



MARGINALISASI SISTEMIK: KABURNYA KETIDAKSETARAAN GENDER PEREMPUAN DALAM JASA KEAMANAN

Siti Layli Fatimah¹, Baiq Nana Dwi Herdiana²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

layliftm@gmail.com

Abstract: *The issue of gender inequality in the security force at UIN Malang is still an actual issue to be discussed. Despite progress in gender equality in various sectors, security services are still dominated by men, and women often face discrimination and structural barriers. Therefore, this study aims to identify and examine the systemic marginalization process that has negative impacts on female security personnel, and to contribute to the development of human resources in the security field. This research employs a qualitative approach with data collection techniques through unstructured interviews. Data analysis uses the interactive model to identify the main factors causing the marginalization of women, including gender stereotypes, biased company policies, and gender awareness. The analysis indicates that women are not only underrepresented in key positions but also frequently experience unfair treatment regarding promotion opportunities and working conditions. Thus, this research contributes to a deeper understanding of gender dynamics in the workplace and offers solutions to create a more inclusive and equitable work environment*

Keywords: Gender Inequality, Systemic Marginalization, Security Services

Abstrak: Permasalahan terhadap ketidaksetaraan *gender* dalam satuan pengaman di UIN Malang saat ini masih menjadi isu yang aktual untuk dibahas. Meskipun terdapat kemajuan dalam kesetaraan *gender* di berbagai sektor, jasa keamanan tetap didominasi oleh laki-laki dan perempuan sering menghadapi diskriminasi serta hambatan struktural. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menelaah proses marginalisasi sistemik yang menimbulkan dampak negatif bagi satpam perempuan, serta untuk memberikan kontribusi berupa pengembangan sumber daya manusia di bidang keamanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara tidak terstruktur. Analisis data menggunakan model interaktif dengan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang menyebabkan marginalisasi perempuan, termasuk stereotip *gender*, kebijakan perusahaan yang bias, serta kesadaran *gender*. Dari analisis tersebut, menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya kurang terwakili dalam posisi utama tetapi juga sering mengalami ketidakadilan dalam hal peluang promosi, dan kondisi kerja. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika *gender* di tempat kerja dan menawarkan solusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil.

Kata Kunci: Ketidaksetaraan *Gender*, Marginalisasi Sistemik, Satuan Pengamanan

PENDAHULUAN

Perbedaan persepsi sosial sering kali melahirkan ketidaksetaraan *gender* di lingkungan masyarakat (Syahputra et al., 2023). Salah satunya sistem dan struktur yang menempatkan posisi perempuan dan laki-laki dalam keadaan tidak seimbang. Selain itu, diperkuat dengan budaya masyarakat Indonesia yang sebagian besar masih menganut sistem patriarki (Aini & Mayasari, 2022). Padahal, pada dasarnya perempuan dan laki-laki mempunyai kedudukan penting dalam pembangunan

Indonesia. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa prinsip persamaan bagi seluruh warga negara tanpa terkecuali. Namun, dalam tatanan implementasinya, diskriminasi dan ketidakadilan kerap terjadi pada kaum perempuan (Sahyana et al., 2022).

Ketidaksetaraan *gender* dalam pekerjaan saat ini masih diperdebatkan. Faktanya, hasil kerja Perempuan bisa saja lebih baik dari laki-laki begitupun sebaliknya. Badan Pusat Statistik (BPS)

mencatat jumlah perempuan pekerja pada 2022 mencapai 58,84% pekerja di Indonesia. Jumlah tersebut setara dengan 38,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia. Dengan demikian, peran pekerja perempuan sedikit demi sedikit dapat setara dengan pekerja laki-laki. Terlebih mengarah kepada pekerjaan di bidang yang didominasi pengamanan, yang umumnya memunculkan persepsi bahwa pekerjaan tersebut lebih cocok untuk laki-laki daripada Perempuan (Mukhlis, 2019). Persepsi ini didasarkan pada stereotip *gender* pada pekerjaan di bidang keamanan. Karena kerap diasumsikan sebagai suatu kondisi konstruksi sosial yang berkaitan dengan fungsi, peran, hak dan kewajiban (Nurjannah, 2021).

