

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini emansipasi perempuan semakin berkembang. Jumlah anak perempuan yang memperoleh kehidupan layak, termasuk akses pendidikan, telah meningkat dibandingkan dengan 10 hingga 30 ke belakang. Tetapi, hal tersebut tidak sepenuhnya dapat diartikan sebagai sebuah emansipasi karena ketidaksetaraan gender menjadi sebuah isu yang sering muncul dalam masyarakat selama beberapa tahun terakhir. Pada realitas yang terjadi saat ini, perbedaan antara laki-laki dan perempuan dapat dirasakan dalam kesempatan, tanggung jawab, serta pengambilan keputusan dalam keluarga hingga lingkungan pekerjaan (Sintania, 2020).

Secara biologis, laki-laki dan perempuan memang berbeda, namun tidak semestinya perbedaan tersebut menjadi alasan untuk membedakan perlakuan antara keduanya. Pada umumnya dalam realita kehidupan di masyarakat, tampak kedudukan laki-laki berada di atas atau lebih baik dari kedudukan perempuan. Hal tersebut dikarenakan adanya ideologi gender yang menempatkan peran perempuan dan laki-laki berbeda didasarkan pada pemahaman perbedaan biologis dan fisiologis dari laki-laki dan perempuan dalam menentukan peran-peran mereka (Sulistiyawan & Mayasari, 2015).

Perbedaan gender merupakan hal yang wajar dan *sunnatullah* sebagai suatu fenomena kebudayaan. Selama perbedaan tersebut tidak memicu ketidakadilan gender, hal tersebut tidak menjadi masalah. Namun, persoalan yang muncul ketika perbedaan gender tersebut melahirkan ketidakadilan, terutama pada kaum perempuan (Khoiriyah, 2020). Adanya konstruksi sosial dan stereotip gender yang menyebabkan pembagian peran dan tanggung jawab berdasarkan jenis kelamin mempengaruhi sistem pendidikan, dimana terdapat anggapan bahwa perempuan tidak perlu melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi

karena akan berakhir di dapur, selain itu, terdapat beberapa bidang studi yang dianggap lebih cocok untuk laki-laki atau perempuan yang kemudian berpengaruh terhadap pemilihan akademik seseorang sehingga eksplorasi potensinya menjadi terbatas (Ramadana, 2024).

Pembagian peran dan tanggung jawab didasarkan jenis kelamin yang dibentuk oleh konstruksi sosial telah memunculkan tindakan yang menjadikan suatu jenis kelamin lebih unggul dibanding jenis kelamin lainnya. Dalam masyarakat berkembang stereotip bahwa laki-laki lebih kuat daripada perempuan, sehingga anggapan tersebut meluas ke lingkungan kerja, di mana perempuan dianggap kurang produktif dan kontribusinya lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Sehingga, muncul pemahaman mengenai pekerjaan yang dianggap cocok untuk laki-laki dan perempuan. Masyarakat menetapkan bahwa ranah atau pekerjaan domestik atau urusan rumah tangga seperti memasak, mencuci, dan mengasuh anak merupakan tempat yang pantas untuk perempuan. Tak jarang perempuan merasa dirinya dianggap sebagai ‘beban’ dikarenakan nantinya mereka akan mengajukan cuti khusus seperti haid, hamil, melahirkan, dan menyusui, yang mana hal-hal tersebut memang merupakan haknya, atau karena mereka akan izin untuk mengurus anak. Sementara laki-laki dianggap lebih pantas pada ranah publik dan mendapatkan penghasilan atau mencari nafkah. (Sulistiyawan & Mayasari, 2015; Windiana, 2024).

Sehingga, dalam bidang ketenagakerjaan, ketimpangan gender masih menjadi isu dan permasalahan yang sering terjadi (Nuraeni & Suryono, 2021). Sejalan dengan hasil survei dari *Center for Creative Leadership* (2019), sebanyak 41% laki-laki mempercayai bahwasanya laki-laki dan perempuan tidak setara dalam hal peran di tempat kerja, dibandingkan dengan 63% perempuan yang melihat hal tersebut sebagai masalahnya (Sintania, 2020). Hal tersebut memperlihatkan adanya diskriminasi atau ketidakadilan gender. Padahal, pekerjaan yang ada seharusnya tidak memandang pada jenis kelamin, namun pelamar atau pekerja harus

memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu, contohnya adalah pengalaman, kemampuan, kreativitas, serta kerja sama (Haq, 2014; International Labour Organization, 2013; Khoirunnisa, 2023).

