

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sesuatu yang menyegarkan ketika mendapati fakta bahwa sudah ada semakin banyak perempuan yang terjun ke dunia kerja (Ulya, 2021). Seiring berkembangnya suatu negara, sektor ekonomi bergeser dari sektor agrikultur menuju sektor manufaktur (Jayachandran, 2015). Munculnya sektor manufaktur ini memunculkan adanya dua tipe pekerjaan, yaitu pekerjaan fisik yang intensif (*physically intensive task*) dan pekerjaan intensif secara mental (*mentally intensive task*) di mana *mentally intensive task* memiliki pengaruh yang besar dalam pendapatan yang diperoleh perusahaan manufaktur. Dalam hal ini, Garol & Weil mengatakan bahwa perempuan memiliki keunggulan komparatif yang besar pada *mentally intensive task* dibanding laki-laki yang cenderung unggul dalam *physically intensive task* (Garol & Weil dalam Jayachandran, 2015). Adanya fenomena ini menjadi salah satu faktor bertambahnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja. Sayangnya, progresivitas ini masih diikuti oleh residu-residu budaya patriarki yang menyebabkan banyaknya pekerja perempuan mengalami diskriminasi yang mana dalam hal ini disebut diskriminasi gender. Diskriminasi gender didefinisikan sebagai sebuah sistem di mana perempuan dan laki-laki dibedakan sehingga memunculkan aspek-aspek ketidakadilan (Fakih, 2001). Diskriminasi gender ini dipertontonkan di lingkungan masyarakat melalui berbagai bentuk, dari ketidakseimbangan akses dalam ranah politik dan dunia kerja sampai

melanggengnya praktik-praktik kekerasan fisik, psikis, seksual, dan ekonomi (Mufidah, 2010).

Diskriminasi gender yang pada akhirnya menyebabkan adanya ketidakadilan gender dalam dunia kerja masih masif terlihat dalam proses perekrutan hingga proses kerja berlangsung yang secara tidak langsung menyudutkan posisi pekerja perempuan. Ini terbukti dari adanya perusahaan yang menyarankan pekerja perempuan untuk *resign* saat sedang hamil tua atau harus menunjukkan surat keterangan dokter ketika ingin mengajukan cuti haid (Nurendah, 2014). Bahkan, dewasa ini, budaya patriarki mendukung praktik diskriminasi gender terhadap kaum perempuan di dunia kerja lebih dicerminkan dan ditingkatkan melalui tindakan-tindakan pelecehan seksual (Sunarto, 2009). Papu dalam Awaliyah (2014) menyebutkan bahwa terdapat tiga tipe pelecehan seksual yang ditemukan di lingkungan pekerjaan, yaitu: 1) *quid pro quo harassment* yang mengklasifikasi jenis pelecehan seksual atas dasar iming-iming jabatan *atau something for something*; 2) *hostile environment harassment* yang merupakan jenis pelecehan seksual berbasis gender dengan bentuk rekayasa pengucilan, sikap merendahkan, berkata kasar, penghinaan, hingga menimbulkan permusuhan; serta 3) Bentuk pelecehan seksual lain seperti *third party of sexual harassment* yang merupakan pelecehan seksual yang sering dilakukan oleh pihak ketiga, seperti klien kerja, pada saat pekerja sedang bertugas seperti yang kerap terjadi pada *sales promotion girl*, wartawan, dan lain sebagainya. Ketiga tipe pelecehan seksual di lingkungan kerja tersebut seringkali tidak disadari sebagai bentuk pelecehan seksual tetapi meninggalkan rasa tidak nyaman bagi korban yang mengalaminya.

Untuk itu, menjadi hal yang mendesak bagi perusahaan dan pemerintah untuk mewujudkan lingkungan perusahaan yang sarat akan kepatuhan sosial (*social compliance*) dengan kebijakan yang protektif, korektif, dan non-diskriminatif (Firnanda, 2021).

Rahmahani dan Wardhani (2021) dalam penelitiannya terkait diskriminasi gender dalam hal pelecehan seksual di ekosistem kerja TVRI menyimpulkan bahwa pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan dapat terjadi karena adanya kesempatan dan tidak adanya keberanian dari para korban untuk melakukan perlawanan. Terdapat lubang permasalahan besar yang penulis temukan di sini karena simpulan tersebut memunculkan pertanyaan baru terkait alasan mengapa para korban urung untuk melaporkan kasus yang dialami. Munculnya reaksi bernuansa diskriminatif yang mengkerdilkan seperti anggapan terlalu sensitif dan jual mahal atau bahkan kurangnya pendekatan dari perusahaan akan perlindungan hak-hak perempuan bisa jadi menjadi alasan mengapa perempuan memilih untuk bungkam. Tidak hanya itu, munculnya keberanian menggunakan kesempatan yang ada untuk melakukan pelecehan seksual juga bisa jadi datang dari perasaan superior yang berasal dari budaya patriarki yang melanggengkan berbagai macam diskriminasi dapat terus terjadi. Pada akhirnya, masih banyak lapisan-lapisan masalah yang perlu diteliti dan dianalisis guna mengungkap alasan-alasan di balik kasus-kasus diskriminasi dan pelecehan seksual yang dihadapi oleh para pekerja perempuan.

Penelitian serupa terkait perlindungan pekerja perempuan juga dilakukan oleh banyak peneliti lain dengan studi kasus yang berbeda seperti pada dinas

transmigrasi, pabrik rokok di Tuban, pabrik rokok Sorgum di Malang, pabrik tempe di Ogan Ilir, pabrik garmen di Semarang, dan lain sebagainya. Di dalam penelitian ini, ditemukan bahwa berbagai kebijakan perlindungan pekerja perempuan terkait kebutuhan dasar perempuan seperti pemberian hak cuti haid, cuti hamil, dan cuti melahirkan, terutama pada pekerja perempuan di dinas transmigrasi dan pabrik garmen Semarang. Hanya saja, masih banyak pekerja yang enggan untuk menggunakan cuti yang diberikan karena rumitnya persyaratan yang harus dipenuhi (Nurendah, 2014). Namun, hal yang sebaliknya terjadi pada beberapa pabrik lain. Pada pabrik rokok Sorgum ditemukan fakta bahwa para pekerja perempuan di sini masih banyak yang mendapatkan upah jauh dari UMR serta mendapatkan banyak praktik-praktik diskriminasi. Mereka ditempatkan di posisi yang rendah, yakni pada aspek produksi, penggilingan, dan pengepakan. Penghasilan perusahaan yang terus berkurang juga membuat mereka menjadi korban PHK dan tidak mendapatkan pesangon yang layak (Fuaidah, 2018). Diskriminasi yang masif dan terstruktur juga terjadi pada pekerja perempuan di pabrik tempe di Kabupaten Ogan Ilir di mana ditemukan tiga jenis diskriminasi, yaitu: 1) diskriminasi upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki; 2) tidak adanya cuti hamil dan cuti melahirkan; serta 3) penambahan beban kerja oleh pemilik pabrik kepada para pekerja perempuan. Diskriminasi-diskriminasi tersebut dilatarbelakangi alasan bias gender dan unsur kekeluargaan sehingga pabrik memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja laki-laki. Kurangnya edukasi dan kesadaran akan kesetaraan gender juga membuat pabrik tidak sadar terhadap kebutuhan biologis perempuan terkait cuti haid, cuti hamil, dan melahirkan sehingga hak-hak tersebut tidak diberikan. Selain

