

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketidaksetaraan gender merupakan salah satu permasalahan sosial dan politik yang sulit untuk dihilangkan. Tidak hanya terjadi di ruang publik, ketimpangan gender secara khusus juga terjadi di tempat kerja. Oleh sebab itu, pola ketidaksetaraan gender acap kali terjadi di industri padat karya yang menjadi salah satu sektor lapangan kerja terbesar bagi perempuan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana ketidaksetaraan gender di industri tekstil tetap muncul meskipun telah terdapat perempuan pekerja yang bekerja di struktur manajerial.

Meningkatnya angka partisipasi perempuan dalam angkatan kerja telah membuka potensi bagi perempuan untuk menjadi kontributor utama dalam meningkatkan produktivitas negara. Secara statistik, angkatan kerja perempuan Indonesia di sektor industri dan manufaktur cenderung mengalami peningkatan (Ford & Parker, 2008: 18). Pekerja perempuan di Indonesia umumnya identik dengan perempuan kelas pekerja pabrik yang memiliki upah rendah, tereksplotasi, dan menjadi penyokong pembangunan ekonomi global. Perempuan dalam kategori ini dipandang sebagai korban pembangunan dan menjadi kelompok terpinggirkan.

Data dalam *World Development Indicators* tahun 2019 menunjukkan bahwa sebanyak 53.81% perempuan Indonesia yang berusia di atas 15 tahun telah ikut berpartisipasi dalam angkatan kerja. Angka partisipasi ini cenderung naik dari tahun sebelumnya yang sebesar 52.96% pada tahun 2018 dan 51.86% pada tahun 2017 (ILO, 2021). Peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia sebesar 58,5% pada tahun 2025 diperkirakan akan meningkatkan pertumbuhan PDB tahunan sebesar 0,67 persen (Cameron, Suarez, & Rowell, 2018). Atas dasar

ini, pemerintah Indonesia cenderung mendukung pembangunan industri padat karya yang mampu menyerap banyak tenaga kerja.

Pertumbuhan sektor manufaktur yang meningkat akan selalu dibarengi dengan pertumbuhan angka angkatan kerja yang meningkat. Sektor manufaktur memiliki produktivitas dua kali lipat dari produksi aktivitas perekonomian secara keseluruhan. Restrukturisasi ekonomi dunia telah mendorong pemerintahan di negara-negara dunia ketiga, salah satunya Indonesia untuk membuka akses investasi asing. Restrukturisasi ekonomi pada masa periode ekonomi pasar saat ini berfokus pada pembangunan industri ekspor seperti tekstil dan elektronik yang menyerap banyak pekerja perempuan yang murah (Eisenstein, 2010: 23). Di Indonesia, restrukturisasi yang terjadi telah mengakibatkan terjadinya pergeseran ekonomi yang semula didominasi oleh sektor pertanian menuju sektor ekonomi dengan aktivitas industri dan jasa di daerah perkotaan (ILO, 2015).

Perubahan struktur ekonomi telah memproduksi gagasan ekonomi yang mengutamakan keuntungan ekonomi yang besar bagi pemilik modal. Proses restrukturisasi ekonomi yang dilakukan negara telah memasukkan perempuan ke dalam industri yang berorientasi pada sektor ekspor dan sektor jasa (Fernandes, 2018: 234). Dalam sudut pandang perekonomian neoliberal, perempuan dipandang memberikan kontribusi bagi munculnya tenaga kerja yang murah. Studi ekonomi feminis neo-klasik mengasumsikan bahwa partisipasi perempuan dalam angkatan kerja merupakan jalan menuju emansipasi dan pemberdayaan perempuan (Ford & Parker, 2008: 2). Analisis ini mengasumsikan bahwa partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dianggap sebagai sebuah bentuk pilihan rasional yang dimiliki oleh perempuan.

Tidak hanya untuk mengejar keuntungan ekonomi, banyak perempuan kelas menengah kebawah memilih untuk bekerja di pabrik atau industri untuk sebuah pilihan gaya hidup (Ford & Parker, 2008: 106). Dari sudut pandang pekerja, adanya industri tekstil, garmen, dan alas kaki dianggap mampu memberikan dampak positif bagi pekerja perempuan (Imron, et al., 2017). Hal ini dikarenakan munculnya

industri padat karya mampu mendorong perempuan untuk ikut berpartisipasi di dalam pasar kerja. Kemunculan industri padat karya juga dianggap mampu memberdayakan perempuan di tengah arus modernisasi (Fernandes, 2018: 21).

Dalam catatan khusus International Labour Organization (ILO) tahun 2018, terdapat rata-rata kesenjangan upah yang didasarkan pada gender yang lebih tinggi dari rata-rata global pada industri sektor tekstil, garmen, dan alas kaki di negara berkembang. Sebagian besar tenaga kerja pada industri tekstil, garmen, dan alas kaki ini terdiri dari perempuan muda dan memiliki keterkaitan erat dengan proses produksi dan akumulasi modal global (Lindio–McGovern, 2007). Untuk memastikan adanya tenaga kerja perempuan yang murah, banyak industri tekstil, garmen, dan alas kaki mengaplikasikan model kerja yang fleksibel bagi buruh perempuan. Hal inilah yang menyebabkan perempuan sulit untuk memperjuangkan upah yang layak, kondisi kerja yang lebih baik, dan hak-hak buruh yang seharusnya mereka dapatkan.

Di Indonesia, mayoritas pekerja di sektor tekstil, garmen, dan alas kaki merupakan perempuan (ILO, 2018). Karakteristik individu seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja dapat menjadi nilai penjas yang mendasari terciptanya perbedaan upah berdasarkan gender di industri kerja. Selain kesenjangan upah, pekerja perempuan di dalam sebuah industri juga mengalami kesenjangan hak. Perempuan yang menjadi buruh dan berada di level struktur paling bawah dalam organisasi serta memiliki pendidikan yang rendah menjadi buruh perempuan yang paling rentan (Noerdin, et al., 2006: 112). Selain itu, buruh perempuan lainnya memiliki status kerja sebagai buruh tidak tetap dan rentan terhadap pemberian upah minimum yang tidak layak dibandingkan dengan laki-laki.

Buruh perempuan juga rentan terkena pengucilan di dalam struktur industri. Pemerintah Indonesia pada dasarnya telah memiliki Undang-Undang yang mengatur dan melindungi hak pekerja perempuan. Undang-Undang tersebut diantaranya adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 No. 76 yang memberikan aturan jam kerja bagi pekerja perempuan serta Undang-Undang

No. 13 Pasal 81 Ayat 1 Tahun 2003 tentang Cuti Haid. Dalam pelaksanaannya, undang-undang yang telah dibentuk ini belum mampu menciptakan kondisi menguntungkan bagi perempuan yang bekerja di sektor formal.

Salah satu alasan yang membuat undang-undang yang melindungi hak pekerja perempuan dilaksanakan secara efektif adalah minimnya pengawasan dari pemerintah (Yasmin, et al., 2020). Di banyak perusahaan dan industri, buruh perempuan tidak memperoleh hak yang telah tercatat di dalam undang-undang. Selain itu, banyak perusahaan juga tidak memberikan jaminan mengenai perlindungan pekerja perempuan sehingga pekerja perempuan berada di posisi yang sangat rentan. Perilaku industri yang tidak menjalankan undang-undang yang mengatur dan melindungi hak pekerja perempuan merupakan salah satu bentuk dari terabaikannya hak perempuan dari sektor industri.

Dalam sebuah perusahaan industri, terdapat struktur pekerjaan yang mampu menyumbang kesenjangan gender di tempat kerja. Pekerja perempuan yang berada di struktur manajemen akan memberikan kemungkinan diberikannya tunjangan cuti dan tunjangan yang lain yang sesuai dengan masa kerja mereka (Ford & Parker, 2008: 114). Sementara itu, perempuan yang berada di struktur bawah dalam industri merupakan kelas pekerja yang berstatus sebagai pekerja sementara dan memiliki posisi yang rentan. Struktur hirarkis di dalam industri ini secara umum dirancang untuk mengontrol mobilitas fisik karyawan.