Keadilan gender adalah proses yang adil kepada laki-laki dan juga perempuan. Adanya keadilan gender dapat mengantarkan laki-laki dan perempuan mengarah pada kesetaraan gender. Dengan kesetaraan gender, laki-laki dan perempuan dapat merasakan status dan kondisi yang setara dalam merealisasikan hak asasinya secara penuh (Khoiriyah, 2020). Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi. Ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2), setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini, perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik itu di tempat kerja yang didominasi oleh laki-laki, maupun sebaliknya, seperti dalam hal jenis pekerjaan, pembagian penempatan kerja, sampai pemberian upah telah dijamin oleh negara. Pada kenyataannya, terdapat sejumlah perusahaan yang menunjukkan adanya ketidaksetaraan gender dalam lingkungan pekerjaan mereka.

Secara normatif hak antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan terdapat kesamaan, namun secara umum kondisi perempuan pada bidang ketenagakerjaan masih jauh dari harapan, baik itu dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Dapat dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dan perempuan. Sebagaimana yang tercantum pada data dari Badan Pusat Statistik, masih ada kesenjangan yang tinggi antara TPAK didasarkan pada jenis kelamin pada tahun 2022 dan 2023, di mana laki-laki berjumlah 86,70% di tahun 2022 dan naik pada tahun 2023 menjadi 86,97 %, sementara perempuan pada tahun 2022 sebanyak 58,84% dan pada tahun 2023 hanya 60,18%.

Meskipun demikian, kita dapat melihat dari data tersebut jumlah partisipasi perempuan bekerja meningkat dari tahun ke tahun, sebagaimana yang dapat kita ketahui bahwa dewasa ini banyak pekerja

perempuan yang semakin terlihat jelas kedudukannya dalam berbagai bidang pekerjaan. Perempuan merupakan sumber daya potensial dimana kemampuan yang dimiliki oleh mereka perlu digali dan terus dikembangkan (Islamiyati, 2019).

Kaitan perempuan dengan pemberdayaan telah berkembang dengan sangat baik. Dapat dilihat dari bagaimana dahulu posisi perempuan terbatas. Seperti kedudukan perempuan dalam hal pendidikan maupun profesi yang berada di bawah laki-laki. Kesamaan derajat laki-laki dan perempuan sama halnya dengan profesi kerja, dimana jika dahulu perempuan hanya bergelut dalam sektor domestik, kini banyak bidang pekerjaan yang memberikan akses kepada perempuan, sehingga perempuan memiliki peran dalam sektor publik.

Banyak perempuan yang mampu bekerja pada bidang yang didominasi oleh laki-laki, seperti contohnya industri. Industrialisme dapat dikatakan bertentangan dengan konsep tradisional hubungan keluarga, sebab industrialisme mengharuskan tenaga kerja laki-laki dan perempuan dengan kedudukan yang sama tanpa adanya perbedaan status maupun wewenang (Lestari, 2019). Di Indonesia, industrialisasi ditandai dengan berdirinya berbagai pabrik, yang mendorong perubahan sosial serta membuka peluang kerja baru, termasuk bagi perempuan, sehingga berpotensi meningkatkan kesejahteraan keluarga (Kusrini & Suryani, 2022). Klaveren, Hughie Williams, dan Martin dalam Islamiyati (2019) menyebutkan bahwasanya sebagian besar perempuan bekerja pada sub sektor manufaktur seperti garmen, tekstil, dan sepatu.

PT. PC, sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi *chips* dan *yarn* (benang) *polyester*, menunjukkan adanya ketimpangan gender dalam jumlah tenaga kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari studi pendahuluan kepada HR assistant manager PT. PC per Juni 2024, ditemui persentase yang relatif kecil untuk pekerja perempuan, di mana mayoritas pekerjanya adalah laki-laki dengan jumlah 527 orang, sementara pekerja perempuan sebanyak 115 orang. Ketimpangan ini menjadi cerminan dari

persoalan yang lebih besar, yakni sejauh mana prinsip kesetaraan gender diterapkan dalam lingkungan kerja, terutama di sektor manufaktur yang kerap didominasi oleh laki-laki. Dalam kondisi seperti ini, penting untuk mendapatkan gambaran lebih mendalam apakah perempuan memiliki akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang adil dan setara dengan laki-laki sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti yang tertuang dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, karena sampai saat ini terdapat perusahaan yang belum menerapkan kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan mereka.

Kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan selain menjadi manifestasi dari persamaan hak laki-laki dan perempuan turut menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam sektor publik membawa manfaat lain, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Susanti & Hanum, 2021) mengungkapkan bahwa kontribusi pekerja perempuan berpengaruh terhadap perekonomian keluarga yang berdampak pada kesejahteraan keluarga, terutama bagi keluarga yang masih belum sejahtera meskipun suami atau kepala keluarga telah bekerja. Namun dengan begitu, hadirnya perempuan pada sektor publik membawa konsekuensi lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2021) perempuan atau istri yang bekerja di luar rumah menjadikan mereka memiliki peran ganda, dimana mereka berperan untuk mengurus rumah tangga, pekerja, dan menjadi bagian dalam lingkungan masyarakatnya.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu, yakni pada beberapa penelitian terdahulu lebih banyak mengarah pada pembahasan kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan yang fokusnya berpengaruh pada ekonomi keluarga serta peran ganda yang diberikan kepada perempuan. Sementara pada penelitian ini kesetaraan gender akan dibahas lebih luas, yakni untuk mengetahui bagaimana implementasi kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan dengan menggunakan indikator akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat. Meskipun indikator tersebut telah digunakan pada penelitian serupa yang dilakukan oleh (Sari,

2022; Zainina, 2020), namun terdapat perbedaan pada subjek yang digunakan, yakni pada penelitian terdahulu subjeknya adalah buruh pada industri berskala kecil menengah yakni berdagang di pasar dan usaha roti, sementara pada penelitian ini subjeknya adalah pekerja pada industri berskala besar, yaitu pabrik manufaktur PT. PC. Dengan penelitian ini akan mengamati bagaimana pengimplementasian kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan di PT. PC menggunakan empat indikator yang telah di sebutkan di atas, sehingga akan diketahui apakah kesetaraan gender sudah diterapkan dengan baik dan sesuai aturan yang dikeluarkan pemerintah ataukah masih terdapat ketidaksetaraan gender di dalam lingkungan kerja PT. PC.

Berdasarkan pada data dan fakta yang dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengamati secara mendalam mengenai kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan dalam judul “IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DI LINGKUNGAN PEKERJAAN (Studi Deskriptif pada Pekerja di PT. PC)”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah pokok pada penelitian ini adalah “Bagaimana implementasi kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan PT. PC?”. Agar penelitian ini terfokus, maka rumusan masalah pokok tersebut diuraikan menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa saja akses yang didapatkan pekerja di PT. PC?
2. Bagaimana partisipasi pekerja di PT. PC dalam mengemukakan pendapat dan pengambilan keputusan?
3. Bagaimana kontrol yang dilakukan baik oleh pihak pimpinan perusahaan/divisi atau pihak berwenang di PT. PC kepada pekerja, ataupun sebaliknya (oleh pekerja kepada pihak perusahaan)
4. Apa saja manfaat yang didapatkan oleh pekerja di PT. PC?

1.3 Tujuan Penelitian

. Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran lebih mendalam tentang implementasi kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan yang dilakukan di PT. PC.

Adapun tujuan khusus penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi akses yang didapatkan pekerja di PT. PC
2. Mendeskripsikan partisipasi pekerja di PT. PC dalam mengemukakan pendapat dan pengambilan keputusan
3. Menganalisis kontrol yang dilakukan baik oleh pihak pimpinan perusahaan/divisi atau pihak berwenang di PT. PC kepada pekerja, ataupun sebaliknya (oleh pekerja kepada pihak perusahaan)
4. Mengidentifikasi manfaat yang didapatkan oleh pekerja selama bekerja di PT. PC

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoretis dan empiris bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sosiologi Gender. Penelitian ini pun diharapkan dapat menjadi pembanding dengan penelitian yang sejenis serta diharapkan mampu untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru terkait kesetaraan gender pada sektor ketenagakerjaan dan memberikan pengalaman langsung dalam melakukan penelitian terhadap subjek yaitu pekerja perempuan dan laki-laki.

b. Bagi Program Studi Pendidikan Sosiologi

Penelitian ini dapat memperkaya kajian dalam ilmu pengetahuan bidang Sosiologi dan menjadi bahan rujukan penelitian

selanjutnya mengenai kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan lebih mendalam mengenai kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

BAB I Pendahuluan, pada bab ini diuraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka, pada bab ini berisi kajian pustaka berupa konsep-konsep yang akan mendukung penelitian dan teori yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti melalui berbagai sumber.

BAB III Metode Penelitian, peneliti akan memaparkan mengenai desain penelitian, meliputi pendekatan penelitian; metode penelitian; partisipan dan lokasi penelitian; teknik pengumpulan data; teknik analisis data; dan uji keabsahan data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, pada bab ini peneliti akan menguraikan hasil penelitian dari data yang telah terkumpul melalui tahap analisis data penelitian tersebut

BAB V Penutup, pada bab ini berisikan kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi. Peneliti akan menguraikan gambaran umum dari hasil penelitian. Selain dari penarikan kesimpulan, peneliti pun akan memberikan rekomendasi terkait dengan penelitian yang telah dilakukan.