

PERSEPSI PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP PRAKTIK DISKRIMINASI GENDER (STUDI PADA INDUSTRI GARMEN, KABUPATEN SEMARANG, JAWA TENGAH)

Sevira Risma Wardany^{1*}, Yustina Ertie Pravitasmara Dewi²

Universitas Kristen Satya Wacana^{1,2}

e-mail: laurensiasevira@gmail.com (*corresponding author*)

ABSTRACT

Gender inequality triggers a conflict called gender discrimination. In the world of work with its diverse human resources, gender discrimination still often occurs. The majority of cases make female workers as victims. This study aims to explore the perceptions of female workers who work in several garment industries, Semarang Regency, Central Java related to gender discrimination. Exploring perceptions is carried out starting from investigating triggers, knowing the form, and identifying the impact of gender discrimination experienced by female workers. The method used is qualitative with a phenomenological approach. The data used is primary data collected through non-participatory observation and structured and in-depth interviews with female workers who became informants. The results found that the most important trigger of gender discrimination is patriarchy, with the most obvious form being sexual harassment, which has an impact on work stress on female workers who are victims.

Keywords: *gender; gender inequality; gender discrimination; women workers.*

ABSTRAK

Ketidaksetaraan gender memicu sebuah konflik yang disebut diskriminasi gender. Dalam dunia kerja dengan keberagaman sumber daya manusianya, diskriminasi gender masih kerap terjadi. Mayoritas kasus menjadikan pekerja perempuan sebagai korban. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi pekerja perempuan yang bekerja pada beberapa industri garmen, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah terkait diskriminasi gender. Penggalian persepsi dilakukan mulai dari menginvestigasi pemicu, mengetahui bentuk, serta mengidentifikasi dampak diskriminasi gender yang dialami oleh pekerja perempuan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui observasi non-partisipatif serta wawancara terstruktur dan mendalam kepada pekerja perempuan yang menjadi informan. Hasil penelitian menemukan bahwa pemicu diskriminasi gender paling utama ialah patriarki, dengan bentuk paling nyata yaitu pelecehan seksual dan membawa dampak stres kerja pada pekerja perempuan sebagai korban.

Kata kunci: *gender; ketidaksetaraan gender; diskriminasi gender; pekerja perempuan.*

1. PENDAHULUAN

Gender merupakan kumpulan peran, tingkah laku, aktivitas, dan karakteristik yang dianggap layak bagi laki-laki dan perempuan, serta dibentuk melalui sosialisasi dalam masyarakat (WHO, 2012). Menurut Nuraeni dan Lilin Suryono (2021), konsep gender berasal dari proses sosiologi dan budaya yang membagi peranan dan kedudukan antara laki-laki dan perempuan dalam sebuah lingkungan masyarakat. Pembagian kedudukan dan peranan tersebut yang seringkali menimbulkan ketimpangan.

Isu mengenai ketimpangan gender atau umumnya disebut ketidaksetaraan gender, menjadi isu berkelanjutan di tengah masyarakat. Ketidaksetaraan gender yang terjadi dipengaruhi oleh masyarakat yang masih kerap memandang laki-laki memiliki nilai yang berbeda dibandingkan perempuan (Yusrini, 2017). Pandangan ini menimbulkan sebuah stereotip, hingga menciptakan ketidakadilan bagi kaum perempuan. Mengutip dari pernyataan Kementerian Keuangan dalam sebuah artikel CNBC Indonesia, ketidakadilan terhadap perempuan dipicu oleh budaya patriarki, yang hingga saat ini masih dipercaya sebagian besar masyarakat, dimana perempuan ditempatkan pada posisi subordinat sehingga dianggap tidak pantas menentukan nasibnya sendiri (Putri, 2020).

Rokhmansyah (2016) menerangkan patriarki merupakan serapan dari kata patriarkat, yang secara etimologi memiliki arti penempatan laki-laki pada posisi tunggal dan di atas segala-galanya. Lahirnya budaya patriarki dilatar belakangi oleh peran besar kaum laki-laki dalam memajukan dunia, sehingga laki-laki dianggap lebih *superpower* dan mampu mengemban segala tugas dibandingkan perempuan (Pahlevi et al., 2020). Sakina dan Siti (2017) menilai dalam budaya patriarki peran perempuan dibatasi, yang membuat mereka terbelenggu dan terdiskriminasi. Tidak berhenti pada lapisan masyarakat, ketidaksetaraan gender telah menjadi isu hangat dalam dunia kerja. Hadirnya paham gender yang tidak setara menghambat pengembangan karir pekerja yang menjadi korban.

