumlah sampel Sakernas Agustus 2018 sebanyak 200.000 (dua ratus ribu) rumah tangga.

¹ Korespondensi penulis: Sapto Setyodhono, Telp. 089520891893, sapto7792@gmail.com

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Sakernas Agustus 2018, jumlah penduduk Indonesia yang mampu untuk bekerja (Umur sama dan lebih besar 15 Th) atau disebut dengan tenaga kerja berjumlah 194.779.441 orang, dengan jumlah tenaga kerja perempuan lebih banyak, yaitu berjumlah 97.550.042 orang (50,1%), dan laki-laki berjumlah 97.229.399 orang (49,9%). Jumlah tenaga kerja perempuan yang banyak tersebut yang aktif secara ekonomi atau sebagai Angkatan Kerja (AK) jauh lebih rendah apabila dibandingkan dengan laki-laki. Adapun TPAK untuk laki-laki dan perempuan sebesar 67,26 persen, TPAK laki-laki sebesar 82,69 persen, sementara TPAK perempuan hanya 51,88,77 persen. Tenaga kerja perempuan yang masuk dalam pasar kerja relatif sedikit, namun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)-nya relatif rendah, yaitu hanya sebesar 5,26 persen; sementara itu, TPT laki-laki sebesar 5,40 persen. Angka tersebut menunjukkan bahwa perempuan yang masuk pasar kerja, relatif lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki

a. Tenaga Kerja Perempuan yang Berpengalaman Kerja dan Berhenti Kerja

Hasil pengolahan data Sakernas Agustus 2018, menunjukkan bahwa dari seluruh tenaga kerja perempuan yang berjumlah 97.550.042 orang, yang mempunyai pengalaman kerja sebanyak 36.683.777 orang (37,61%), dan yang dalam waktu setahun terakhir berhenti bekerja sebanyak 4.714.240 orang (12,85%). Latar belakang seperti tempat tinggal di perkotaan atau di pedesaan, pendidikan terakhir yang ditamatkan, dan umur kemungkinan mempengaruhi keputusan tenaga kerja perempuan yang bekerja untuk berhenti bekerja.

Tabel 1 menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak yang tinggal di kota. Mereka yang mempunyai pengalaman kerja dan kemudian berhenti kerja juga lebih banyak di kota apabila dibandingkan dengan di desa.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Perempuan yang Mempunyai Pengalaman Kerja dan Berhenti Kerja Menurut Tempat Tinggal

Tempat Tinggal	Mempunyai Pengalaman Kerja				
	Jumlah		Berhenti Kerja		
	Orang	% thd Total	Orang	% thd Total	% thd msg2 Tmpt tinggal
Kota	21.271.726	57,99	2.854.601	60,55	13,42
Desa	15.412.051	42,01	1.859.639	39,45	12,07
Total	36.683.777	100,00	4.714.240	100,00	12,85

Sumber: Sakernas Agustus 2018, data diolah

Berdasarkan pendidikan terakhir yang ditamatkan sebagaimana terlihat pada Tabel 2, jumlah tenaga kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja terbanyak adalah yang berpendidikan SD ke bawah (45,85%). Sedangkan, tenaga kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dan memutuskan untuk berhenti bekerja terbanyak adalah mereka yang berpendidikan tamat SLTA (35,92%) dan terbanyak kedua yang proporsinya sedikit dibawahnya adalah yang berpendidikan SD (35,33%).

Tabel 2. Jumlah Tenaga Kerja Perempuan yang Mempunyai Pengalaman Kerja dan Berhenti Kerja Menurut Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Mempunyai Pengalaman Kerja				
	Jumlah		Berhenti Kerja		
	Orang	% thd Total	Orang	% thd Total	% thd msg2 Tkt Pddk
<=SD	16.818.723	45,85	1.665.706	35,33	9,90
SMP	6.470.560	17,64	889.398	18,87	13,75
SLTA	9.612.814	26,20	1.693.398	35,92	17,62
SLTA +	3.781.680	10,31	465.738	9,88	12,32
Total	36.683.777	100,00	4.714.240	100,00	12,85

Sumber: Sakernas Agustus 2018, data diolah

b. Karakteristik Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok umur tenaga kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dan berhenti bekerja pada umumnya adalah kelompok umur produktif, yaitu berkisar umur 15 - 44 tahun, dan yang terbanyak ada pada kelompok umur 15 - 24 tahun (31,17%). Namun, apabila dilihat berdasarkan masing-masing kelompok

umur, maka yang jumlah terbanyak adalah pada kelompok umur 25- 34 tahun. Data tersebut mengindikasikan bahwa tenaga kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dan berhenti kerja terjadi pada usia muda.