Di tengah lemahnya pengawasan pemerintah, pembangunan sumber daya dianggap menjadi salah satu cara untuk menciptakan perubahan positif terhadap transformasi norma dan kesadaran mengenai kesetaraan gender (Rao, et al., 2015: 73). Perempuan yang memiliki sumber daya berupa pendidikan serta akses material yang baik dianggap mampu menciptakan kesejahteraan bagi perempuan lain. Dalam salah satu literatur (lihat Rao, et al., 2015), disebutkan bahwa keberadaan perempuan dalam struktur atas di sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang cukup penting untuk menciptakan kesetaraan gender, namun hal ini masih tidak cukup.

Terdapat dua asumsi dasar mengenai dampak posisi perempuan di dalam posisi manajerial pabrik, yaitu asumsi yang mengarah bahwa perempuan di struktur manajerial akan menciptakan bentuk kesenjangan gender yang lebih sempit, atau justru memperlebar kesenjangan gender. Dalam struktur tempat kerja, masalah yang terjadi dalam ekonomi dan manajerial pada dasarnya berorientasi pada keuntungan yang dikelola secara hirarkis (Fraser, 2013: 73). Oleh sebab itu, individu yang berada di dalam struktur manajerial perusahaan industrial pada dasarnya berfungsi untuk melakukan eksploitasi dan dominasi kelas.

1.1.1 Ketimpangan Gender di Industri Tekstil

Pembangunan infrastruktur dan industri yang menjadi target dalam sistem ekonomi saat ini menjadikan perempuan sebagai bagian dari tenaga kerja yang melaksanakan pembangunan. Dalam hal yang khusus, peran negara yang melemah telah membiarkan sistem ekonomi pasar memproduksi pola ketimpangan gender di tempat kerja. Masuknya perempuan dalam sektor kerja ini seringkali melalui cara-cara yang menghilangkan eksistensi mereka sebelumnya. Kebutuhan pasar akan tenaga kerja telah menciptakan konvergensi kepentingan antara feminis dan kapitalis (Fraser, 2013: 14). Konvergensi yang terjadi antara feminisme dan neoliberal telah meningkatkan perbedaan moral, kelas, dan ras di antara sesama perempuan. Perempuan tidak lagi dipandang sebagai satu kesatuan yang utuh, namun mereka dipandang sebagai subyek yang berbeda-beda dan dapat bertentangan satu sama lain.

Perkembangan ekonomi yang diikuti oleh angka partisipasi perempuan telah membuat lingkungan ekonomi yang berjalan di suatu negara mampu memunculkan selektivitas gender. Sistem ekonomi saat ini bekerja melalui proses ‘feminisasi’ negara dan pelemahan negara dalam proses pembangunan dengan mengikutsertakan perempuan namun membiarkan perempuan berada di posisi yang rentan. Alih-laih berusaha meningkatkan kesadaran perempuan mengenai peran politik atau kesetaraan gender, perilaku perempuan yang muncul di sistem pasar bebas justru mengarahkan perempuan untuk untuk membantu memainkan peran

dalam dunia kerja yang didominasi oleh laki-laki secara signifikan. Selain adanya reorientasi dari perempuan dalam memandang sebuah pekerjaan, perempuan yang berada dalam struktur manajerial tidak mampu menciptakan kesetaraan gender di tempat kerja karena perempuan dalam struktur manajerial merupakan kepanjangan tangan dari struktur industri yang didominasi oleh laki-laki. Sekalipun perempuan memiliki posisi penting dalam sebuah struktur industri, namun mereka tetap terpinggirkan secara sosial dan budaya.

Perempuan yang berada dalam struktur manajerial pada umumnya memiliki tingkatan otoritas untuk mengontrol pekerjaan orang lain secara sah. Selain itu, mereka yang berada di struktur manajerial juga memiliki kewenangan yang mengacu pada batasan seorang individu dalam memiliki mandat organisasi kerja untuk membimbing dan mengendalikan pekerjaan orang lain (Hultin, 1998). Dalam konteks ini, perempuan yang bekerja di dalam struktur manajerial pada dasarnya menghadapi pembatasan yang relatif kecil dibandingkan dengan perempuan lain yang bekerja sebagai buruh. Meskipun demikian, kemampuan perempuan dalam struktur manajerial untuk mempengaruhi organisasi kerja tetaplah sangat terbatas.

Keberadaan pekerja perempuan di dalam posisi manajerial sebuah industri merupakan salah satu bentuk representasi kepemimpinan perempuan di tempat kerja. Secara umum, keberadaan perempuan dalam struktur manajerial memiliki dua asumsi: mereduksi ketimpangan gender atau justru memperparah ketimpangan gender yang ada di dalam tempat kerja. Keberadaan pekerja perempuan dalam industri merupakan faktor penting, terutama dalam industri yang memiliki mayoritas pekerja perempuan.

Industri tekstil dan garmen merupakan dua industri yang memiliki mayoritas pekerja perempuan. Di PT. Hanil Indonesia Boyolali, jumlah tenaga kerja keseluruhan pada tahun 2022 terhitung sebanyak 1.991 yang terbagi menjadi sejumlah 1.482 pekerja perempuan dan 509 pekerja laki-laki. Hal ini menggambarkan bahwa perempuan yang bekerja dalam industri tekstil dan garmen memiliki peran penting dalam suksesi industri. Meskipun tenaga kerja didominasi

oleh perempuan, namun perempuan yang bekerja di industri tekstil dan garmen masih tetap berada di dalam posisi yang rentan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Imron, Pramesti, & Wahyuni (2017), penyebab ketimpangan gender di industri memiliki beberapa faktor. Imron, Pramesti, & Wahyuni (2017) melakukan penelitian di pabrik garmen selama periode 2012-2014 untuk mengetahui kondisi kerja para pekerja pabrik garmen di Indonesia. Dalam penelitian ini, Imron, Pramesti, & Wahyuni (2017) menemukan bahwa budaya patriarki yang mengakar di masyarakat memiliki konsekuensi besar terhadap terjadinya ketimpangan gender di industri garmen. Temuan Imron, Pramesti, & Wahyuni (2017) ini menitik beratkan pada adanya stereotip umum perempuan dan pengaruh atas adanya “pekerjaan perempuan” dan “pekerjaan laki-laki”.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Macchiavello, Menzel, Rabbani, & Woodruff (2020) pada industri garmen di Bangladesh. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pekerja perempuan yang mengisi posisi manajerial seperti *supervisor* pada dasarnya memiliki kemampuan untuk mengelola lini produksi. Namun Macchiavello, Menzel, Rabbani, & Woodruff (2020) menemukan bahwa terdapat sedikit perbedaan keterampilan antara pekerja perempuan dan laki-laki, di mana pekerja perempuan memiliki produktivitas lebih rendah di bawah pekerja laki-laki dalam posisi yang sama di masa awal kerja. Lebih lanjut, Macchiavello, Menzel, Rabbani, & Woodruff (2020) mengungkapkan kesenjangan produktivitas antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki akan hilang seiring dengan berjalannya waktu. Melalui survei dan eksperimen di lapangan, Macchiavello, Menzel, Rabbani, & Woodruff (2020) lantas membuktikan bahwa kinerja atau produktivitas pekerja perempuan yang berada di posisi manajerial yang awalnya buruk berasal dari keyakinan negatif pekerja mengenai kemampuan *supervisor* perempuan.

Penelitian mengenai ketimpangan gender pada industri tekstil dan garmen dilakukan oleh Menzel & Woodruff (2021) di Bangladesh menemukan bahwa dalam konteks pengupahan, laki-laki dibayar 5-8 persen lebih tinggi daripada perempuan. Angka upah pekerja laki-laki yang lebih tinggi daripada pekerja

perempuan ini disebabkan oleh adanya perbedaan produktivitas yang dinilai lebih tinggi. Dengan menggunakan data keterampilan dari 15 industri garmen di Bangladesh, Menzel & Woodruff (2021) menemukan bahwa laki-laki memiliki upah dan “nilai” lebih tinggi daripada perempuan yang didasarkan pada keterampilan.