Masalah ketidaksetaraan *gender* turut terjadi dalam penyedia layanan jasa keamanan. Penelitian (Sandhy & Satwika, 2018) membuktikan bahwa marginalisasi terhadap perempuan pada jasa keamanan masih sering terjadi. Misalnya, perbedaan beban kerja dan peran yang membuat kesenjangan dan mengakibatkan ketidaknyamanan antara perempuan maupun laki-laki (Nurudin et al., 2023). Fenomena tersebut turut terjadi pada pekerja di satuan pengamanan (satpam) yang ada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Terbukti hanya terdapat 4 satpam perempuan yang bekerja, padahal jumlah keseluruhan satpam adalah 45. Hal ini, menguatkan asumsi bahwasanya terdapat marginalisasi sistemik terhadap satpam perempuan. Perbedaan peran serta tugas antara satpam laki-laki dan perempuan tersebut didasarkan oleh persepsi bahwa perempuan yang mempunyai fisik lemah tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan fisik kuat seperti laki-laki. Persepsi bahwa Perempuan lebih lemah daripada laki-laki sesuai dengan penelitian dari (Telmanier, 2018) yang menyatakan bahwa persepsi orang terhadap laki-laki dan perempuan sampai saat ini masih mempengaruhi peran *gender* dalam kehidupan.

Meski, Hilary M. Lips, dalam bukunya "Sex and Gender" mengungkapkan *gender* sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan Perempuan (Sandhy & Satwika, 2018). Namun, dalam konteks kesetaraan fungsi, peran, hak dan

kewajiban, perempuan hanya dianggap sebagai pengurus urusan domestik seperti mengurus anak, suami, dan rumah (Larasati & Anzari, 2021). Hal itu karena perempuan lebih cenderung dikenal dengan lemah lembut, emosional dan keibuan yang cocok dengan tugas pelayanan. Sedangkan laki-laki lebih dikenal sebagai orang yang kuat, rasional dan perkasa cocok dengan tugas pengamanan (Sulistiyowati, 2021).

Permasalahan tentang ketidaksetaraan *gender* merupakan isu aktual yang menarik untuk dibahas. Salah satu isu ketidaksetaraan *gender* yaitu terkait marginalisasi kepada perempuan. Marginalisasi perempuan di tempat kerja menyebabkan terpinggirnya perempuan dari tempatnya bekerja (Akbar et al., 2019). Menurut Allison Scott, marginalisasi dapat berupa berbagai bentuk, seperti proses pengucilan, pergeseran perempuan ke pinggiran masyarakat, feminisasi atau segregasi, serta ketimpangan ekonomi (Gunawansyah et al., 2021). Kemudian, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan marginalisasi pada Perempuan. *Pertama*, diskriminasi, adalah prasangka dan bias yang didasarkan pada ras, jenis kelamin, latar belakang etnis, orientasi seksual, agama, disabilitas, atau atribut pribadi lainnya. *Kedua*, ketidaksetaraan Sosial dan Ekonomi, adalah perbedaan dalam distribusi kekayaan, sumber daya, dan peluang dalam masyarakat yang mengakibatkan terpinggirkannya kelompok tertentu. *Ketiga*, struktur kekuasaan, adalah kelompok dominan yang memiliki kekuasaan dan hak istimewa untuk mempertahankan hierarki sosial dan mengesampingkan kelompok yang kurang berkuasa. *Keempat*, stigmatisasi, adalah Stereotip, label, atau persepsi sosial negatif yang berkontribusi pada pengucilan dan pemunggiran individu atau komunitas tertentu (Admin, n.d.).

Secara faktual, perlakuan yang berbeda di sebagian perusahaan terjadi antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Perusahaan beranggapan bahwa karyawan laki-laki lebih tanggap dalam pekerjaan karena kekuatan fisik yang lebih kuat, sementara karyawan perempuan dianggap lebih bijak dalam mengambil keputusan karena mereka cenderung berpikir dengan penuh pertimbangan dan menggunakan perasaan

(Nurudin et al., 2023). Selama ini, penelitian terkait ketidaksetaraan *gender* di tempat kerja telah banyak dilakukan. Seperti, penelitian yang dilakukan oleh (Prami & Widiastuti, 2023) namun hanya mengupas soal tertutupnya akses kepemilikan perempuan di sektor ekonomi kreatif karena menganggap bahwa yang berhak atas status kepemilikan hanyalah laki-laki. *Kedua*, dalam penelitian (Sundari & Harianto, 2023) yang membahas secara komprehensif tentang keputusan rasional perempuan menjadi driver Ojek Online karena *single parent*. *Ketiga*, dalam penelitian (Sari, 2020) yang membahas secara komprehensif tentang ketidaksetaraan *gender* di jepang yang disebabkan karena budaya Patriarki masyarakat yang pada akhirnya struktur sosial didominasi oleh laki-laki.