itu, perempuan yang dianggap lebih telaten dalam pekerjaan domestik pun pada akhirnya harus dibebani pekerjaan tambahan untuk membersihkan alat-alat produksi tempe yang mana ini merupakan pekerjaan di luar kontrak dan pekerja pun tidak menerima upah tambahan atas jasa yang dikerjakan (Gunawansyah, 2021).

Berbagai fakta di atas menjadi bukti bahwa meskipun kebijakan perlindungan perempuan sudah diberikan dan regulasi terkait dengan pembagian upah yang tidak memandang gender sudah diberlakukan, tetapi ternyata masih banyak ditemukan lapisan-lapisan kasus diskriminasi gender. Untuk itu, penulis tergerak untuk meneliti sejauh mana diskriminasi gender terjadi dan bagaimana kebijakan perlindungan perempuan dapat diandalkan diambil dari sudut pandang pekerja perempuan di sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi di PT X yang berlokasi di Kabupaten Jepara.

Kabupaten Jepara sendiri memiliki 788 perusahaan dengan total tenaga kerja 121.148 pekerja yang terdiri dari 33.853 pekerja laki-laki dan 87.295 pekerja perempuan (kemnaker.go.id). Fakta bahwa tenaga kerja 72% didominasi oleh perempuan ini tentu menjadi hal menarik untuk diteliti. Ini juga sejalan dengan informasi yang penulis peroleh bahwa dari total 200 pekerja yang bekerja di PT X, 115 pekerja merupakan pekerja perempuan. Selain itu, PT X sendiri juga memiliki kondisi yang unik di mana meskipun perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar, tetapi hubungan antar pekerja maupun perusahaan dengan para pekerja memiliki kedekatan sosial yang cukup tinggi. Perusahaan dikenal lebih memprioritaskan untuk menerima pekerja dari lingkungan sekitar sehingga dapat

membuka lowongan pekerjaan bagi warga setempat. Perusahaan juga cenderung lebih fleksibel dalam memberikan perizinan bagi pekerja yang hendak menggunakan cuti hamil, haid, maupun melahirkan. Begitu pula apabila pekerja ingin kembali bekerja di perusahaan setelah keluar karena kendala hamil dan melahirkan. Pekerja dapat kembali bekerja di perusahaan kapan pun mereka mau. Namun, hal tersebut tentu tidak luput akan masalah. Sistem pengupahan yang seringkali tidak proporsional dengan pemberian izin cuti tanpa gaji membuat penulis tergerak untuk meneliti lebih lanjut terkait diskriminasi-diskriminasi lain yang terjadi di PT X. Tidak hanya itu, penulis juga berusaha melihat dari kaca mata perusahaan terkait bagaimana perusahaan mengupayakan perlindungan bagi para pekerja perempuan.

Berdasarkan pertimbangan di atas, penulis memilih perusahaan ini untuk diteliti lebih lanjut terkait bagaimana diskriminasi gender terjadi dan bagaimana kebijakan perlindungan perempuan efektif untuk mengakomodasi upaya keadilan gender. Agar penelitian dapat menjadi lebih komprehensif, penulis juga ingin meneliti lebih dalam terkait pemahaman dan kesadaran perempuan akan diskriminasi gender serta kebijakan perlindungan perempuan yang ada.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berikut dua pertanyaan kunci yang membentuk rumusan masalah dalam penelitian.

1. Apa saja permasalahan keadilan dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan yang dialami pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara?

2. Bagaimana kebijakan perlindungan pekerja perempuan dalam melindungi pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis permasalahan keadilan dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara.
2. Menganalisis bagaimana kebijakan perlindungan pekerja perempuan baik dari perusahaan maupun pengawas ketenagakerjaan dapat melindungi hak-hak pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penulis berharap penelitian ini dapat berperan dalam mendukung kemajuan riset di bidang ilmu pemerintahan, terutama untuk mengetahui diskriminasi gender yang terjadi pada pekerja perempuan di perusahaan dan bagaimana peran kebijakan perlindungan perempuan dalam upayanya melindungi hak-hak perempuan terutama untuk terhindar dari praktik-praktik diskriminasi gender. Harapannya, penelitian ini juga bisa menjadi basis data mengenai kesadaran yang dimiliki pekerja perempuan terhadap diskriminasi gender yang mereka alami serta kebijakan perlindungan pekerja perempuan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menemukan berbagai persoalan yang dihadapi oleh pekerja perempuan di perusahaan terutama dalam hal

diskriminasi gender. Peneliti juga menjadi tahu akan kesadaran pekerja perempuan terhadap diskriminasi gender dan kebijakan perlindungan pekerja perempuan kaitannya dengan efektifitas dari eksistensi kebijakan perlindungan perempuan.

## **1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis**

### **1.5.1 Konsep Gender**

Puspitawati (2013) memaknai gender sebagai perbedaan peran, fungsi, status, serta tugas yang diemban oleh laki-laki dan perempuan serta buah dari adanya konstruksi sosial dan budaya yang dibentuk melalui dinamika sosialisasi yang lama secara turun temurun. Para peneliti sosial memperkenalkan konsep gender untuk membedakan pemaknaan sifat kodrati dan sifat budaya laki-laki dan perempuan. Sifat kodrati laki-laki dan perempuan lahir secara bawaan sebagai ciptaan Tuhan, sedangkan sifat budaya laki-laki dan perempuan terbentuk karena dipelajari, diajarkan, serta ditanamkan sejak kecil oleh masyarakat. Masyarakat seringkali keliru untuk membedakan antara jenis kelamin (*sex*) yang bersifat kodrati dan tidak dapat diubah dengan gender sebagai pengelompokan yang bersifat kebudayaan dan sangat dapat diubah (Mosso dalam Pratami, 2018). Ini menyebabkan adanya stereotip gender di mana laki-laki lebih dikenal dengan bentuk dan karakteristik yang maskulin dan perempuan identik pada bentuk dan karakteristik yang cenderung feminim (Fakih, 2001).