Temuan Menzel & Woodruff (2021) menunjukkan bahwa pekerja laki-laki lebih sering dipromosikan untuk menempati posisi tertentu daripada perempuan. Dalam konteks pekerjaan, hal ini menjadi salah satu sebab kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Menzel & Woodruff (2021) mengungkapkan bahwa pekerja laki-laki memiliki kemampuan mobilitas daripada pekerja perempuan karena dua hal: perempuan memiliki beban tanggung jawab rumah tangga dan kecenderungan laki-laki untuk lebih “terdorong” untuk mencari promosi karir. Oleh sebab itu, penelitian yang dilakukan oleh Menzel & Woodruff (2021) menyiratkan bahwa ketimpangan gender yang terjadi di industri tekstil dan garmen terjadi karena adanya ketimpangan sistem, di mana laki-laki menempati posisi manajerial sementara perempuan cenderung stagnan.

Beberapa penelitian melihat bahwa ketimpangan gender di industri tekstil dan garmen terjadi karena adanya faktor dominasi laki-laki di dalam ranah industri. Bentuk-bentuk dominasi laki-laki ini dimanifestasikan dalam beberapa hal seperti budaya patriarki—dilihatnya pekerja perempuan sebagai pekerja yang “kurang produktif”—serta keberadaan laki-laki yang berada di struktur manajerial industri. Oleh sebab itu, penelitian ini akan melihat bagaimana perempuan yang telah berada di dalam struktur manajerial menggunakan kemampuan mereka dalam mengupayakan kesetaraan gender di tempat kerja. Selama ini, keberadaan perempuan di struktur manajerial industri belum mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesetaraan gender di tempat kerja. Faktor sosial dan budaya yang dominan di masyarakat telah mampu membentuk karakteristik industri yang bias gender. Sementara itu, faktor ekonomi dan budaya populer telah menciptakan reorientasi perempuan dalam melakukan pekerjaan di sektor formal.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah perempuan pekerja di PT. Hanil Indonesia Boyolali mengalami diskriminasi gender di tempat kerja?
- b. Bagaimana perempuan pekerja di struktur manajerial di PT. Hanil Indonesia Boyolali menggunakan otoritas mereka untuk mereduksi diskriminasi gender di tempat kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pengamatan penulis, tingginya angka partisipasi perempuan ke dalam angkatan kerja, terutama di industri padat karya tidak hanya memunculkan dampak positif, namun juga dampak negatif. Dampak negatif ini terutama berkaitan dengan kesejahteraan perempuan pekerja yang tidak terdistribusi secara merata. Sebagian perempuan pekerja telah terlindungi dengan baik, sementara perempuan pekerja lainnya berada dalam posisi yang rentan dan tidak terlindungi. Fenomena ini merupakan salah satu fenomena menarik yang layak untuk diteliti.

Adanya reorientasi pandangan sebagian besar perempuan mengenai pekerjaan telah melahirkan fenomena yang menarik; perempuan masuk ke dalam pekerjaan yang didominasi laki-laki dan menempati posisi tinggi dalam hirarki otoritas organisasi kerja. Meski demikian, perempuan tetap berada di dalam posisi yang rentan. Atas dasar ini, penulis ingin melihat hal yang menyebabkan perempuan pekerja yang bekerja dalam struktur manajerial di industri tekstil yang seolah tidak memiliki kuasa dalam memanifestasikan kesetaraan gender di tempat mereka bekerja. Penulis ingin melihat bagaimana pengalaman perempuan pekerja di tempat kerja memberikan dampak terhadap reorientasi perempuan dalam bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis ingin memberikan sudut pandang lain mengenai studi politik gender dalam ilmu politik. Adapun manfaat penelitian yang penulis harapkan:

1.4.1 Manfaat Akademis

- Sebagai kajian akademik mengenai studi politik gender, terutama kajian mengenai kesetaraan gender di tempat kerja.
- Sebagai upaya untuk meninjau kembali aturan pemerintah yang berdampak terhadap kesetaraan gender dalam angkatan kerja.
- Untuk melihat mengenai dampak dari ditempatkannya perempuan pekerja di struktur manajerial terhadap kesejahteraan perempuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- Sebagai rujukan kajian mengenai kondisi kesetaraan gender di tempat kerja.
- Sebagai rujukan bagi pembuat kebijakan ekonomi dan politik di tingkat lokal maupun nasional dalam merumuskan kebijakan yang sesuai dengan kondisi sosial politik masyarakat.

1.5 Kerangka Konseptual dan Teoritik

Terdapat empat isu penting terkait kesetaraan gender di tempat kerja: (1) status jaminan ketenagakerjaan, (2) keamanan dan keselamatan kerja, (4) kesehatan reproduksi perempuan di tempat kerja, dan (4) hak berserikat bagi buruh perempuan. Penelitian ini akan melihat perbedaan pengalaman di antara perempuan yang mampu membentuk perspektif mereka mengenai empat isu terkait kesetaraan gender di tempat kerja. Penelitian ini akan menggunakan teori feminis dengan

menggunakan pendekatan postfeminisme yang mampu memberikan penulis pemahaman mengenai ketidaksetaraan gender yang terjadi di industri tekstil.

Terdapat berbagai keragaman yang mendefinisikan feminisme. Perbedaan definisi antar individu mengenai feminisme dipengaruhi oleh perubahan politik dan emosional oleh masing-masing individu (Offen, 1988). Leavy & Harris (2019: 4) mendefinisikan feminisme sebagai posisi dari hak individu untuk berusaha terlibat dalam memperbaiki ketimpangan gender. Berdasarkan definisi ini, feminisme tidak dapat terlepas dari kajian gender. Hal ini dikarenakan kajian gender merupakan titik awal dari penelitian feminis yang mampu memberikan pertimbangan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan interaksi sosial manusia termasuk ras, kelas, dan seksualitas.

Sementara itu, Hoffman (2001) berpendapat bahwa makna feminisme memiliki pemahaman yang cukup luas dan tidak tunggal. Selama ini, feminisme terkadang hanya dibedakan menurut garis ideologis—feminisme liberal, sosialis, radikal—atau menurut landasan filosofisnya seperti feminisme postmodern, dan *standpoint feminism*. Oleh sebab itu, perbedaan tipe atau jenis feminisme memiliki kecenderungan untuk terus berkembang dan bermutasi seiring dengan perubahan sosial dan politik.

Perkembangan dan dinamika yang terkait dengan feminisme ini dapat dijelaskan melalui teori feminis. Teori feminis muncul dari hubungan yang terjadi antara aktivisme feminis dan praktis akademis dan berusaha untuk memberikan penjelasan terkait dinamika dan hambatan yang membatasi kehidupan perempuan serta mengidentifikasi mekanisme untuk perubahan (Hawkesworth & Disch, 2016: 2). Teori feminis saat ini merupakan teori yang muncul dari berbagai pemikiran yang beragam serta keterlibatan politik kritis (Ferguson, 2017). Teori feminis saat ini juga tidak hanya berkaitan tentang perempuan, namun juga berkaitan dengan dinamika yang terjadi di dunia.

Teori feminis kontemporer saat ini memiliki sifat interseksional. Interseksional mengacu pada pemahaman opresi yang memiliki beragam bentuk—patriarki, kapitalisme, dan rasisme—yang saling berinteraksi dan mampu membentuk model opresi secara bersamaan (Hawkesworth & Disch, 2016: 8). Sifat

interseksionalitas dalam teori feminis kontemporer dibingkai dalam kerangka postmodern dan poststrukturalis sehingga mampu melihat kompleksitas yang berkaitan dengan permasalahan perempuan (Leavy & Harris, 2019: 6). Oleh sebab itu, penelitian feminis mampu memberikan alternatif penting untuk membongkar realitas sosial.

Secara umum, teori feminis dapat dipisahkan ke dalam tiga babak yaitu penelitian feminis gelombang pertama (1900-1950), penelitian feminis gelombang kedua (1960an-1980an), dan penelitian feminis gelombang ketiga (1985-sekarang).