Sayangnya, dari ketiga penelitian sebelumnya, tidak ada yang mengupas mengenai ketidaksetaraan *gender* dalam satuan pengamanan (satpam) secara komprehensif dalam konteks marginalisasi Sistemik. Ketiganya hanya membahas ketidaksetaraan *gender* terkait relasi kerja seperti *Driver Ojek Online*, akses kepemilikan, dan budaya patriarki. Sehingga peneliti ini memperbaharui penelitian terdahulu dengan menguak lebih lanjut tentang fenomena ketidaksetaraan *gender* dalam konteks marginalisasi sistemik yang ada dalam lingkungan jasa keamanan khususnya pada satuan pengamanan (satpam) di UIN Malang. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melengkapi dari penelitian sebelumnya mengenai fenomena ketidaksetaraan *gender* pada satuan pengamanan atau di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk membaca dan menelaah proses marginalisasi sistemik yang menimbulkan dampak negatif bagi satpam perempuan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang keamanan, serta memberikan masukan bagi sistem pengelolaan satuan pengamanan di lingkungan pendidikan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan proses penelitian pemahaman yang mendalam, sehingga menghasilkan berbagai

penemuan tertentu tanpa harus dengan penelitian kuantitatif. Pendekatan kualitatif menurut Creswell adalah pendekatan yang dibangun melalui interpretasi dengan mengacu pada berbagai perspektif dan informasi apa adanya dari subjek penelitian (Fiantika et al., 2022). Adapun sumber data dalam penelitian berasal dari pemilihan narasumber yang sesuai dengan kriteria penelitian. Narasumber yang diambil adalah 8 dari 45 Satuan Pengamanan (Satpam) yang ada di UIN Malang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, wawancara tidak terstruktur dengan maksud ingin mengetahui lebih mendalam tentang fenomena ketidaksetaraan *gender* yang terjadi pada struktural satpam UIN Malang. Proses wawancara dilakukan secara langsung kepada sampel dengan bantuan *record* pada *handphone* untuk merekam hasil wawancara. Wawancara tidak terstruktur dilakukan karena peneliti untuk menggali informasi lebih mendalam dan menyeluruh tentang pengalaman dan perspektif informan terkait fenomena ketidaksetaraan *gender* di struktural satpam UIN Malang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif. Model ini mencakup beberapa komponen analisis: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan Kesimpulan (Nasution, 2023). Ketiga komponen ini diterapkan secara interaktif bersamaan dengan proses pengumpulan data, sehingga data yang diperoleh dapat berkembang sesuai kebutuhan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kaburnya Ketidaksetaraan *Gender* dalam Satuan Pengamanan

Berdasarkan hasil percakapan dengan delapan narasumber yang diwawancarai peneliti, terdapat ketidaksetaraan *gender* yang kabur dalam proses pelaksanaan tugas satpam, baik dari satpam perempuan maupun laki-laki. Kaburnya ketidaksetaraan *gender* terlihat dari perbedaan tugas yang diberikan kepada satpam laki-laki dan perempuan. Pernyataan ini didukung dengan pendapat narasumber (H, 2024), yang menyatakan bahwa satpam laki-laki lebih fokus pada lapangan,

yang dimana tugasnya pengecekan STNK, penyebrangan lalu lintas, menjaga kendaraan mahasiswa dan tenaga kerja UIN Malang, serta patroli keliling di lingkungan UIN Malang yang membutuhkan tenaga ekstra. Sedangkan tugas satpam perempuan hanya pada pos keamanan yang ada di Ma'had putri. Disana satpam perempuan bertugas menerima serta mengamankan paket mahasantri putri, menjaga agar tamu laki-laki tidak memasuki area ma'had putri yang ditakutkan menimbulkan kejadian yang tidak diinginkan.

Nyatanya, satpam perempuan dapat dapat mengimbangi tugas yang diberikan kepada satpam laki-laki. Pernyataan ini didukung dengan pendapat narasumber bahwa, satpam perempuan dapat bertugas dilapangan seperti yang dilakukan satpam laki-laki, namun pada hari jum'at saja. Pada hari itu, satpam perempuan ditugaskan untuk menggantikan satpam laki-laki ketika akan melaksanakan sholat jum'at, yang dimana mereka mengkondisikan lalu lintas dan menjaga pos utama. Selain itu, terkadang satpam perempuan juga bertugas menjaga di pos satpam laki-laki pada saat ada demo mahasiswa.