Munculnya stereotip laki-laki dengan maskulinitasnya dan perempuan dengan feminitasnya dalam gender mendorong adanya dua teori yang menjelaskan mengenai bagaimana stereotip tersebut dapat terbentuk, yaitu *nurture* dan *nature*. Teori *nurture* dipahami sebagai proses pembentukan sifat yang berasal

dari pembelajaran lingkungan sehingga sifat tergantung pada pemahaman dan konstruksi sosial masyarakat. Sementara itu, teori *nature* menjelaskan bahwa sifat-sifat yang membentuk stereotip gender tersebut terbentuk karena adanya pengaruh dari aspek-aspek biologis yang dimiliki oleh kedua gender (Bertrand, 2011). Konstruksi sosial yang didorong oleh budaya patriarki dan memberikan makna pada perbedaan biologis menjadi indikator laki-laki dan perempuan dalam bersikap. Hal ini bermuara pada adanya limitasi hak, akses, dan partisipasi di lingkungan masyarakat. Muncul tuntutan peran, posisi, dan tanggung jawab yang dibebankan kepada laki-laki atau perempuan dan sangat beragam di tiap-tiap masyarakat. Sebagian masyarakat memaknainya dengan dalam ketika membahas pembatasan peran yang layak dilaksanakan oleh laki-laki dan perempuan, seperti bekerja dan mengurus rumah tangga (Puspitawati, 2013). Adanya keterlibatan kebudayaan yang mengkotakkan pemaknaan gender dan berujung pada budaya patriarkis ini akhirnya memunculkan fenomena ketidaksetaraan yang berujung pada terjadinya diskriminasi gender.

### **1.5.2 Konsep Diskriminasi Gender**

Kata diskriminasi pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai “pembedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, dan sebagainya)” yang mana apabila dikaitkan dengan gender, maka diskriminasi gender dalam KBBI didefinisikan sebagai “pembedaan sikap dan perlakuan terhadap sesama manusia berdasarkan perbedaan jenis kelamin”. Berdasarkan pasal 1 UU Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan terhadap Wanita,

diskriminasi gender, khususnya terhadap wanita, didefinisikan sebagai “Setiap pembedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat berdasarkan jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, sipil atau apapun oleh kaum wanita, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita”. Penjabaran definisi diskriminasi terhadap wanita tersebut memperlihatkan bahwa diskriminasi gender—dalam bentuk pembedaan, pengasingan, dan pembatasan—memang bertujuan untuk menjadikan suatu individu tidak dapat mengakui serta merasakan manfaat dari HAM. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan suatu lingkungan di mana kedudukan pria dan wanita menjadi tidak setara.

Becker dalam Coffman dan Exley (2018) menjabarkan terkait faktor pendorong adanya diskriminasi yang dapat dilihat melalui dua sudut pandang, yaitu *taste-based* atau berdasarkan selera dan secara statistik. Argumen *taste-based* menjelaskan bahwa diskriminasi berakar dari adanya preferensi-preferensi yang didukung oleh adanya kebencian dan prasangka. Sementara itu, diskriminasi berdasarkan statistik dipahami sebagai diskriminasi yang berakar dari keyakinan rasional mengenai perbedaan kemampuan dan keterampilan yang secara rata-rata dimiliki oleh tiap-tiap gender. Kedua diskriminasi gender ini dimanifestasikan dalam banyak tingkatan sosial masyarakat baik pada level negara, institusi kerja, perhimpunan, adat istiadat, hingga keluarga (Afandi, 2019). Faqih (2001) dalam bukunya mengenai Analisis Gender dan Transformasi Sosial mengklasifikasikan

diskriminasi gender dalam lima bentuk yang sering ditemui di tengah-tengah masyarakat. Kelima bentuk tersebut adalah sebagai berikut.

#### 1. Marginalisasi

Marginalisasi dipahami sebagai suatu upaya peminggiran akibat adanya perbedaan gender yang mengakibatkan kemiskinan. Fenomena diskriminasi gender dalam bentuk marginalisasi ini muncul karena kekeliruan masyarakat yang masih memaknai gender sebagai sex atau jenis kelamin. Perempuan yang secara fisik dianggap lemah akhirnya juga dianggap tidak layak untuk mengemban tanggung jawab dalam mencari penghasilan. Anggapan ini akhirnya memposisikan perempuan yang bekerja hanya sebagai pencari penghasilan tambahan di rumah tangga. Akibat, seringkali ini menjadi justifikasi bagi perusahaan untuk memberikan upah pekerja perempuan lebih sedikit dari pekerja laki-laki. Tidak cukup sampai di situ, kodrat perempuan yang dapat hamil dan melahirkan pun menjadi sasaran empuk bagi perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja atau memaksa pekerja perempuan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan karena sedang hamil dan akan melahirkan.

#### 2. Subordinasi

Hampir sama seperti marginalisasi, subordinasi juga didefinisikan sebagai pandangan bahwa peran yang dilakukan oleh suatu gender merupakan peran yang levelnya di bawah gender yang lain. Peran-peran ini terbentuk dari konstruksi sosial yang akhirnya membedakan peran antara laki-laki dan perempuan. Dalam hal ini, perempuan seringkali

diekspektasikan untuk berperan mengurus tugas domestik atau reproduksi, sedangkan laki-laki lebih berperan dalam tugas publik atau produksi. Ini tentu terlihat sebagai pembagian yang adil dan seharusnya tidak menimbulkan masalah. Hanya saja, terjadi perbedaan penghargaan sosial di mana pekerjaan domestik dan reproduksi memiliki derajat yang berbeda dibanding urusan publik dan produksi. Ini mengakibatkan perempuan menjadi berdiri pada posisi yang dirugikan di mana perempuan ter subordinasi karena perannya dianggap lebih rendah dan tidak terlalu penting dibanding laki-laki.

### 3. Stereotip

Stereotip dipahami sebagai pelabelan negatif yang memberikan gambaran atau impresi kepada suatu individu atau golongan yang mana biasanya pelabelan ini datang dari penggambaran yang keliru. Pelabelan ini sangat mengakar dalam pola pikir masyarakat sehingga kerap dimanfaatkan sebagai alasan untuk menjustifikasi perilaku dari satu golongan dengan golongan yang lain. Hampir sama dengan subordinasi, pelabelan juga memperlihatkan tendensi ketidakseimbangan pada relasi kekuasaan dan bermaksud untuk mendominasi atau mengontrol pihak lain. Dalam diskriminasi gender, pelabelan negatif seringkali menimpa perempuan dengan munculnya berbagai anggapan seperti perempuan dianggap lebih cengeng, senang untuk digoda, lebih emosional dibanding rasional, juga dianggap tidak memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan penting.