Tabel 3. Jumlah Tenaga Kerja Perempuan yang Mempunyai Pengalaman Kerja dan Berhenti Kerja Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur (Th)	Mempunyai Pengalaman Kerja				
	Jumlah		Berhenti Kerja		
	Orang	% thd Total	Orang	% thd Total	% thd msg2 Kel Umur
15 - 24	4.006.292	10,92	1.469.305	31,17	36,67
25 - 34	8.632.273	23,53	1.247.083	26,45	14,45
35 - 44	8.342.516	22,74	855.407	18,15	10,25
45 - 54	6.627.379	18,07	560.862	11,90	8,46
55 - 64	4.689.706	12,78	378.639	8,03	8,07
65 th +	4385611	11,96	202944	4,30	4,63
Total	36.683.777	100,00	4714240	100,00	12,85

Sumber: Sakernas Agustus 2018, data diolah

c. Alasan Tenaga Kerja Perempuan yang Mempunyai Pengalaman Kerja Berhenti Kerja

Tenaga kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja pada satu tahun terakhir menjadi berhenti bekerja dengan alasan atau pertimbangan masing-masing, dimana antara yang satu dengan lainnya kemungkinan alasannya berbeda. Tabel 4 menunjukkan bahwa dari delapan pilihan alasan berhenti kerja yang ditawarkan kepada tenaga kerja perempuan yang berpengalaman kerja untuk dipilih pada saat dilakukannya survey oleh BPS, ternyata jumlah alasan yang terbanyak adalah karena harus mengurus rumah tangga. Alasan terbanyak kedua adalah karena pendapatan yang diterima masih dirasa kurang memuaskan. Selain itu, alasan dikarenakan mereka hamil juga relatif banyak.

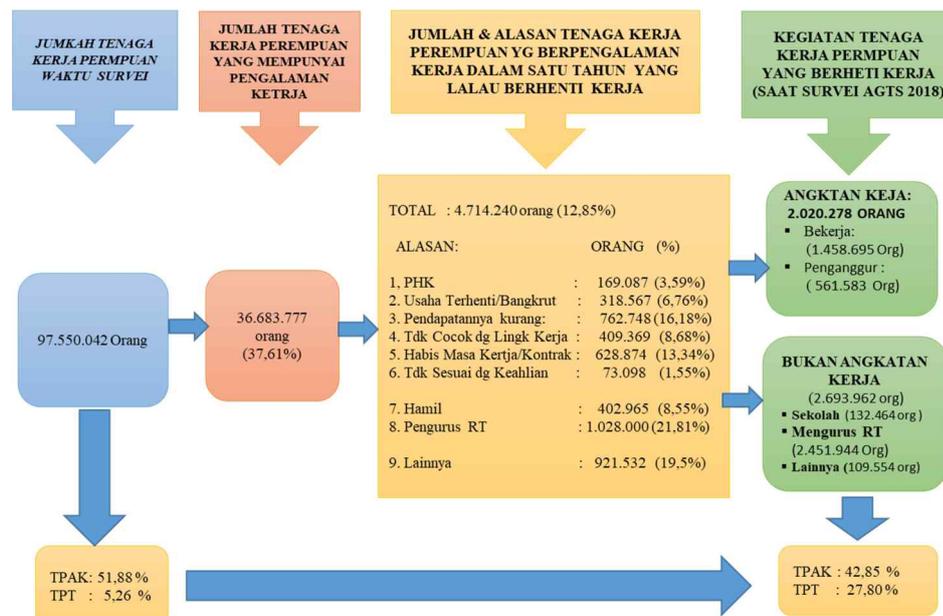
Tabel 4. Jumlah Tenaga Kerja Perempuan yang Mempunyai Pengalaman Kerja dan Berhenti Kerja Menurut Alasan Utama Berhenti Kerja

Alasan Berhenti Kerja,	Jumlah	
	Orang	(%)
1= PHK	169.087	3,59
2 =Usaha terhenti/bangkrut	318.567	6,76
3 = Pendapatan kurang memuaskan	762.748	16,18
4 = Tidak cocok dengan lingkungan kerja	409.369	8,68
5 = Habis masa kerja/kontrak	628.874	13,34
6 = Tidak sesuai dengan keahlian/keterampilan yang dimiliki	73.098	1,55
7 = Hamil	402.965	8,55
8 = Mengurus rumah tangga	1.028.000	21,81
9 = Lainnya	921.532	19,55
Total	4.714.240	100,00