Tabel 3.1. Tiga babak feminisme oleh Stacy Holman Jones

	Feminis Gelombang Pertama	Feminis Gelombang Kedua (Feminis radikal/kultural)	Feminis Gelombang Kedua (Feminis materialis/sosialis)	Feminis Gelombang Ketiga
Sumber Opresi	Akses yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan.	Budaya patriarki.	Ketidaksetaraan ekonomi antara laki-laki dan perempuan.	<i>Symbolic order</i> (konsekuensi yang muncul dari bahasa, diskursus, struktur, dan institusi).
Respon	Mencari keadilan atas akses dan kesempatan yang setara.	Menciptakan alternatif untuk menggulingkan budaya patriarki.	Mendorong transformasi ekonomi.	Berusaha memecah dan menentang tatanan simbolis dan konsekuensi yang ditimbulkannya melalui

				dekonstruksi dan kritik.
Model	<i>Equality.</i>	Revolusioner, <i>supremacist</i> , separatis.	Revolusi.	Semua model dalam berbagai momentum.
Momentum	<i>Women's suffrage, civil right movement.</i>	<i>Civil right</i> hak aborsi, pembentukan grup separatis.	Kebangkitan ide komunisme dalam beberapa konteks, <i>civil right movement</i> , dan perdebatan mengenai hak privat.	Kritik terhadap esensialisme di dalam feminisme, kritik psikoanalisis.

Sumber: *Contemporary Feminist Research from Theory to Practice* oleh Leavy, P., & Harris, A. tahun 2019

Tabel di atas memberikan gambaran penelitian feminis memiliki sifat yang mampu beradaptasi dan berubah seiring dengan adanya perubahan sosial. Atas dasar ini, Leavy & Harris (2019: 34) menyebut bahwa kekuatan utama dari teori feminis saat ini adalah keragaman dan kemampuannya dalam menjelaskan fenomena terkait dengan perempuan. Teori feminis merupakan teori yang berkaitan dengan praktik sosial, politik, dan budaya yang berasal dari ketimpangan gender. Teori feminis kontemporer saat ini tidak hanya melihat gender sebagai pemisah antara laki-laki dan perempuan, namun melihat lebih jauh dengan mempertimbangkan adanya identitas gender dan memahami gender sebagai sesuatu yang terus bergerak secara kompleks melebihi ekspresi gender yang biner (Leavy & Harris, 2019: 41).

Secara umum, terdapat tiga epistemologi mengenai teori feminisme yaitu feminis empiris, *standpoint feminism*, dan feminisme postmodern/poststrukturalis. Ebert (1996) dalam Leavy & Harris (2019: 46) menjelaskan bahwa feminis empiris merujuk pada feminisme “kesetaraan” yang memandang bahwa laki-laki dan perempuan memiliki persamaan namun tidak setara terkait akses terhadap sistem;

standpoint feminism merujuk pada pandangan adanya perbedaan mendasar antara laki-laki dan perempuan sehingga perspektif perempuan harus diakui dan disuarakan; dan terakhir adalah feminisme postmodern/poststrukturalis yang merujuk pada perbedaan dan cenderung memberikan kritik pada pandangan sebelumnya dan memandang bahwa tidak ada kepastian atau narasi utama terkait ketimpangan.

Perdebatan di antara feminis yang terjadi saat ini telah memberikan gambaran bahwa identitas perempuan tidak lagi ditentukan oleh jenis kelamin, namun juga dibentuk oleh interaksi kompleks dari berbagai faktor seperti status ekonomi, latar belakang budaya, kemampuan, dan ras (Gill & Scharff, 2011: 269). Dalam hal ini, berbagai wacana dan kebijakan yang terkait dengan gender dapat memberikan pemahaman berbeda mengenai kesetaraan gender di antara para perempuan. Selain itu, perspektif feminisme akan terus bervariasi dari liberal ke radikal bergantung pada tujuannya apakah untuk perubahan secara moderat atau transformasional menuju kesetaraan gender (Beasley, 1999; Cockburn, 1991 dikutip dari Durbin, 2016:13).

Penelitian ini secara khusus menggunakan teori postfeminisme. Digunakannya teori postfeminisme dalam penelitian ini dilandasi oleh adanya fakta bahwa teori postfeminisme merupakan salah satu alat analisis dan kritis yang memiliki banyak konotasi termasuk pergeseran epistemologis, hubungan feminisme dan politik, serta titik temu antara feminisme dan neoliberalisme (Gill, 2007). Penelitian ini secara khusus menggunakan pendekatan postfeminisme—hubungan perempuan dan pekerjaan—yang sebelumnya telah diteliti oleh Gill (2007), McRobbie (2009), Lewis (2014), Fraser (2013), dan Gill, Kelan, & Scharff (2016).

Terdapat berbagai pemahaman mengenai postfeminisme. Postfeminisme dapat dipahami sebagai perspektif epistemologis atau sebagai pergeseran sejarah dari feminis gelombang kedua (Gill, 2007). Ciri utama terkait postfeminis adalah fokusnya pada paham individualisme dan memiliki kecenderungan untuk merumuskan segala masalah dalam bingkai individualis dan jauh dari solusi kolektif (Gill, Kelan, & Scharff, 2016). Selain itu, postfeminisme juga dapat

dipahami sebagai sebuah sensibilitas. Sensibilitas dalam postfeminisme dicirikan dengan adanya pilihan bagi perempuan. Sensibilitas ini dibangun dengan menekankan bahwa perempuan merupakan sebuah subjek yang otonom dan tidak dibatasi oleh perbedaan atau ketidaksetaraan yang langgeng (Gill, Kelan, & Scharff, 2016).

Postfeminisme dalam penelitian ini dipahami sebagai perspektif teoritis dengan menyelipkan dinamika feminisme gelombang ketiga. Sementara itu McRobbie (2009) menyebut bahwa istilah postfeminisme digunakan untuk melihat situasi yang ditandai dengan jenis baru sentimen anti-feminisme. McRobbie (2009) melihat bahwa beberapa elemen feminisme yang muncul pada tahun 1970-an dan 1980-an telah diperhitungkan kembali dan dimasukkan ke dalam kehidupan politik dan kelembagaan. Perhitungan kembali ini diartikan sebagai bentuk keterbukaan institusi terhadap kesetaraan gender namun sembari merubah elemen feminisme berupa pemberdayaan dan pilihan menjadi wacana yang lebih individualis dan disebarluaskan di media dan budaya populer, lembaga negara.

Postfeminisme dapat didefinisikan sebagai sebuah wacana gender defensif di era kontemporer. Postfeminisme menekankan adanya kebebasan secara luas mencakup seperangkat asumsi yang disebarluaskan di dalam bentuk budaya populer dengan mengkomodifikasi feminisme melalui sosok perempuan yang berdaya, individualis, dan memiliki kebebasan ekonomi penuh (Tasker & Negra, 2007; 1-2). Postfeminisme dapat beroperasi sebagai ideologi hegemonik yang membentuk perempuan dengan kategori tertentu yang diklasifikasikan sebagai perempuan ideal. Selain itu, postfeminisme juga melihat bahwa terdapat cita-cita hegemonik yang dapat membentuk pengalaman domestik dan pengalaman profesional perempuan (Maddox & Creech, 2021).

Teori feminisme melihat bahwa pengalaman pekerja perempuan yang berada di struktur manajerial dibentuk atas wacana feminisme yang dicirikan dengan sifat individualistik dan hanya memberdayakan diri sendiri. Teori postfeminisme ini akan memberikan penulis perhatian pada dampak dari feminitas terhadap pekerjaan perempuan dan pengalaman pekerja perempuan. Lewis (2014) melihat bahwa postfeminisme dapat digunakan sebagai sebuah konsep kritis yang

bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman perempuan dalam sebuah organisasi di era kontemporer. Penerapan konsep postfeminisme secara kritis akan mampu memfasilitasi penulis untuk memahami bagaimana perempuan dan feminitas dikonfigurasi ulang dan dimasukkan dalam tempat kerja.