#### 4. Kekerasan (*violence*)

Kekerasan dimaknai sebagai sebuah tindakan menyakiti baik fisik maupun non fisik serta verbal dan non verbal yang diprakarsai oleh suatu jenis kelamin, lembaga, keluarga, lingkungan sosial, atau negara terhadap jenis kelamin yang lain. Pada kasus diskriminasi gender, adanya pemahaman mengenai gender yang seringkali keliru di masyarakat akhirnya menempatkan karakter perempuan dan laki-laki secara berbeda. Adanya pemahaman bahwa perempuan cenderung lebih feminim dan laki-laki cenderung lebih maskulin diwujudkan melalui karakteristik psikologis, seperti laki-laki yang dipandang sebagai sosok yang perkasa, gigih, pemberani, layak berkuasa, dihormati, dan lain sebagainya. Sementara itu, perempuan dianggap sebagai sosok yang lebih lembut, lemah, penurut, dan lain sebagainya. Perbedaan karakter ini akhirnya dimanfaatkan untuk melakukan upaya-upaya tindakan kekerasan. Dengan adanya anggapan bahwa perempuan merupakan sosok lemah, ini seakan menjadi justifikasi bagi suatu gender atau kelompok lain dalam bersikap semau hati terhadap perempuan, seperti dengan melakukan praktik kekerasan. Berbagai tindak kekerasan yang muncul akibat adanya anggapan ini adalah seperti adanya kasus KDRT, pemerkosaan, *genital mutilation*, pelecehan seksual, prostitusi, hingga eksploitasi seks.

UN Women mengklasifikasi tipe-tipe kekerasan terhadap perempuan menjadi tujuh, yaitu kekerasan domestik, kekerasan seksual, pembunuhan manusia, perdagangan manusia, sunat perempuan, dan kekerasan

online/digital. Penjelasan dan bentuk-bentuk tiap tipe kekerasan adalah sebagai berikut.

#### 1) Kekerasan Domestik

Kekerasan domestik merupakan segala bentuk pola atau sikap yang digunakan untuk menambah atau mempertahankan kekuasaan dan kontrol terhadap pasangan. Kekerasan tipe ini merupakan kekerasan yang banyak terjadi pada kalangan perempuan di seluruh dunia. Yang termasuk ke dalam kekerasan domestik yaitu:

- a. Kekerasan Ekonomi. Bentuk kekerasan ini berusaha membuat seseorang bergantung secara finansial dengan mempertahankan kontrol penuh pada sumber finansial, pemutusan akses untuk mendapatkan uang, dan/atau melarang untuk bersekolah atau bekerja.
- b. Kekerasan Psikologis. Kekerasan psikologis termasuk hal-hal yang menyebabkan rasa takut seperti intimidasi; mengancam secara psikis baik ke korban secara langsung atau keluarga terdekat korban; perusakan properti dan hewan peliharaan; permainan pikiran, atau isolasi yang dipaksakan dari teman, keluarga, sekolah, dan/atau pekerjaan.
- c. Kekerasan Emosional. Kekerasan emosional termasuk tindakan yang berpotensi mengurangi harga diri dan menyebabkan rendah diri seperti kritik secara terus menerus, meremehkan kemampuan korban, kekerasan verbal, merusak hubungan pasangan dengan anaknya, atau

tidak memperbolehkan pasangan untuk bertemu teman dan keluarganya.

- d. Kekerasan Fisik. Kekerasan fisik menyangkut hal-hal seperti menyakiti pasangan dengan memukul, menendang, membakar, meremas, mencubit, menampar, menjambak, menggigit, menolak untuk memberikan perawatan medis atau memaksa untuk memberi alkohol dan narkoba, serta berbagai pemaksaan fisik yang lain.
- e. Kekerasan Seksual. Kekerasan ini melibatkan hal-hal yang terkait dengan pemaksaan pasangan agar terlibat dalam aksi seksual di luar persetujuan yang bersangkutan.

## 2) Pembunuhan Manusia (*Femicide*)

*Femicide* merupakan aksi pembunuhan perempuan yang disengaja karena jenis kelamin korban perempuan. Salah satu penyebab maraknya kasus *femicide* ini adalah karena adanya fenomena *honor killing* di beberapa kebudayaan di mana anggota keluarga akan dibunuh karena telah merusak harkat dan martabat keluarga. Biasanya menyangkut kesucian diri (keperawanan) serta orientasi seksual yang dianggap memalukan nama baik keluarga. Jenis kekerasan ini juga dapat didefinisikan secara luas sebagai bentuk pembunuhan terhadap perempuan dengan alasan apa pun, termasuk di dalamnya adalah yang sering dilakukan oleh pasangan atau mantan pasangan melalui penyiksaan, ancaman, intimidasi, dan kekerasan seksual hingga menyebabkan pasangan meninggal.

### 3) Kekerasan Seksual

Kekerasan seksual merupakan berbagai macam aksi seksual yang dilakukan di luar persetujuan yang bersangkutan, baik yang bersangkutan tidak memberikan persetujuan secara langsung atau ketika persetujuan tidak bisa diberikan karena yang bersangkutan masih tergolong anak-anak, memiliki gangguan mental, atau ketidaksadaran diri karena alkohol maupun narkoba. Berikut merupakan bentuk-bentuk kekerasan seksual.

- a. Pelecehan Seksual (*Sexual Harassment*). Yang termasuk di dalam pelecehan seksual adalah kontak fisik seperti memegang, mencubit, menampar, atau meraba orang lain secara seksual. Ini juga termasuk hal-hal dalam bentuk non-fisik seperti *catcalling* (aksi menggoda), komentar bernada seksual mengenai tampilan atau tubuh seseorang, permohonan untuk bantuan seksual, tatapan secara seksual, pembuntutan, atau pengeksposan organ-organ seksual seseorang.
- b. Pemerkosaan. Ini merupakan berbagai macam bentuk hubungan seksual atau penetrasi baik vaginal, anal, maupun oral yang dilakukan terhadap orang lain menggunakan objek apa pun baik tubuh maupun benda lain. Ini dapat dilakukan oleh siapa pun baik diketahui atau tidak diketahui oleh penyintas atau di luar maupun di dalam sebuah hubungan, termasuk hubungan pernikahan.
- c. Pemerkosaan Korektif (*Corrective Rape*). Ini merupakan bentuk pemerkosaan yang dilandasi pandangan seksual atau label gender seseorang dengan tujuan memaksa korban untuk menyesuaikan

orientasi seksual mereka menjadi hetero dan identitas gender mereka dengan identitas gender yang normatif.

d. *Rape Culture*. Ini merupakan lingkungan sosial yang memperbolehkan adanya kekerasan seksual untuk dinormalisasikan dan dibenarkan. Budaya ini berakar dari patriarki dan didorong oleh adanya ketidaksetaraan gender serta bias-bias terhadap gender dan seksualitas.