Kaburnya ketidaksetaraan *gender* pada satpam Perempuan juga terlihat dari pihak perusahaan (UIN Malang) yang merekrut satpam perempuan dan hanya ditempatkan pada tempat yang tidak membutuhkan tenaga ekstra seperti satpam laki-laki. Pernyataan ini didukung dengan pendapat narasumber (H, 2024) bahwa, perekrutan satpam perempuan tergantung permintaan perusahaan (UIN Malang) yang dimana, jika tempat khusus satpam perempuan masih dibutuhkan maka akan merekrut satpam perempuan lagi. Hal ini menunjukkan stereotip *gender* dan norma sosial seringkali membatasi perempuan dalam mengakses peluang dan posisi yang sama dengan laki-laki (Pane et al., 2024).

Berdasarkan pernyataan dari narasumber, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pembagian tugas antara satpam laki-laki dan perempuan di UIN Malang. Meskipun secara umum satpam perempuan dianggap mampu mengerjakan tugas lapangan seperti satpam laki-laki, namun dalam praktiknya mereka lebih banyak

ditempatkan di pos-pos khusus seperti di Ma'had Putri. Kondisi ini mencerminkan adanya kekaburhan ketidaksetaraan *gender* dalam pembagian tugas satpam di UIN Malang dan pada perekrutan satpam perempuan yang disesuaikan dengan kebutuhan khusus dari pihak universitas. Sehingga jumlah mereka lebih terbatas dibandingkan satpam laki-laki.

Untuk mengatasi masalah ketidaksetaraan *gender* dalam pembagian tugas satpam di UIN Malang, dapat dilakukan dengan beberapa cara. *Pertama*, meninjau kembali kriteria dan kualifikasi penerimaan satpam laki-laki dan perempuan agar lebih setara dan tidak bias *gender*. *Kedua*, memberikan pelatihan yang sama kepada satpam laki-laki dan satpam perempuan agar memiliki kompetensi yang setara dalam menjalankan tugas lapangan maupun tugas keamanan lainnya. *Ketiga*, melakukan rotasi penugasan secara berkala antara satpam laki-laki dan satpam perempuan, sehingga tidak ada pembatasan tugas berdasarkan *gender*. *Keempat*, menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan transparan dalam pembagian dan penugasan satpam tanpa membedakan *gender*.

Proses Marginalisasi Sistemik Perempuan

Fenomena marginalisasi terjadi disebabkan oleh beberapa faktor. *Pertama*, diskriminasi jenis kelamin yang dialami satpam perempuan yang bekerja dalam struktural satpam UIN Malang, sehingga menyebabkan ketidaksetaraan kesempatan kerja. Didasari pernyataan narasumber satpam laki-laki (K, 2024) bahwa, satpam laki-laki memiliki kesempatan kerja lebih banyak daripada satpam perempuan. Satpam laki-laki memiliki tiga *shift* dalam melaksanakan tugasnya. *Shift* pertama, dimulai dari jam enam pagi sampai jam dua siang, *shift* kedua, dimulai dari jam dua siang sampai jam sepuluh malam, *shift* ketiga, dimulai dari jam sepuluh malam sampai jam enam pagi. Pernyataan ini didasarkan pada anggapan bahwa laki-laki lebih cocok untuk pekerjaan yang berat dan beresiko, sementara perempuan lebih cocok untuk pekerjaan yang lebih ringan. Ini didukung dengan penelitian (Sulistiyowati, 2021) bahwa laki-laki lebih dikenal sebagai orang yang kuat, rasional dan perkasa cocok dengan tugas pengamanan.

Berbeda dengan satpam laki-laki, satpam Perempuan hanya memiliki dua *shift* saja. *Shift* pertama, dimulai dari jam enam pagi sampai jam dua siang, dan *shift* kedua dimulai dari jam dua siang sampai jam sepuluh malam, lalu malamnya digantikan oleh satpam laki-laki. Keterbatasan jam kerja yang diberikan kepada satpam perempuan didasarkan pada asumsi bahwa perempuan tidak boleh bekerja di malam hari. Asumsi ini dipengaruhi oleh norma-norma sosial yang berlaku di Masyarakat (Saguni, 2020). Norma-norma sosial yang dibebankan kepada perempuan menjadi sebuah kewajaran. Akan tetapi, jika perempuan sebagai satpam diberikan batasan waktu kerja yang lebih sedikit dibandingkan laki-laki, maka dapat mempengaruhi kesempatan mereka untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka (Christin et al., 2022).