Sumber: Sakernas Agustus 2018, data diolah

d. Kegiatan Tenaga Kerja Perempuan yang Berpengalaman Kerja dan Dalam Satu Tahun Terakhir Berhenti Kerja

Tenaga kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dan pada waktu satu tahun terakhir berhenti bekerja, setelah mereka keluar dari pekerjaannya mempunyai kegiatan berbeda-beda. Sebagian dari mereka masih tetap masuk di pasar kerja, mereka sudah dapat bekerja kembali atau masih menganggur karena belum mendapatkan pekerjaan. Di samping itu sebagian lainnya memutuskan untuk keluar dari pasar kerja dengan bersekolah, mengurus rumah tangga atau kegiatan lainnya.



Sumber: Sakernas Agustus 2018, data diolah

Gambar 1. Alur Tenaga Kerja Perempuan yang Mempunyai Pengalaman Kerja, Pada Satu Tahun Berhenti Kerja dan Keaktifannya Setelah Berhenti Kerja

Gambar 1 dan Tabel 5 berikut menunjukkan bahwa sebagian besar dari tenaga kerja perempuan yang berpengalaman kerja dan setelah berhenti bekerja memutuskan untuk tetap berada di pasar kerja dan ada juga yang memutuskan untuk keluar dari pasar kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan yang pada satu tahun terakhir berhenti bekerja, paling banyak keluar dari pasar kerja dan sebagian besar berkegiatan mengurus rumah tangga. Namun demikian, tenaga kerja perempuan yang berpengalaman kerja dengan alasan berhenti bekerja karena akan mengurus rumah tangga, tidak semuanya melakukan kegiatan mengurus rumah tangga. Tabel 5 menunjukkan bahwa walaupun jumlahnya relatif kecil yang semula berhenti kerja karena akan mengurus rumah tangga, tetapi setelah berhenti mereka melakukan kegiatan lainnya, yaitu bekerja kembali (11,83%), menganggur (3,65%), sekolah (0,25%) dan kegiatan lainnya (1,22%).

Tabel 5. Jumlah Proporsi Alasan Tenaga Kerja Perempuan yang Berpengalaman Kerja dan Dalam Satu Tahun Terakhir Berhenti Kerja Menurut Keaktifannya (dalam persen)

Alasan Berhenti Kerja	KEGIATAN					Total
	Bekerja	Penganggur	Sekolah	Mengurus RT	lainnya	
1 PHK	34,80	27,23	1,98	32,52	3,47	100
2 Usaha terhenti/bangkrut	27,86	8,09	2,28	60,72	1,05	100
3 Pendapatan kurang memuaskan	54,36	14,81	2,70	27,28	0,86	100
4 Tidak cocok dengan lingk. kerja	47,10	25,15	4,65	20,90	2,20	100
5 Habis masa kerja/kontrak	37,78	20,59	3,47	37,17	0,99	100
6 Tidak sesuai dengan keahlian	56,41	16,41	5,79	20,53	0,86	100
7 Hamil	8,42	3,44	0,10	86,76	1,28	100
8 Mengurus rumah tangga	11,83	3,65	0,25	83,05	1,22	100
9 Lainnya	29,22	8,80	5,76	49,67	6,54	100
Total	30,94	11,91	2,81	52,01	2,32	100

Sumber: Sakernas Agustus 2018, data diolah

Data tersebut mengindikasikan bahwa karena kebutuhan ekonomi, maka mereka yang semula berhenti karena akan mengurus rumah tangga, akhirnya kembali masuk ke pasar kerja dengan bekerja atau jika masih belum mendapatkan pekerjaan mereka menjadi penganggur. Mereka yang berhenti karena alasan bukan mengurus rumah tangga tetapi setelah berhenti kerja, akhirnya sebagian dari mereka memutuskan untuk mengurus rumah tangga. Kasus tersebut paling banyak terjadi pada mereka yang berhenti bekerja karena

hamil. Hal ini dimungkinkan karena setelah hamil, meraka melahirkan, menyusui, serta mengurus anak kecil. Kondisi demikian sejalan dengan apa yang disampaikan Borjas (2010) yang menyatakan bahwa banyaknya perempuan yang masuk dalam pasar kerja di suatu negara dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan budaya yang berkembang.