#### 4) Perdagangan Manusia

Ini merupakan upaya mengakuisisi dan mengeksploitasi seseorang melalui berbagai macam bentuk seperti pemaksaan dan penipuan. Gender yang kerap menjadi korban perdagangan manusia adalah perempuan sebagai korban eksploitasi seksual.

#### 5) Sunat Perempuan (Female Genital Mutilation).

Ini merupakan prosedur yang secara sengaja melukai atau memotong bagian tubuh genital perempuan demi landasan di luar ketentuan medis. FGM merupakan bentuk norma sosial yang dianggap diperlukan sebagai langkah untuk menyiapkan anak perempuan untuk menghadapi usia dewasa dan pernikahan. Praktik ini didorong oleh adanya kepercayaan bahwa FGM dapat mengurangi tingkat nafsu seksual perempuan dan hubungannya dengan toleransi pengekspresian syahwat antara laki-laki dan perempuan yang timpang.

#### 6) Pernikahan Dini

Pernikahan dini merupakan sebutan bagi pernikahan yang dilakukan oleh salah satu maupun kedua pasangan di bawah umur (di bawah delapan belas tahun). Pernikahan ini digolongkan sebagai salah satu bentuk kekerasan dan merupakan praktik pernikahan yang ilegal dan melanggar HAM. Ini karena sebuah pernikahan sudah seharusnya berdasarkan atas persetujuan dari kedua belah pihak dan mempelai yang berusia di bawah umur digolongkan sebagai anak-anak sehingga belum bisa memberikan persetujuan. Tidak hanya itu, praktik pernikahan dini biasanya menasar pada perempuan usia dini yang mengharuskan mereka untuk berhenti dari sekolah dan menyebabkan terjadinya berbagai macam kekerasan domestik.

#### 7) Kekerasan *Online*/Digital

Kekerasan digital mengarah pada berbagai macam kekerasan yang terjadi melalui media teknologi informasi dan komunikasi, seperti *smartphone*, internet, media sosial, online game, aplikasi pesan elektronik, dan lain sebagainya. Terdapat tiga bentuk kekerasan digital yang kerap menasar perempuan, yaitu:

- a. *Cyberbullying*. Ini merupakan praktik pengiriman pesan elektronik yang mengandung unsur intimidasi dan ancaman sehingga menimbulkan rasa takut bagi penerima.
- b. *Non-consensual sexting*. Ini merupakan pesan elektronik secara sensual yang di mana pengirim sengaja mengirimkan pesan teks, gambar, atau video secara eksplisit di luar persetujuan penerima.

c. *Doxing*. Ini merupakan pengeksposan informasi pribadi korban kepada khalayak publik dengan tujuan ingin mempermalukan korban melalui dunia maya.

#### 5. Beban Ganda (*Double Burden*)

Bentuk diskriminasi gender ini diartikan sebagai banyaknya tugas yang dibebankan kepada salah satu jenis kelamin dan tidak sebanding dengan jenis kelamin yang lain. Pada diskriminasi gender, tugas reproduksi perempuan seringkali dipandang sebagai tugas yang stagnan dan permanen. Akibatnya, walaupun kuantitas perempuan yang mencari penghasilan di wilayah publik meningkat, namun hal tersebut tidak mengurangi tugas mereka di ranah domestik. Alhasil, perempuan yang bekerja di wilayah publik pun seringkali harus menanggung beban domestik yang sama sehingga diskriminasi gender di era modern ini juga memunculkan beban ganda bagi perempuan.

#### 1.5.3 Konsep Keadilan Gender

Anjani (2008) mendefinisikan konsep tersebut sebagai adanya upaya untuk memberikan keadilan yang setara bagi kedua gender. Lebih lanjut menurut McKay (2000), berdasarkan teori rekonsiliasi, keadilan gender dimaknai sebagai proses hukum yang adil, tidak memberikan hak istimewa apapun bagi laki-laki, dan memastikan tidak adanya bentuk kejahatan apapun yang harus dialami perempuan saat dan setelah konflik terjadi. Untuk itu, McKay (2000) berpendapat bahwa kebalikan dari keadilan gender adalah ketidakadilan gender di mana lingkungan mengabadikan ketidaksetaraan, melanggar aspek fundamental HAM, menghalangi

penyembuhan dan restorasi psikologis, serta mencegah masyarakat untuk dapat mengembangkan potensi mereka secara penuh. Sementara itu, Widayani dan Hartati (2014) mengartikan keadilan gender sebagai upaya yang adil bagi perempuan dan laki-laki. Guna memastikan bahwa upaya tersebut adil, maka diperlukan penghapusan tindakan-tindakan yang secara sosial dan berdasarkan historis dapat menghalangi perempuan dan laki-laki untuk berperan dan merasakan output dari peran yang dilakukan. Fraser (2007) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa untuk memahami keadilan gender, diperlukan pemahaman terkait gender yang dapat dilihat melalui dua perspektif, yaitu distribusi (*distribution*) dan pengakuan (*recognition*). Dalam perspektif distributif, gender muncul sebagai diferensiasi kelas yang berakar dari struktur ekonomi masyarakat. Terdapat pembagian kerja antara *paid productive labour*, *unpaid productive labour*, dan *domestic labour* atau pekerjaan yang secara produktif dibayar, tidak dibayar, atau pekerjaan rumah tangga. Dalam hal ini, masyarakat biasanya meletakkan perempuan pada posisi terakhir, yaitu sebagai *domestic labor*. *Paid labour* sendiri juga dibedakan menjadi dua, yaitu *higher-paid* yang didominasi oleh pria dan pekerjaan di bidang profesional serta manufaktur, sedangkan *lower-paid* didominasi oleh perempuan yang sering disebut “*pink collar*” dan berkisar pada pekerjaan domestik. Ini menghasilkan ketidakadilan distribusi pekerjaan di dalam struktur ekonomi didasarkan pada adanya perbedaan gender. Sementara itu, dalam perspektif pengakuan, gender muncul sebagai status pembeda yang berakar pada status hierarki di masyarakat. Masyarakat pada dasarnya memberikan nilai lebih bagi hal-hal berbau maskulinitas yang cenderung diasosiasikan pada laki-laki serta

meremehkan hal-hal berbau feminin yang cenderung diasosiasikan pada perempuan. Paradigma androsentris ini akhirnya menjalar ke berbagai aspek baik hukum, kebijakan pemerintah, dan praktik-praktik profesional lain yang menyebabkan perempuan harus memikul beban status sebagai *subordinate* yang kerap menyebabkan aksi-aksi kekerasan dan pelecehan. Fenomena ini tentu merupakan wujud dari ketidakadilan akibat adanya salah pengakuan. Kedua perspektif ini pada dasarnya saling mempengaruhi satu sama lain sehingga ketika dikombinasikan, maka terbentuk politik feminis yang berkeinginan untuk memberikan keadilan bagi perempuan dalam ranah politik distribusi (ekonomi) serta politik pengakuan (budaya).