Kedua, faktor struktur kekuasaan yang didominasi oleh satpam laki-laki disebabkan karena jumlah satpam laki-laki lebih banyak dari satpam Perempuan. Hal ini, dibuktikan dengan ungkapan narasumber (A, 2024) yang mengatakan bahwa jumlah satpam laki-laki ada 41 orang dan satpam Perempuan ada 4 orang. Dari jumlah satpam laki-laki yang lebih dominan ini membuat satpam laki-laki memiliki kekuasaan yang lebih tinggi seperti menjadi komandan. Komandan satpam sendiri terdiri dari dua orang, keduanya merupakan satpam laki-laki. Struktur kepemimpinan yang didominasi satpam laki-laki membuat satpam Perempuan menjadi terkesampingkan. Hal ini lah yang menjadikan satpam perempuan kurang memiliki peluang untuk menduduki posisi penting dalam struktur keamanan tersebut. Meskipun memiliki kemampuan yang setara, bias *gender* ini membatasi ruang gerak satpam perempuan untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang optimal dalam menjaga keamanan lingkungan sekitar UIN Malang.

Ketiga, faktor *labelling* dan ketidaksadaran *gender* pada satpam Perempuan. Hal ini didasari dengan pernyataan narasumber satpam laki-laki (K, 2024) bahwa satpam laki-laki kebanyakan di tempatkan ke lapangan karena fisik mereka kuat, sedangkan satpam perempuan hanya ditempatkan ke tempat yang sedikit ringan karena

fisiknya kurang dan resikonya lebih kecil daripada laki-laki. Pernyataan dari narasumber satpam (K, 2024) tidak dibantah melainkan dibenarkan oleh satpam perempuan (D, 2024) bahwa memang benar Perempuan lebih ditempatkan ke tempat yang lebih ringan karena fisiknya lebih lemah dan resiko hal negatif lebih kecil daripada satpam laki-laki. Berdasarkan pernyataan dari narasumber tersebut, terdapat stereotip *gender* yang mendasari struktur pekerjaan di tempat tersebut.

Pernyataan dari kedua narasumber yaitu (K, 2024) dan (D, 2024) menguatkan asumsi bahwa terdapat praktik *labelling* dan ketidaksetaraan *gender* kepada satpam Perempuan di UIN Malang. Labelling dan ketidaksadaran *gender* didasarkan oleh konstruksi Masyarakat yang selalu menganggap bahwa Perempuan tidak lebih kuat dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan hanya cocok untuk ditempatkan ke pelayanan, sedangkan laki-laki dikonstruksikan ke pekerjaan pengamanan (Sulistiyati, 2021). Konstruksi tersebut terus melebar dan menjadi suatu budaya di kehidupan sehari-hari (Astuti, 2020).

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan telah mengungkap adanya ketidaksetaraan *gender* dan marginalisasi sistemik yang dialami oleh satpam perempuan UIN Malang. Hasil wawancara dengan narasumber menunjukkan bahwa terdapat persepsi *gender* yang mendasari struktur pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada satpam perempuan dan laki-laki. Selain itu, ketidaksetaraan *gender* pada konteks marginalisasi menyebabkan dampak negatif bagi perempuan, karena mereka tidak diberikan peluang yang setara dengan laki-laki. Marginalisasi terlihat dalam keterbatasan jam kerja yang dibebankan kepada perempuan dan preferensi untuk merekrut laki-laki dibandingkan perempuan. Padahal, perempuan memiliki kapabilitas yang sama dengan laki-laki dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab.