Selain karena kondisi ekonomi dan budaya, ada beberapa faktor lain yang menyebabkan rendahnya partisipasi perempuan dalam pasar kerja. Masyarakat Indonesia yang pada umumnya dikenal dengan sistem patriarkis, memiliki pembatasan-pembatasan tertentu dalam relasi gender yang memperlihatkan kedudukan dan peran laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Selain itu, perempuan mempunyai peranan kodrati yang merupakan sifat bawaan biologis sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, yang tidak dapat berubah sepanjang masa, yaitu: (1) menstruasi, (2) mengandung, (3) melahirkan, (4) menyusui dengan air susu ibu, dan (5) menopause, yang dikenal dengan sebutan lima M. Sedangkan, pria diberikan peran kodrati membuahi sel telur wanita yang dikenal dengan sebutan satu M. (Arjani, 2002 dan Agung Aryani, 2002). Selain peran kodrati, juga ada peran gender yang dapat dilakukan oleh perempuan maupun laki-laki, seperti: mencari nafkah, memasak, mengasuh anak, serta tolong-menolong antar tetangga dan gotong-royong dalam menyelesaikan pekerjaan milik bersama (Sudarta, 2003). Faktor lain yang dapat mempengaruhi rendahnya partisipasi perempuan dalam pasar kerja adalah kurang adanya kesempatan atau akses yang diberikan kepada kaum perempuan (Yambise.Yohana, 2015). Gambar 1, menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja perempuan yang berhenti kerja ingin mengurus rumah tangga, tetapi karena keterbatasan kesempatan kerja, akhirnya mereka keluar dari pasar kerja dan mengurus rumah tangga.

Selain mengurus rumah tangga, jumlah tenaga kerja perempuan yang berpengalaman kerja dan berhenti bekerja ternyata yang ingin masuk ke dalam pasar kerja kembali sebanyak 42,85 persen. Mereka yang masuk pasar kerja kembali ternyata sebagian masih menganggur, dengan TPT sebesar 27,80 persen; angka ini jauh lebih tinggi dari seluruh tenaga kerja perempuan dengan TPT mencapai 5,26 persen. Angka TPAK dan TPT tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dan dalam satu tahun terakhir berhenti bekerja keluar dari pasar kerja, sehingga TPAK-nya menurun. Selain itu mereka yang masuk dalam pasar kerja lebih mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang tercermin pada angka TPT-nya yang lebih besar.

Salah satu upaya yang dapat dikerjakan untuk meningkatkan TPAK perempuan dan mengurangi pengangguran diantaranya dengan melakukan pekerjaan di rumah atau dekat dengan rumahnya juga pemberian kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi. Sehingga, selain mereka dapat bekerja dan berpenghasilan; mereka juga masih dapat melakukan kegiatan mengurus rumah tangganya. Pekerjaan tersebut antara lain dengan mengembangkan pekerjaan rumahan yang sekarang banyak dikembangkan oleh industri guna menekan biaya produksinya sehingga dapat bersaing di era global, yang persaingannya makin ketat. Menurut Suwadi, dkk. (2015), pada dasarnya para pekerja rumahan sebagian besar adalah perempuan. Mereka pada umumnya merupakan ibu rumah tangga, yang merasa terbantu dengan adanya tambahan penghasilan saat mereka melakukan pekerjaan rumahan, ketimbang mereka berdiam diri saja di rumah. Permasalahan akan timbul ketika mereka melakukan pekerjaan dalam jumlah banyak, sementara mereka dibayar jauh dari yang seharusnya atau hanya dieksploitasi, tanpa adanya perlindungan (Priyono. Edy, 2015). Untuk itu, perlu adanya suatu pemberian keterampilan dan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di rumah.

Boulton (2006), dalam bukunya menyatakan bahwa Konvensi ILO No. 156 Pasal 5 mengamanahkan: "Segala tindakan yang sesuai dengan kemungkinan dan kondisi di masing-masing negara perlu ditempuh lebih lanjut, yaitu: untuk mempertimbangkan kebutuhan para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dalam perencanaan masyarakat; dan untuk mengembangkan atau meningkatkan layanan masyarakat, baik layanan publik maupun swasta, seperti perawatan anak serta layanan fasilitas untuk keluarga". Dengan mengacu Konvensi ILO tersebut, maka perlu adanya kebijakan dan atau fasilitasi pemerintah agar tenaga kerja perempuan yang bekerja juga dapat melakukan fungsi reproduksi dan mengasuh anak kecil dan atau mengurus rumah tangganya dengan baik. Salah satu upaya tersebut adalah dengan memberikan masa cuti lebih panjang bagi tenaga kerja yang hamil dan menyusui. Selain itu, ketentuan penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja di tempat kerja, seperti penitipan anak harus direalisasikan. Upaya lain yang dapat dikembangkan adalah adanya kewajiban bagi para pengembang perumahan dan atau apartemen untuk menyediakan bangunan fasilitas umum yang lengkap yang khusus diperuntukkan bagi pengasuhan anak. Dengan demikian, tenaga kerja perempuan yang mempunyai anak kecil dapat bekerja lebih tenang sehingga dapat lebih produktif.