Untuk memastikan bahwa keadilan gender dapat tercapai, maka Fraser (2007) memperkenalkan konsep dua dimensi keadilan yang berpusat pada prinsip paritas partisipasi. Berdasarkan prinsip ini, keadilan membutuhkan susunan sosial yang mengizinkan semua anggota masyarakat untuk berinteraksi dengan satu sama lain secara setara sebagai rekan. Dalam aspek distribusi, paritas partisipasi ini dapat dicapai melalui terjaminnya kemerdekaan dan suara dari tiap-tiap gender. Sementara itu, aspek pengakuan dapat dicapai melalui kepastian adanya penghargaan dan kesempatan yang setara untuk mencapai penghargaan sosial bagi tiap gender. Dengan menafsirkan distribusi dan pengakuan sebagai dimensi keadilan yang saling berkaitan dan tidak dapat direduksi, maka hal tersebut dapat memperlebar pemahaman akan keadilan yang tidak hanya pada aspek kelas dalam struktur ekonomi, tetapi juga aspek status dalam masyarakat.

#### **1.5.4 Hak-Hak Pekerja Perempuan**

Hak menurut KBBI dimaknai sebagai wewenang untuk melakukan suatu hal (karena telah diatur oleh regulasi), sedangkan Prinst (2000) mengartikan hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seorang individu karena kedudukan atau status orang tersebut. Dalam kajian ini, pekerja dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan atau tempat bekerjanya perlu memiliki hak untuk melindungi pekerja dan juga merupakan bagian dari hak asasi manusia (Tantimin & Sinukaban, 2021). Kaitannya dengan pekerja wanita, Pekerja perempuan harus dilindungi dengan hak-hak khusus yang terkait dengan kodratnya, terutama selama masa kehamilan, persalinan dan membesarkan anak (Banjarani, 2019). Hak-hak pekerja di atas dimaksudkan untuk melindungi perempuan dari risiko disfungsi reproduksi (Darwin dan Wijaya dalam Widyaningrum, 2018). Sejalan dengan Darwin dkk, (Suratman dalam Fachtony, 2021) juga berpendapat bahwa hak-hak khusus di atas dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan dari adanya pelanggaran norma-norma kesusilaan maupun upaya menjaga fisik yang secara kodrati umumnya tidak lebih kuat dari pria, terutama berkaitan dengan banyaknya diskriminasi dan ketidakadilan gender yang terjadi.

#### **1.5.5 Kebijakan Perlindungan bagi Pekerja Perempuan**

Anderson dalam Islamy (2000) mendefinisikan kebijakan sebagai suatu rangkaian peraturan yang memiliki tujuan tertentu dan diikuti serta dilaksanakan oleh seseorang atau kelompok guna menyelesaikan suatu masalah tertentu. Kebijakan perlindungan merupakan bentuk perlindungan yang berisi peraturan-peraturan di mana setiap masyarakat harus menaati dan apabila melanggar akan

dikenakan sanksi (Puspa, 1977). Kaitannya dengan perlindungan tenaga kerja, Soepomo dalam Susiana (2017) berpendapat bahwa terdapat tiga jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu: 1) perlindungan ekonomis yang merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk pemberian upah yang layak, termasuk apabila tenaga kerja harus bekerja di luar kehendaknya atau di luar tugasnya; 2) Perlindungan sosial yang merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk pemberian jaminan kesehatan kerja serta jaminan adanya kebebasan untuk berserikat dan berorganisasi; serta 3) Perlindungan teknis yang merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk pemberian jaminan keamanan dan keselamatan kerja bagi para pekerja. Tujuan dari adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin hadirnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak dominasi, yaitu atasan kerja atau pemilik perusahaan kepada pihak submisif, yaitu para pekerja. Untuk itu, para pengusaha wajib melaksanakan ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku (Soedjono, 2000).

Irianto (2006) menjelaskan bahwa pada dasarnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan berpijak pada 3 (tiga) hal, antara lain:

- 1) Protektif. Sistem perlindungan yang ada hendaknya ditujukan untuk melindungi fungsi reproduksi tenaga kerja perempuan yang meliputi istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandungan.
- 2) Korektif. Sistem perlindungan yang ada ditujukan sebagai peringatan sekaligus perlindungan atas kedudukan tenaga kerja perempuan yang setara dengan laki-laki, seperti larangan PHK bagi buruh perempuan karena

menikah, hamil atau melahirkan. Selain itu, aspek korektif ini juga harus menjamin buruh perempuan agar dapat dilibatkan dalam penyusunan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja.

- 3) Non-diskriminatif. Ini berarti sistem perlindungan yang ada harus berupaya untuk menghilangkan adanya tindakan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan di tempat kerja.

Di Indonesia sendiri, kebijakan perlindungan bagi pekerja perempuan secara rinci diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan yang diatur adalah terkait dalam dua aspek, yaitu perlindungan pada aspek kodrati dan perlindungan dari aspek diskriminasi. Perlindungan dari aspek kodrati meliputi pemberian cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, hingga cuti keguguran bagi pekerja perempuan. Perlindungan-perlindungan lain yang terkait dengan aspek kodrati juga termasuk penyediaan fasilitas atau lokasi untuk menyusui dan memeras susu bagi pekerja perempuan yang baru saja melahirkan. Pada saat hamil, pekerja juga berhak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan mendapatkan bantuan biaya persalinan dari perusahaan melalui BPJS Kesehatan. Sementara itu, pada aspek diskriminasi, perempuan dilindungi dengan peraturan tambahan terkait pemberlakuan jam malam bagi pekerja perempuan serta larangan untuk melakukan PHK bagi pekerja perempuan yang menikah, hamil, ataupun melahirkan. Selain itu, kesetaraan juga diwujudkan dengan larangan akan adanya diskriminasi upah dan kesempatan kerja bagi pekerja perempuan (Susiana, 2017).