Teori feminis postfeminisme memiliki asumsi utama bahwa ketimpangan gender merupakan sesuatu yang terjadi di masa lalu. Analisis postfeminisme memiliki dominasi terhadap fokus diskursif mengenai keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan. Oleh sebab itu, wacana ideologis yang dipahami oleh perempuan akan mampu menjadi pemahaman terkait tantangan besar yang dihadapi pekerja perempuan (Maddox & Creech, 2021). Dalam dunia pekerjaan di era kontemporer, perempuan menciptakan jarak melalui konteks perbedaan kelas dan ras. Alih-alih membantu mengakhiri ketimpangan gender, jarak yang tercipta ini justru membantu melegitimasi hubungan hirarkis dan ketimpangan sosial, ekonomi, dan gender (Dabrowski, 2021).

Pada tahun 1970-an, terjadi pertumbuhan gerakan feminisme di Barat. Kemudian di tahun 1980-an, muncul aktivitas pembangunan perempuan di berbagai dunia. Di tahun 2000-an muncul doktrin baru yang populer dengan istilah “*womenomics*” yang diartikan sebagai bentuk investasi terhadap perempuan untuk mengakhiri kemiskinan (Eisenstein, 2017). Eisenstein (1993) dalam Prügl (2014) menyatakan bahwa kontradiksi perempuan yang masuk ke dunia kerja telah membuat subordinasi pribadi tidak dapat dipertahankan dan memunculkan diskriminasi publik yang menghasilkan perubahan struktural.

Munculnya feminisme gelombang kedua dalam periode perkembangan kapitalisme telah menawarkan berbagai kritik ekonomi, budaya dan politik terhadap kapitalisme (Fraser, 2013: 10). Namun kritik ini lantas beralih pada politik pengakuan yang mendukung perempuan untuk masuk ke dalam angkatan kerja menggantikan laki-laki dengan menekankan pada penentuan nasib sendiri (Prügl, 2014). Roberts (2015) melihat bahwa negara, perusahaan multinasional, organisasi non pemerintah, dan lembaga keuangan internasional memandang bahwa perempuan di dunia merupakan sumber daya yang belum dimanfaatkan. Oleh sebab

itu, perempuan ditarik ke dalam proses investasi kapitalis untuk memperoleh keuntungan ekonomi yang besar.

Dalam hegemoni kapitalistik, individu khususnya perempuan didorong untuk terus bekerja untuk meningkatkan nilai mereka. Lebih jauh lagi, subjek perempuan ideal tidak hanya dipahami sebagai perempuan yang melakukan aktivitas yang dikehendaki dan menguntungkan dirinya sendiri, namun juga aktivitas produksi dan bertujuan untuk modal investasi (Rottenberg, 2018). Hegemoni ini menyebabkan perempuan telah menganggap diri mereka sebagai sebuah modal, di mana mereka merupakan aset yang harus dimanfaatkan.

Gill & Scharff (2011: 7) menulis bahwa terdapat resonansi antara postfeminisme dan sistem ekonomi neoliberal yang beroperasi dalam tiga tingkatan. Tingkatan pertama adalah adanya persamaan antara postfeminisme dan neoliberal mengenai struktur individualisme yang menggantikan gagasan sosial politik atau gagasan tentang individu yang tunduk pada tekanan. Kedua, adanya persamaan antara subjek neoliberal dan subjek feminisme. Dalam hal ini, subjek neoliberal merupakan subjek yang otonom dan mengatur dirinya sendiri memiliki persamaan dengan subjek postfeminisme yang aktif dan bebas memilih. Tingkatan kedua ini, menurut Gill & Scharff (2011: 7) menunjukkan bahwa postfeminisme bukan sekedar respon atas feminisme, namun juga merupakan hasil dari masuknya ide-ide neoliberal dalam kehidupan perempuan.

Dalam tingkatan ketiga, Gill & Scharff (2011: 7) menunjukkan bahwa perempuan memiliki tendensi untuk terpenggil untuk mengatur dan mendisiplinkan diri. Dalam tingkatan ini, Gill & Scharff (2011: 7) menyatakan bahwa perempuan dituntut untuk bekerja dan mengubah diri, mengatur setiap aspek perilaku mereka, dan menampilkan bahwa seluruh tindakan mereka sebagai pilihan bebas. Orientasi perempuan digaungkan melalui wacana gaya hidup individualistik, dengan penekanan pada kebutuhan serta ketahanan dan sikap positif untuk menghadapi bentuk-bentuk ketimpangan (Dabrowski, 2021). Dalam konteks ini, perempuan menciptakan jarak pada perbedaan kelas serta ras untuk tetap menjadikan dirinya berdaya. Alih-alih membantu mengakhiri ketimpangan gender, bentuk

pemberdayaan perempuan yang muncul bersama dengan praktik neoliberal justru membantu melegitimasi hubungan hirarkis dan ketidaksetaraan sosial-ekonomi gender.

Pemberdayaan perempuan di lingkungan ekonomi neoliberal merupakan abstraksi individu yang diwujudkan untuk menyesuaikan perempuan ke dalam model ekonomi, sehingga pemberdayaan gender dirumuskan kembali ke dalam operasi tingkat mikro yang memberi perempuan akses terhadap aset dan peluang (Prügl, 2014). Dalam analisis postfeminisme, permasalahan yang terjadi menyangkut pekerja perempuan tidak hanya dilihat sebagai sebuah persoalan perempuan dan pekerjaan, namun juga menyangkut pemahaman lebih luas terkait kinerja sistem ekonomi yang memberikan dampak terhadap perempuan.

1.5.1 Konsep Kesetaraan Gender

Definisi mengenai kesetaraan gender dapat ditelisik dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan universalis dan pendekatan subjektivis (Kurzman, et al., 2019). Pendekatan universalis mendefinisikan kesetaraan gender melalui indikator yang berlaku untuk seluruh masyarakat seperti perbedaan gender dalam pendidikan, kesehatan, dan politik. Sebaliknya, pendekatan subjektivis merupakan pendekatan yang berfokus pada pengalaman perempuan atau bahkan perspektif perempuan. Disamping adanya promosi mengenai kesetaraan, ketimpangan gender masih terus terjadi di beberapa sektor, salah satunya di tempat kerja. Bentuk ketimpangan ini diantaranya diskriminasi, penindasan, maupun pemberian upah di bawah minimum.

Htun dan Weldon (2018: 86) berargumen bahwa terdapat tiga kategori yang dapat mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja. Kategori pertama adalah pemberantasan diskriminasi yang didukung oleh negara. Kategori ini dapat berupa reformasi undang-undang dan kebijakan yang mendiskriminasi perempuan dengan mencegah mereka bekerja dalam jenis pekerjaan tertentu atau dalam keadaan tertentu. Pembatasan ini di satu sisi dapat memberikan perlindungan kepada perempuan, namun di sisi lain juga menciptakan perbedaan di antara pekerja dan

memperkuat norma sosial yang diskriminatif yang mengikis posisi perempuan di pasar tenaga kerja.

Kebijakan keadilan gender yang dilakukan negara umumnya menentang pola nilai budaya yang berlaku dan membutuhkan perubahan norma masyarakat di tingkat makro. Atas dasar ini, tantangan institusional atas kebijakan kesetaraan gender yang dihadapi oleh masing-masing institusi dapat berbeda (Htun & Weldon, 2018: 16). Berbagai jenis hak perempuan secara nilai dapat menentang berbagai aspek hubungan sosial dan politik melalui cara dan derajat yang berbeda. Untuk mempromosikan hak perempuan, dibutuhkan transformasi pola yang secara tidak langsung akan menunjuk sebuah kelompok sebagai kelompok normatif dan membuat kelompok lain sebagai kelompok inferior.