4. KESIMPULAN

- a. Jumlah tenaga kerja perempuan lebih banyak dari pada laki-laki; namun, yang masuk dalam pasar kerja masih relatif kecil padahal mereka relatif lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki (TPT perempuan lebih rendah dari laki-laki). Perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dalam satu tahun terakhir berhenti bekerja jumlahnya masih relatif banyak, dan terjadi pada perempuan di perkotaan, dengan umur relatif muda, dan berpendidikan rendah. Adapun alasan mereka berhenti bekerja terbanyak adalah karena harus mengurus rumah tangga, dan alasan lainnya karena pendapatannya kurang atau kecil, dan karena hamil. Setelah berhenti bekerja partisipasinya menjadi menurun, sebagian besar dari mereka tidak lagi masuk pasar kerja dan berkegiatan mengurus rumah tangga. Di sisi lain, mereka yang masuk dalam pasar kerja, sebagian mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan sehingga masih menganggur
- b. Untuk meningkatkan TPAK, mengurangi pengangguran, dan produktivitas tenaga kerja perempuan, maka perlu diupayakan perluasan kesempatan kerja bagi perempuan dengan mengembangkan sistem kerja rumahan yang memperhatikan hak-hak pekerjaannya dan mendorong pengembangan wirausaha. Terkait dengan fungsi reproduksi, mengasuh anak dan mengurus rumah tangga, maka perlu adanya kebijakan khusus, antara lain: dengan memperpanjang masa cuti melahirkan dan menyusui, serta menyediakan fasilitas penitipan anak di lingkungan perumahan tempat tinggal atau di tempat kerja. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan mewajibkan kepada para pengembang perumahan/apartemen untuk menyediakan fasilitas rumah/bangunan khusus untuk penitipan dan pengasuhan anak.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung Aryani, I Gusti Ayu, Mengenal Konsep Gender (Permasalahan dan Implementasinya dalam Pendidikan), Pusat Studi Wanita Universitas Udayana, Denpasar, 2002.
- [2] Arjani, Ni Luh, Gender dan Permasalahannya. Pusat Studi Wanita Universitas Udayana. Denpasar, 2002.
- [3] Borjas, George J, Labor Economic, Fifth Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, 2010.
- [4] Boulton, Alan, Konvesi-Konvensi ILO Tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja. Jakarta: Kantor ILO Jakarta, 2006.
- [5] Hisrich, Robert D, Michael P Peters, dan A Dean Shepherd, Entrepreneurship Kewirausahaan, edisi keempat. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [6] Priyono, Edy, Memahami Pasar Tenaga Kerja, Bacaan Ekonomi untuk Non Ekonom. Jakarta: Pustaka Lentera, 2015.
- [7] Yambise, Yohana, Penguatan Peran Perempuan Dalam Pembangunan Guna Memantapkan Pengelolaan Bonus Demografi Dalam Rangka Ketahanan Nasional, disampaikan dalam Diskusi Round Table di Lemhanas, di Jakarta, 2015.
- [8] Yulianti, Rizky Amalia dan Ratnasari. Vita, Pemetaan dan Pemodelan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Provinsi Jawa Timur dengan Pendekatan Model Probit, Jurnal Sains dan Seni Pomits vol. 2, no. 2, 2013.
- [9] Setyodhono, Sapto, Potensi Tenaga Kerja Perempuan Dalam Menyongsong Bonus Demografi, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol.12 No1 Edisi Januari-Juni Tahun, 2017.
- [10] Sudarta, Wayan, Peran Wanita Dalam Pembangunan Berwawasan Gender, Jurnal Studi Gender Srikandi, Vol. III no 2 th 2003, Kerja sama: Pusat Studi Wanita lembaga Penelitian Universitas Udayana dg Biro Bina Kesejahteraan dan Pemberdayaan Perempuan dengan Sekretariat Pemerintah Daerah Bali, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/srikandi/index>, 2003.
- [11] Suwadji, Yuniarti Tri, dkk., Perlindungan Pekerjaan Rumahan di Sektor Industri, Jakarta, PT Sulaksana Watinsa Indonesia, 2016.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Kapuslitbang Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan yang telah memberikan kesempatan dan dukungan anggaran kepada kami untuk melakukan penelitian dan mengikuti kegiatan seminar.