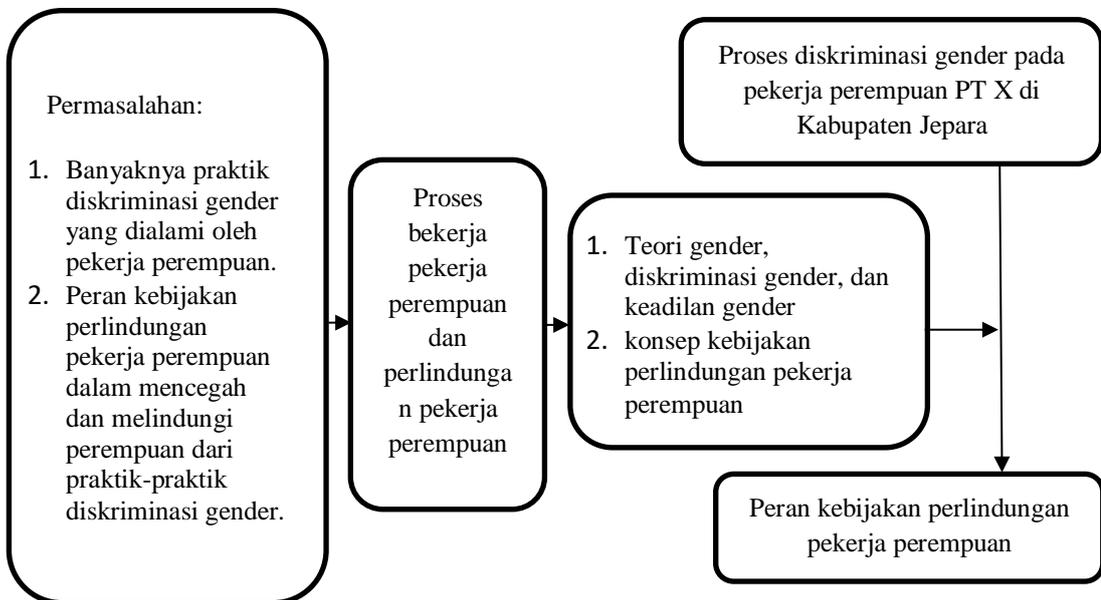
Meskipun telah diatur dalam Undang-Undang, tetapi, seperti yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang, pelanggaran atas pemenuhan hak-hak

perempuan masih kerap terjadi. Dalam rangka mendapatkan perlindungan terhadap kesehatan reproduksinya seperti cuti haid, keguguran, melahirkan, dan sebagainya, tak jarang perempuan harus dihadapkan pada relasi industri yang lebih mementingkan nilai ekonomi ketimbang pemenuhan hak-hak para pekerjanya (Maimunah dan Fauziah, 2010). Ini membuktikan bahwa kebijakan perlindungan terhadap pekerja perempuan tidak cukup kuat untuk melawan arus kekuasaan perusahaan untuk tidak membiarkan pekerja mendapatkan haknya. Banyaknya celah dalam implementasi kebijakan perlindungan perempuan merupakan hasil dari adanya pengawasan yang tidak efektif serta tidak adanya sanksi pidana ketika terjadi perbedaan antara pelaksanaan dan kebijakan yang berlaku (Prajnaparamita, 2019).

Selama ini, pengawasan terkait pelaksanaan kebijakan perlindungan perempuan dilakukan oleh Dinas Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) melalui inspeksi mendadak. Namun, sidak ini pun tidak akan berjalan efektif apabila tidak diikuti dengan peran aktif pekerja untuk menyuarakan haknya. Prajnaparamita (2019) juga berpendapat bahwa proses pemantauan implementasi kebijakan tidak akan berfungsi dengan baik jika tenaga kerja yang terkena dampak tidak melaporkan pelanggaran kebijakan. Bagaimanapun, upaya ini pun sangat dilematis mengingat adanya relasi kekuasaan yang timpang antara pekerja dan pengusaha. Rasa takut akan kehilangan pekerjaan membuat banyaknya pekerja, terutama perempuan, harus mau tidak mau berusaha untuk bertahan dalam ketidakadilan. Fenomena ini pun sejalan dengan pendapat Fischer dalam Bacchi (1999) yang mengemukakan bahwa "*policy advisor was not neutral*", ini berarti proses

pembentukan dan implementasi suatu kebijakan sangat bergantung pada pembuat kebijakan selaku pemegang kekuasaan tertinggi. Dalam hal ini, pemerintah memegang kendali penuh atas pembuatan serta pengawasan pada kebijakan perlindungan pekerja perempuan. Apabila pemerintah cukup sadar dan peduli akan pentingnya penegakan keadilan gender dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan melalui kebijakan perlindungan pekerja perempuan, maka bukan tidak mungkin pemerintah dapat memberikan cukup tekanan bagi perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan dan secara bersamaan menciptakan kondisi yang aman dan nyaman bagi pekerja, terkhusus perempuan, untuk melaporkan apabila terjadi pelanggaran.

### 1.6 Kerangka Berpikir



## **1.7 Definisi Konseptual dan Operasional**

### **1.7.1 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual merujuk pada penentuan karakteristik dari variabel-variabel yang diteliti berdasarkan landasan teori yang penulis telah paparkan. Sesuai dengan masalah yang penulis teliti, pengaplikasian konsep penulis yang dimungkinkan sesuai dengan pembahasan adalah sebagai berikut.

1. Gender sebagai bentuk konstruksi sosial yang memberikan status dan peran yang berbeda pada pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan.
2. Diskriminasi gender sebagai upaya pembedaan dan pembatasan jenis kelamin tertentu dalam penikmatan HAM.
3. Keadilan gender sebagai upaya menyetarakan gender tidak hanya melalui regulasi, tetapi juga pembenahan persepsi sosial budaya akan gender.
4. Hak-hak pekerja perempuan sebagai upaya melindungi sifat kodrati perempuan, yaitu fungsi reproduksi, serta perlindungan dari diskriminasi.
5. Kebijakan perlindungan pekerja perempuan sebagai implementasi upaya melindungi hak-hak pekerja perempuan dan memenuhi unsur protektif, korektif, dan non-diskriminatif.

### **1.7.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merujuk pada analisis turunan dari dari konsep yang lebih spesifik untuk memudahkan pengukuran penelitian (Nazir, 1999). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu analisis terkait kebijakan perlindungan pekerja perempuan dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan PT

X di Kabupaten Jepara. Secara rinci, kajian analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengukur diskriminasi gender yang dialami pekerja perempuan menggunakan klasifikasi diskriminasi gender oleh Fakih (2001) yang mencakup: marginalisasi, subordinasi, stereotip, kekerasan, dan beban ganda.
2. Mengukur upaya keadilan gender melalui perlindungan hak-hak pekerja perempuan baik dari perusahaan maupun pengawas ketenagakerjaan. Cakupan perlindungan yang dianalisis adalah terkait hak mendapatkan beban kerja yang setara, hak terlindungi dari kekerasan seksual, hak mendapat cuti haid, hamil, dan melahirkan, serta hak untuk mendapat perlindungan bekerja di atas pukul 23.00.
3. Mengukur implementasi kebijakan perlindungan pekerja perempuan dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan berdasarkan unsur wajib dalam perlindungan pekerja perempuan menurut Irianto (2006), yaitu protektif, kuratif, dan non-diskriminatif.