Fakih (2008: 76-79) menguraikan lima manifestasi ketidaksetaraan gender: (1) marginalisasi, (2) subordinasi dan diskriminasi, (3) pelabelan negatif atau stereotip, (4) kekerasan, dan (5) *burden* atau kecenderungan perempuan untuk menanggung beban kerja lebih banyak. Marginalisasi dapat diuraikan sebagai ketidaksetaraan gender berupa “pemiskinan” terhadap kelompok perempuan. Dalam hal ini, ketidaksetaraan gender umumnya ditandai dengan tidak diikutsertakannya perempuan dalam proses pembangunan. Manifestasi kedua atas ketidaksetaraan gender adalah subordinasi yaitu kecenderungan untuk menganggap bahwa perempuan memiliki peran yang tidak penting. Fakih menulis bahwa subordinasi dan diskriminasi terhadap perempuan ini dapat ditandai dengan kecenderungan untuk tidak menjadikan perempuan sebagai pemimpin karena adanya anggapan bahwa perempuan tidak memiliki kemampuan untuk memimpin (hal. 77). Manifestasi ketiga adalah stereotip yaitu kecenderungan untuk melihat perempuan berdasarkan stereotip yang melekat terhadap perempuan dan memunculkan adanya kerugian bagi perempuan. Kelima adalah kekerasan, yaitu ketidaksetaraan gender yang dimanifestasikan berupa tindakan kekerasan berbasis gender yang acap kali dialami oleh perempuan. Manifestasi terakhir adalah *burden* atau ketidaksetaraan gender yang berupa peran yang memberikan beban banyak terhadap perempuan.

Mengikutsertakan perempuan dalam proses pembangunan merupakan kunci untuk menciptakan kesejahteraan dalam sebuah negara. Pembangunan ini baik dalam skala pembangunan ekonomi dalam skala nasional maupun internasional. Di Indonesia saat ini, arus globalisasi dan perdagangan bebas telah berhasil menarik perempuan untuk masuk ke dalam dunia kerja, namun perempuan masih mengalami subordinasi dan diskriminasi. Modernisasi perempuan menjadi salah satu indikator yang penting kemajuan sebuah negara dalam ekonomi internasional (Eisenstein, 2010: 20). Oleh sebab itu, pemerintah akan cenderung mempromosikan hak-hak perempuan dan mewujudkan kesetaraan gender ketika mobilisasi tuntutan terhadap hak perempuan terjadi dalam skala yang besar dan intensif. Beberapa organisasi yang mempromosikan kesetaraan gender dengan sengaja justru mengabaikan ketimpangan struktural dan keseimbangan kekuasaan. Pemberdayaan perempuan dan ide-ide feminis justru ditafsirkan ulang sebagai sebuah bentuk pengambilan keputusan individu untuk mengakses sumber daya alih-alih sebagai bentuk kesadaran dan tindakan kolektif. Terciptanya struktur di lembaga pada akhirnya tidak mampu mengubah norma dan nilai sosial yang melanggengkan ketimpangan gender.

Rao et al., (2015: 8) menjelaskan bahwa prinsip aksi partisipatif dan praktik reflektif dapat memberikan wawasan untuk memahami hubungan kekuasaan dan praktik feminis yang ada di dalam sebuah lembaga. Praktik reflektif berkaitan dengan sikap, proses berpikir, nilai, asumsi, prasangka, dan tindakan seseorang untuk memahami hubungannya dengan orang lain. Refleksivitas ini merupakan hal penting untuk membangun kesadaran kritis feminis. Melalui refleksivitas, individu akan memahami sumber-sumber penindasan gender dan penindasan lainnya di dalam pengalaman sehari-hari.

Kesadaran individu merupakan faktor utama yang mampu menciptakan kesetaraan gender. Dalam masalah gender, secara umum kesadaran dibentuk melalui mobilisasi kelompok, undang-undang, insentif, dan argumen rasional mengenai keuntungan kesetaraan (Rao, et al., 2015: 42). Dalam hal ini, solidaritas juga menjadi kepercayaan bagi individu untuk memahami urgensi perubahan dalam

situasi tertentu. Oleh sebab itu, mobilisasi gerakan merupakan salah satu hal penting untuk menciptakan kesetaraan gender.

1.5.2 Definisi Pekerja Perempuan

Dalam penelitian ini, terminologi kerja mengacu pada bentuk kegiatan produktif yang menghasilkan nilai. Pekerjaan merupakan salah satu sarana bagi individu untuk mengintegrasikan diri mereka ke dalam sistem ekonomi. Lebih jauh lagi, pekerjaan juga dapat mengintegrasikan individu ke dalam hubungan sosial dan politik. Dalam sudut pandang ilmu sosial, pekerjaan tidak hanya dapat menghasilkan barang, jasa, dan ekonomi, pekerjaan juga merupakan subyek sosial dan politik (Weeks, 2011: 7). Sudut pandang ini menggambarkan bahwa hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan mampu memberikan dampak terhadap perilaku dan keputusan seorang individu.

Dalam sebuah pekerjaan, umumnya terbentuk hubungan kelas yang saling kontradiktif; pekerja kelas bawah dan pekerja kelas atas, pekerja dengan bayaran per jam atau per bulan, pekerja berpendidikan tinggi dan rendah. Dalam hal ini, pekerjaan juga dapat dilihat sebagai sebuah situs gender, yaitu pengordinasian identitas gender dengan identitas kerja lainnya yang dapat mengasingkan pekerja dari pekerjaan atau justru mengikat pekerja pada pekerjaan mereka (Weeks, 2011: 10).

Melesatnya pembangunan industri telah memberikan peluang bagi perempuan untuk masuk ke dalam pasar tenaga kerja. Secara normatif, alokasi seluruh pekerjaan akan mengarah dan dipromosikan pada pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender. Pola produksi dan industri telah mentransformasikan keahlian agraris menjadi instrumen kapitalis. Transisi produksi kapitalis yang terjadi juga telah memaksa masyarakat pedesaan untuk mengatur kembali kehidupan kerjanya (Ford & Parker, 2008: 105).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ford dan Parker (2008), perempuan menganggap pekerjaan di industri pabrik sebagai sebuah transisi. Banyak

perempuan yang berasal dari desa memilih bekerja di pabrik atau industri sebagai pilihan gaya hidup, bukan hanya untuk mengejar keuntungan ekonomi. Dalam hal ini, pekerjaan yang diperoleh oleh perempuan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan daya beli perempuan agar mampu berubah menjadi perempuan modern. Agenda modernitas memberikan mekanisme pertahanan kepada pekerja dalam menghadapi tekanan di pekerjaan industri.

Tanggung jawab pekerjaan perempuan secara general mengarah pada dua sisi, yaitu pekerjaan formal dan pekerjaan keluarga. Sebagai pekerja formal, perempuan akan lebih rentan untuk kehilangan pekerjaan atau bahkan pembayaran upah di bawah standar sebagai akibat dari adanya penghematan anggaran (Fernandes, 2018: 54). Pekerja perempuan acap kali menanggung beban atas restrukturisasi ekonomi dan kebijakan negara yang netral gender.

Di negara berkembang, struktur pasar kerja dan kebijakan perawatan telah memaksa perempuan untuk memilih antara pekerjaan atau keluarga (Htun & Weldon, 2018: 172). Dalam kondisi ini, negara berperan untuk terlibat dalam pembentukan kebijakan cuti keluarga dan pengasuhan anak yang nantinya akan membantu untuk memajukan kesetaraan gender.

Perempuan sering kali terlibat dalam pekerjaan-pekerjaan yang memiliki upah rendah. Kondisi perempuan (terutama perempuan kelas menengah kebawah) telah menempatkan mereka pada posisi yang terpaksa menerima apapun yang diberikan oleh pemberi kerja. Tingginya angka partisipasi perempuan di dalam kerja yang tidak diseimbangi perubahan dan transformasi norma sosial dan hukum yang mendiskriminasi perempuan telah memunculkan adanya ketimpangan gender di tempat kerja.