Secara keseluruhan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami praktik ketidaksetaraan *gender* dan marginalisasi

sistemik dalam konteks satuan pengamanan. Kemudian, saran untuk penelitian berikutnya adalah lebih memiliki fokus kajian yang sama, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami dan mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh perempuan dalam berbagai sektor pekerjaan lainnya. Selain itu, diharapkan metode pengumpulan data dapat ditingkatkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang ketidaksetaraan gender perempuan dalam jasa keamanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (n.d.). *Marginalization*. <https://psychology.tips/marginalization/>
- Aini, S. N., & Mayasari, D. (2022). Marginalisasi gender dalam berita online kasus pelecehan seksual terhadap mahasiswi. *Journal of Education Research*, 3(4), 199–207.
- Akbar, Z., Arifudding, H., Wulandari, & Sartria, V. A. (2019). Diskriminasi Gender Dalam Lingkungan Kerja. *Ayan*, 8(5), 55.
- Astuti, D. (2020). Melihat Konstruksi Gender Dalam Proses Modernisasi Di Yogyakarta. *Populika*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.37631/populika.v8i1.131>
- Christin, L., Destiana, N. S., Sari, D. P., & Anggiani, S. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir dengan Mediasi Kelelahan Kerja yang Dimoderasikan oleh Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga. *Bmjj*, 18(1), 75–84. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3074>
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Gunawansyah, Yunindyawati, & Sununianti, V. V. (2021). Diskriminasi Buruh Perempuan: Studi tentang Identifikasi Jenis dan Faktor Penyebabnya di Pabrik Tempe Kelurahan Timbangan Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Empirika*, 5(1), 13. <https://doi.org/10.47753/je.v5i1.88>
- Larasati, W. P., & Anzari, P. P. (2021). Marginalisasi perempuan dalam ranah publik (analisis wacana kritis Sara Mils dalam film Kim Ji Young Born 1982). *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial (JIHI3S)*, 1(7), 860–865. <https://doi.org/10.17977/um063v1i7p860-865>
- Mukhlis, A. (2019). Dominasi Guru Perempuan dalam Pendidikan Anak Usia Dini: Persepsi Stakeholder. *Al-Athfal: Jurnal Pendidikan Anak*, 5(2), 117–134. <https://doi.org/10.14421/al-athfal.2019.52-01>
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Nurjannah. (2021). Gender Perspektif Teori feminism, Teori Konflik dan Teori Sosiologi. *AL-WARDAH: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama*, 16(02), 71–82. <https://doi.org/10.46339/al-wardah.xx.xxx>
- Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. (2023). Peranan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 315–328.
- Pane, O. O., Sihombing, S., Simbolon, D., Zalukhu, D., & Lumbantobing, R. (2024). *Kesetaraan Gender*. 2, 298–304.
- Prami, A. A. I. N. D., & Widiastuti, N. P. (2023). Peran Perempuan dan Kesetaraan Gender pada Sektor Ekonomi Kreatif di Desa Paksebali. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(1), 140–148. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i1.54857>
- Saguni, F. (2020). Dinamika Gender dalam Masyarakat. *Musawa; Jurnal Studi Gender Dan Islam*, 12(2), 207–227.
- Sahyana, A. F., Nursyifa, D., Khaerunnisa, F. I., Triana, L., Lestari, T., & Laksono, B. A. (2022). Marginalisasi Kepemimpinan Perempuan Dalam Politik Dan Pemerintahan. *Progress In Social Development*, 3(2), 63–74.
- Sandhy, K. U. A., & Satwika, Y. W. (2018). Kepuasan kerja perempuan yang bekerja sebagai Satpam. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 05(2), 1–10.
- Sari, A. Y. (2020). Ketidaksetaraan Gender sebagai Bentuk Kekerasan Terhadap Perempuan di Jepang. *Journal of International Relations*, 6(2), 358–367.
- Sulistyowati, Y. (2021). 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>
- Sundari, A. S., & Harianto, S. (2023). Fenomena Driver Ojek Online Wanita Sebagai Bentuk Ketidaksetaraan Gender: Ditinjau dari Teori Talcott Parsons. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Undiksha*, 5(3), 269–281.

- Syahputra, D. D., Bangun, M. B., & Handayani, S. M. (2023). Budaya Patriarki Dan Ketidaksetaraan Gender Dalam Pendidikan Di Desa Bontoraja, Kabupaten Bulukumba. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 6(2), 608–616. <https://doi.org/10.32923/kjmp.v6i2.4028>
- Telmanier, L. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau berdasarkan pekerja laki-laki dan pekerja perempuan (studi kasus pada pt. pelindo marine service surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 1–8.
- D. (2024, May). *Wawancara dengan Satpam* [UIN Malang].
- H. (2024, May). *Wawancara dengan Satpam* [UIN Malang].
- K. (2024, May). *Wawancara dengan Satpam* [UIN Malang].
- R. (2024, May). *Wawancara dengan Satpam* [UIN Malang].