## **1.8 Metode Penelitian**

### **1.8.1 Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan yang penulis gunakan yaitu pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan teknik riset yang memuat pemahaman pola pikir, arti, dan sudut pandang manusia terkait fenomena-fenomena yang menjadi inti dari penelitian. Berhubung pemahaman merupakan hal yang ingin diraih dalam penelitian kualitatif, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian merupakan

pedoman dan teknik mendapatkan data (Ashofa, 2003). Sementara itu, penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan masalah-masalah yang terjadi, baik secara alamiah maupun rekayasa manusia. Pendekatan ini lebih fokus kepada sifat, mutu, dan hubungan antar kejadian. Tidak hanya itu, keunikan lain dari pendekatan deskriptif adalah pendekatan ini tidak berusaha memanipulasi atau mengganti variabel-variabel yang diteliti dan fokus untuk menjabarkan suatu kejadian dengan apa adanya. Satu-satunya tindakan yang dilakukan adalah penelitian itu sendiri melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi (Sukmadinata, 2011). Penelitian kualitatif deskriptif dianggap paling relevan untuk meneliti permasalahan ini karena dapat memaparkan permasalahan-permasalahan serta kebijakan perlindungan yang dialami pekerja perempuan secara utuh. Dalam bukunya yang bertajuk “Metode Penelitian Kualitatif”, Moleong berpendapat bahwa “Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik utuh” (Moleong, 2013).

Pendekatan kualitatif penulis gunakan untuk meneliti proses diskriminasi gender yang terjadi pada para pekerja perempuan di PT X dan pendekatan diskriptif digunakan untuk meneliti hubungan timbal balik antara masalah, kebijakan, dan penerapannya di PT X.

### 1.8.2 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan riset ini penulis menetapkan lokasi penelitian di Perusahaan Terbuka (PT) yang penulis samarkan identitasnya menjadi PT X dan berlokasi di Kabupaten Jepara.

### 1.8.3 Subjek Penelitian

Subjek riset merupakan seseorang, entitas, ataupun organisme yang digunakan sebagai tumpuan informasi dalam proses pengumpulan data riset (Idrus, 2009). Sementara itu, Arikunto dalam Rahmadi (2011) mendefinisikan subjek riset merupakan entitas atau individu yang menjadi sumber data di mana elemen riset melekat dan menjadi titik permasalahan. Pada penelitian ini, subjek penelitian penulis yaitu:

**Tabel 1.1 Deskripsi Informan**

No	Informan	Keterangan
1.	Pengawas di Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah	Informan pertama merupakan Pengawas yang ditunjuk untuk mengawasi bidang ketenagakerjaan di lima kabupaten Eks Karesidenan Pati, yaitu Jepara, Kudus, Pati, Rembang, dan Blora.

2.	Pekerja Perempuan 1	Informan kedua merupakan pekerja perempuan yang bekerja di bagian QC ( <i>Quality Control</i> ) pada tahap <i>finishing</i> (akhir) proses produksi.
3.	Pekerja Perempuan II	Informan ketiga merupakan pekerja perempuan yang bekerja di bagian pengamplasan menggunakan mesin.
4.	Pekerja Perempuan III	Informan keempat merupakan pekerja perempuan yang bekerja di bagian pemasangan stiker produk pada tahap <i>finishing</i> (akhir).
5.	Pekerja Perempuan IV	Informan kelima merupakan pekerja perempuan yang bekerja di bagian <i>plywood</i> pembahanan yang bertugas untuk merangkai papan-papan.

6.	<i>Person in Charge</i> Karyawan	Informan keenam merupakan pihak perusahaan yang bertugas menangani kebutuhan karyawan.
----	----------------------------------	--

#### 1.8.4 Jenis dan Sumber Data

##### a. Data Primer

Data primer merupakan ragam data, dokumen tertulis, catatan, informasi, argumen dan sejenisnya yang didapat dari sumber primer. Pada penelitian ini data primer didapatkan dari hasil wawancara dengan para pekerja perempuan, pihak perusahaan, dan pengawas ketenagakerjaan. Data juga didapatkan melalui pengamatan langsung ke instansi terkait, dalam hal ini adalah PT X di Kabupaten Jepara.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah ragam data yang didapatkan dari dokumen tertulis, catatan, informasi, opini maupun hal-hal lain yang dihasilkan dari sumber sekunder (buku, jurnal, hasil penelitian, dan sebagainya). Pada penelitian ini data sekunder didapatkan dengan melakukan pencarian melalui internet, perpustakaan, dan skripsi serta jurnal terdahulu terkait kebijakan perlindungan pekerja perempuan.

#### 1.8.5 Teknik Pengumpulan Data

##### a. Observasi

Teknik ini merupakan cara mendapatkan data di mana penulis mengamati situasi sosial budaya serta sistem kerja para pekerja perempuan di pabrik PT X Kabupaten Jepara.

b. Wawancara

Teknik ini merupakan sarana pengambilan data yang digunakan penulis melalui proses tanya jawab kepada subjek riset terkait dengan kegiatan penelitian subjek penelitian untuk mengumpulkan informasi dari informan. Penulis menggunakan metode ini untuk bertanya kepada pekerja perempuan PT X, pihak PT X, serta pengawas ketenagakerjaan.

c. Dokumentasi

Teknik ini merupakan sarana pengambilan data yang dilaksanakan penulis dengan menambahkan data lain yang berkaitan dengan riset ini. Teknik ini bisa dilakukan dengan menyertakan beberapa gambar dan fakta dari penelitian.

### **1.8.6 Analisis Data**

Metode analisis data yang dipakai dalam riset ini merupakan metode analisis kualitatif, yaitu penguraian yang dilaksanakan dengan mengkombinasikan riset kepustakaan dan penelitian langsung. Analisis dilaksanakan dengan teknik menganalisis problematika yang ada di lapangan yakni mengenai diskriminasi gender pada pekerja perempuan di pabrik serta peran dari kebijakan perlindungan perempuan yang dilakukan baik perusahaan maupun pengawas ketenagakerjaan dalam mencegah dan mengatasi kasus diskriminasi gender yang terjadi. Sesuai melakukan analisis data, hasil dari analisis tersebut disampaikan secara deskriptif

dengan menjelaskan apa yang relevan terhadap masalah yang diteliti. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis susun kesimpulan atas pertanyaan yang diajukan. Model yang digunakan untuk menganalisis data kualitatif adalah melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, lalu penyusunan kesimpulan.