Di dalam dunia kerja, ketimpangan yang terjadi antara laki-laki dan perempuan umumnya berkaitan dengan jam kerja, upah, dan cuti. Perempuan memiliki alokasi waktu atau jam kerja yang lebih panjang ketimbang laki-laki, namun secara ekonomi penghasilan laki-laki lebih tinggi dari perempuan (Noerdin, et al., 2006: 20). Hal ini dapat terjadi karena perempuan bertanggung jawab atas

tiga bidang pekerjaan; produktif, reproduktif, dan fungsi sosial di komunitas. Sementara itu laki-laki hanya memiliki tanggung jawab pada pekerjaan produktif.

Dalam struktur pekerja di industri, perempuan yang memiliki posisi tinggi seperti manajer atau *supervisor* relatif memiliki hak istimewa dibandingkan dengan mayoritas pekerja perempuan yang ada di pasar tenaga kerja. Hak istimewa ini dapat meliputi perkembangan karir, gaji, dan kondisi yang mereka hadapi. Meningkatnya jumlah perempuan dalam struktur manajemen di industri diasumsikan akan dapat memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memiliki suara dalam mengambil keputusan yang menguntungkan pekerja perempuan (Durbin, 2016: 15). Berbagai model ketimpangan gender di tempat kerja seperti pemisahan pekerjaan, kesenjangan upah, dan diskriminasi perempuan adalah beberapa contoh masalah yang dapat dicegah atau bahkan dilakukan oleh perempuan dalam struktur manajemen.

Durbin (2016: 22) menyebut bahwa pasar tenaga kerja perempuan merupakan hasil dari pilihan dan preferensi perempuan. Hal ini berkaitan dengan adanya kecenderungan perempuan untuk memilih sebagai ibu rumah tangga atau memilih untuk masuk dalam pasar tenaga kerja. Pilihan dan preferensi perempuan ini pada gilirannya menciptakan polarisasi di antara perempuan: mereka yang memilih untuk menjadi ibu rumah tangga atau memilih karier. Namun secara keseluruhan, sebagian besar pekerjaan perempuan—baik dibayar atau tidak—masih dipandang sebagai pekerjaan yang kurang penting dibandingkan dengan laki-laki, hal ini berkaitan dengan adanya norma yang menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah (Durbin, 2016: 20).

Pekerja perempuan memiliki orientasi dan sikap yang berbeda dengan laki-laki. Sekalipun berada di dalam posisi yang setara, keputusan dan orientasi pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dapat berbeda. Perbedaan orientasi dan sikap kerja ini umumnya berkaitan dengan adanya budaya yang memberikan dominasi pada laki-laki terkait pekerjaan. Pekerja perempuan yang berada dalam posisi manajerial sering kali juga beroperasi dalam

budaya yang didominasi laki-laki dan menyebabkan adanya stereotip gender bagi pekerja perempuan untuk “bekerja seperti laki-laki” (Durbin, 2016: 24)

1.5.3 Kuasa Perempuan

Dalam sudut pandang kelompok liberal, subordinasi terhadap perempuan merupakan masalah yang berkaitan dengan jenis kelamin. Allen (1999) menyebut bahwa terdapat tiga konsep feminis mengenai kekuasaan: (1) kekuasaan sebagai sumber daya, (2) kekuasaan sebagai dominasi, (3) kekuasaan sebagai pemberdayaan.

Konsep kekuasaan sebagai sumber daya merupakan konsepsi yang paling berpengaruh sepanjang sejarah gerakan feminis (Allen, 1999: 8). Konsepsi kekuasaan ini digunakan oleh banyak perspektif feminis liberal untuk menyerukan pemberian perempuan akses ke sumber daya. Dalam pandangan kekuasaan sebagai sumber daya, kelompok feminis melihat bahwa perempuan dikucilkan dalam ranah politik. Oleh sebab itu, diperlukan representasi dan inklusi untuk memperbaiki kondisi ketimpangan. Secara sederhana, konsep kekuasaan sebagai sumber daya melihat bahwa pengucilan perempuan disebabkan oleh adanya masalah distribusi yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan (Allen, 1999: 8).

Konsep feminis kedua mengenai kekuasaan sebagai dominasi melihat bahwa dominasi satu kelompok atas kelompok yang lain umumnya menimbulkan ketimpangan dalam pola interaksi antara laki-laki dan perempuan yang dianggap tidak dapat dibantah. Namun dalam beberapa hal seperti kemiskinan perempuan, upah rendah, maupun pekerjaan, pendekatan dominasi tidak mampu melihat praktik-praktik ini sebagai kondisi yang memperlihatkan dominasi laki-laki atas perempuan yang tidak terelakkan (Sunstein, 1988). Hipotesis mengenai kondisi ketimpangan gender yang diakibatkan oleh kondisi seluruh perempuan yang merupakan korban dari dominasi laki-laki melahirkan banyak realitas yang tidak mampu dijawab.

Dominasi laki-laki terhadap perempuan telah memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap distribusi manfaat yang tidak menguntungkan kelompok perempuan (Munro, 2003). Pendekatan dominasi dalam teori feminis

menggambarkan bahwa dominasi merupakan sebuah isu sentral dan harus memberikan perhatian pada kekuasaan laki-laki dan subordinasi perempuan serta peran yang dijalankan oleh struktur kelembagaan dalam memelihara kondisi ini.

Penjelasan mengenai penyebab tunggal ketimpangan gender akibat dari dominasi laki-laki telah mengabaikan faktor pluralitas seperti ras, kelas, dan orientasi seksual yang menciptakan pengalaman berbeda terhadap masing-masing perempuan (Munro, 2003). Keragaman dalam internal perempuan harus dilihat melalui perspektif baru yang mengakui adanya pluralitas di antara perempuan. Hal ini mendorong banyak feminis kontemporer untuk melahirkan kerangka teoritis alternatif baru. Beranjak dari pemahaman radikal mengenai kekuasaan sebagai dominasi yang dimiliki laki-laki, beberapa pemikir melihat model kekuasaan sebagai hubungan statis (Allen, 1999: 18).

Konsep feminis sebagai pemberdayaan muncul sebagai tanggapan atas kekurangan konsepsi kekuasaan sebagai sumber daya dan sebagai dominasi. Konsepsi kekuasaan sebagai pemberdayaan didasarkan pada anggapan bahwa perempuan memiliki sifat khusus yang menyangkut perspektif kepedulian (Allen, 1999: 18). Ketika perempuan telah mencapai tahap tertinggi dalam perkembangan moral—mampu mengintegrasikan perawatan diri mereka sendiri dengan perawatan untuk orang lain—maka mereka memiliki rasa kepedulian. Dengan demikian, perempuan dalam tahapan ini tidak merasa dieksploitasi, terancam dan mampu memegang kendali.

Konsepsi feminis mengenai kekuasaan pada dasarnya memunculkan kritik yang berkaitan dengan dua hal. Pertama, kekuasaan yang hanya dilihat melalui satu waktu—dominasi yang dilakukan laki-laki terhadap perempuan dan kekuasaan pemberdayaan yang dilakukan perempuan—justru mengaburkan bentuk dominasi dan subordinasi lain yang dialami perempuan (Allen, 1999: 25). Sebagai misalnya, konsepsi pemberdayaan yang tumbuh dari pengalaman selalu dilihat sebagai sebuah sesuatu yang positif. Dalam realitasnya, penggunaan kekuasaan yang dilakukan oleh perempuan tidak selalu baik; beberapa perempuan justru menjalankan kekuasaan dengan mendominasi perempuan lain.

Kedua, konsepsi feminis mengenai kekuasaan yang sepihak membuat hubungan kekuasaan yang bersifat kompleks menjadi sulit untuk dipahami. Dalam hal ini, beranekaragamnya kondisi perempuan dapat menjadikan perempuan berada dalam posisi didominasi dan diberdayakan pada saat waktu yang sama (Allen, 1999: 25). Dalam konteks pekerja perempuan, perempuan yang berada di dalam posisi manajerial dapat mengalami pemberdayaan melalui praktik hak yang dimilikinya, sementara pada saat yang sama perempuan tersebut dapat tunduk pada kekuatan dominasi laki-laki maupun pada kekuatan pasar.

Secara umum, konsepsi kekuasaan kontemporer mampu menjelaskan bagaimana seseorang dapat menjadi bawahan dalam satu hal namun dominan dalam hal lainnya. Dalam konteks penelitian ini, model kuasa yang digunakan adalah konsepsi kekuasaan yang menjelaskan seorang perempuan yang berada dalam posisi subordinat namun dominan dalam hal lain yaitu berdasarkan posisi kelasnya. Konsepsi kekuasaan ini akan mampu menjelaskan bagaimana perempuan yang secara ekonomi didefinisikan sebagai kelompok yang berdaya mampu menggunakan jenis kekuasaan yang diperlukan untuk mengubah kondisi di lingkungannya.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Pendekatan dan Fokus Penelitian

Penelitian ini akan berfokus terhadap kondisi dan realitas yang menyebabkan keberadaan perempuan dalam struktur manajerial di industri belum mampu untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja. Industri tekstil dipilih oleh peneliti karena industri tekstil merupakan satu dari tiga industri—tekstil, garmen, dan alas kaki—yang menjadi industri tempat mayoritas perempuan bekerja sebagai buruh di Indonesia.

Terdapat keyakinan umum bahwa adanya perempuan dalam struktur manajerial di sebuah organisasi atau tempat kerja akan berdampak positif terhadap tingkat kesetaraan gender di organisasi tersebut. Dalam fenomena yang diteliti oleh

peneliti, kesetaraan gender yang disimbolkan dengan diberikannya hak cuti perempuan, kesetaraan upah, dan persamaan jam kerja antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja yang masih sulit diperoleh oleh pekerja perempuan meskipun telah terdapat perempuan yang menjadi pengambil keputusan di sebuah industri. Fokus penelitian ini digunakan oleh peneliti agar peneliti tidak keluar dari substansi penelitian dan mampu menjawab pertanyaan peneliti selama proses analisis data.

1.6.2 Tipe Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul “Ketidaksetaraan Gender di Industri Tekstil: Kuasa Pekerja Perempuan dalam struktur Manajerial”, peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan interpretif. Metode interpretif ini dipilih karena metode ini mampu memungkinkan peneliti untuk memperlakukan tindakan sosial dan aktivitas manusia sebagai teks. Dengan kata lain, metode interpretif akan mampu melihat tindakan manusia sebagai kumpulan simbol yang mengungkapkan lapisan makna (Berg, 2001: 239). Melalui metode interpretif, penulis berharap akan mampu meminimalisir terabaikannya realitas atas kejadian yang sebenarnya.

McQueen (2002) dalam Willis (2007: 194) mengungkapkan bahwa metode interpretif dibutuhkan guna memahami secara mendalam hubungan manusia dengan lingkungan mereka dan bagian yang dimainkan orang-orang tersebut untuk menciptakan tatanan sosial di mana mereka menjadi bagiannya. Metode interpretatif merupakan salah satu metode analisis yang memberikan fokus pada perilaku mikro dan observasi yang telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian gender dan politik. Dalam penelitian feminis atau penelitian yang berkaitan dengan gender, beberapa peneliti lebih cenderung menggunakan metode kualitatif ketimbang metode kuantitatif (Plowman & Smith, 2011). Hal ini karena metode kualitatif secara umum akan lebih mungkin untuk dapat mengoreksi pandangan yang hanya berpusat pada laki-laki.

Metode interpretif akan dapat membantu peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan seksama. Metode dan paradigma interpretif pada

dasarnya merupakan reaksi terhadap gagasan bahwa seorang peneliti dapat menggunakan metode yang sama dalam setiap penelitian ilmu sosial (Willis, 2007: 54). Metode interpretif merupakan metode alternatif yang mencakup sejumlah hal yang lebih spesifik dan terfokus pada suatu peristiwa sosial. Oleh sebab itu, metode interpretif digunakan oleh peneliti karena metode ini mampu mendorong peneliti untuk memberikan perhatian khusus terhadap pengalaman dan wawasan perempuan dalam struktur manajerial di tempat kerja. Selain itu, metode ini akan cenderung memberikan perhatian terhadap kompleksitas di dalam kehidupan sosial dan organisasi.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah dan secara spesifik ada di PT. Hanil Indonesia. PT. Hanil Indonesia dipilih oleh peneliti sebagai lokasi penelitian karena PT. Hanil Indonesia merupakan perusahaan industri tekstil di Kabupaten Boyolali yang telah beroperasi sejak tahun 1992. Selain itu, PT. Hanil Indonesia dipilih menjadi lokasi penelitian sebab mayoritas pekerja yang bekerja di PT. Hanil Indonesia merupakan perempuan.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang berjudul “Ketidaksetaraan Gender di Industri Tekstil: Kuasa Pekerja Perempuan dalam struktur Manajerial”, merupakan penelitian yang memiliki orientasi *theory-before-research*. Artinya, orientasi dalam penelitian ini dimulai dengan dugaan dan kemudian mencoba untuk membuktikan dugaan tersebut melalui penelitian empiris. Dalam *theory-before-research*, peneliti memulai sebuah penelitian dengan ide, mengumpulkan informasi teoritis, merancang rencana penelitian, mengidentifikasi cara pengumpulan data, menganalisis data, dan melaporkan temuan penelitian (Berg, 2001: 18). Dalam hal ini, cara pengumpulan data menjadi salah satu tahapan yang dapat menentukan hasil temuan penelitian.

Berdasarkan sumbernya, data dapat digolongkan ke dalam dua kategori yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dapat melibatkan kesaksian lisan

atau tertulis dari narasumber penelitian. Data primer dapat diperoleh peneliti melalui metode wawancara dan observasi langsung. Sementara itu, data sekunder merupakan dokumen tertulis atau objek yang dibuat oleh orang lain yang berhubungan dengan pertanyaan dalam penelitian (Berg, 2001: 214). Data sekunder dapat diperoleh melalui jurnal ilmiah, kajian literatur, serta data yang diterbitkan oleh instansi.

Wawancara dalam penelitian ini akan memberikan kemungkinan kepada peneliti untuk dapat mengamati proses interaksi yang merupakan proses paling sentral dalam penelitian kualitatif. Melalui wawancara, peneliti akan dapat menjangkau makna substantif dari pandangan, pendapat, pengalaman dan sikap yang diungkapkan secara verbal (Berg, 2001: 114). Data yang diperoleh oleh peneliti melalui hasil wawancara akan direduksi serta diverifikasi untuk menghasilkan pemahaman mengenai pola aktivitas, tindakan, serta makna yang dilakukan oleh narasumber. Sementara itu, observasi digunakan oleh peneliti untuk mengamati peran yang terjadi di antara anggota kelompok, terutama kelompok pekerja yang berada di industri.

1.6.5 Subjek Penelitian

Subjek atau informan dalam penelitian ini adalah sepuluh perempuan pekerja yang bekerja di PT. Hanil Indonesia Boyolali. Jumlah sepuluh perempuan pekerja ditentukan karena skala penelitian yang secara spesifik bertempat di satu industri dan penulis telah mencapai skala kejenuhan dengan menggunakan sepuluh orang informan penelitian. Adapun sepuluh informan dalam penelitian ini merupakan perempuan pekerja yang bekerja di PT. Hanil Indonesia Boyolali.

Informan	Sasaran Data
Lima perempuan pekerja di PT. Hanil Indonesia dengan rincian satu orang general manajer dan empat manajer fungsional.	- Pengalaman terkait diskriminasi gender. - Perspektif tentang kesetaraan gender di tempat kerja.

	- Pengalaman kerja perempuan pekerja struktur manajerial. - Penggunaan otoritas perempuan pekerja di struktur manajerial.
Lima perempuan pekerja di PT. Hanil Indonesia yang bekerja di struktur produksi.	- Pengalaman terkait diskriminasi gender. - Pengalaman kerja perempuan pekerja di struktur produksi.
Legal Resource Center untuk Keadilan Jender dan Hak Asasi Manusia (LRC-KJHAM).	- Verifikasi terkait laporan diskriminasi gender di industri tekstil.