Kasus-kasus penyimpangan terkait diskriminasi gender masih marak terjadi pada lingkungan kerja di Indonesia. Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan mencatat persentase kasus pelecehan seksual yang dialami pekerja perempuan di lingkungan kerja mencapai 90% (Chuzafah, 2021). Kasus terkait eksploitasi pekerja perempuan yang sedang hamil oleh sebuah perusahaan produsen pangan besar, juga pernah ramai diperbincangkan beberapa waktu yang lalu. Aksi mogok kerja yang dilakukan 600 pekerja diliput oleh beberapa media berita, yang menyebutkan tingginya angka keguguran dan kematian bayi baru lahir di perusahaan tersebut disebabkan oleh tidak terpenuhinya hak-hak perempuan hamil (Astutik, 2020). Iftitah et al. (2023) menyatakan tingginya angka kasus diskriminasi gender yang terjadi, menjadi sebuah tanda tanya besar terkait keefektifan undang-undang dalam melindungi pekerja perempuan. Pekerja perempuan masih kerap mendapat perlakuan diskriminatif dari atasan maupun rekan sejawat, sehingga menimbulkan pelanggaran hak yang seharusnya diterima seperti perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi (Maulana, 2020).

Berdasarkan dampak yang diterima oleh korban, diskriminasi gender akan merugikan perusahaan. Diskriminasi gender cenderung menyerang mental korban yang akan berdampak pada kehidupan pribadi korban. Kim et al. (2020) meninjau dampak dari aspek psikologis, korban diskriminasi gender akan lebih rentan terkena depresi, yang dipicu oleh *stress* berlebihan. Seperti sebuah hubungan sebab akibat, depresi tersebut tentu memengaruhi

kehidupan sosial di lingkungan kerja. Riyana (2021) memaparkan dampak yang dirasakan oleh pekerja perempuan ketika atau setelah mengalami diskriminasi gender seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja, timbulnya stres kerja, serta berkurangnya komitmen organisasi. Perusahaan dengan pekerja yang tidak merasa puas, terganggu jiwanya, dan tidak berkomitmen dinilai memiliki kredibilitas buruk, karena tingginya intensitas *turnover* yang akan terjadi. Seturut dengan intensitas *turnover* yang tinggi, produktivitas perusahaan juga akan terus menurun.

Menurut penelitian yang dilakukan Huang dan Huang (2022) pekerja perempuan pada industri manufaktur, khususnya bagian produksi lebih rawan terkena diskriminasi gender. Penelitian Sarina dan Ahmad (2021) membuktikan, diskriminasi gender marak terjadi dan memiliki dampak besar bagi pekerja perempuan kawasan industri di Makassar. Senada dengan penelitian sebelumnya dengan objek penelitian sejenis, Ekaningtyas (2020) menyatakan bahwa bentuk diskriminasi gender pada industri manufaktur berupa ketidakseimbangan pembagian upah. Penelitian yang dilakukan Roscigno (2019), menunjukkan bahwa diskriminasi gender menghambat pembagian kekuasaan pekerja perempuan di tempat kerja. Hasil penelitian terdahulu memiliki kesamaan fenomena terkait diskriminasi gender, namun masih dengan fokus pembahasan yang berbeda.

Walaupun mayoritas penelitian terdahulu membuktikan diskriminasi gender membawa dampak bagi pekerja perempuan, tetapi dampak yang dijelaskan antar penelitian masih berbeda. Sehingga peneliti tertarik untuk menggabungkan serta menggali lebih dalam mengenai praktik diskriminasi gender melalui persepsi dari pekerja perempuan langsung. Objek penelitian mempertimbangkan banyaknya kasus terkait diskriminasi gender yang diangkat oleh media nasional, media sosial, serta penelitian terdahulu, yang mana terjadi pada perusahaan industri manufaktur.

Perusahaan yang dijadikan objek penelitian adalah industri garmen. Pemilihan industri garmen, dilatarbelakangi oleh jumlah pekerja perempuan yang banyak, sehingga kemungkinan terjadinya diskriminasi terkait gender lebih besar. Kurnala (2019) menyebutkan bahwa industri garmen memberikan kontribusi ekspor sebanyak 4% secara nasional dan terdapat 2,2 juta orang dengan 80%-nya adalah perempuan.

Jumlah pekerja perempuan pada industri garmen yang mendominasi tidak menjamin terjalannya hubungan yang baik antara keduanya (Haq, 2015). Industri garmen yang menjadi objek penelitian terletak di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah mempertimbangkan banyaknya industri garmen yang beroperasi pada daerah tersebut memberikan peluang pekerjaan sebanyak 80% bagi perempuan (Munir, 2017). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang (2023), industri garmen merupakan sektor dengan jumlah tenaga kerja terbanyak, mencapai lebih dari 30 ribu pekerja, dimana sebagian besar adalah perempuan. Fakta ini menjadikan industri garmen sebagai sumber yang relevan untuk mengkaji secara langsung praktik diskriminasi gender berdasarkan pengalaman perempuan pekerja. Penelitian terdahulu oleh Huang dan Huang (2022), Sarina dan Ahmad (2021), serta Ekaningtyas (2020) menunjukkan bahwa diskriminasi gender umum terjadi di industri manufaktur dengan bentuk berbeda-beda, mulai dari pelecehan seksual hingga ketimpangan karir.

Penelitian ini memperdalam aspek pengalaman personal yang dialami pekerja perempuan. Banyaknya peluang pekerjaan di bidang garmen bagi perempuan di Jawa Tengah

diikuti dengan keluhan mengenai perlakuan buruk yang sudah memasuki ranah diskriminasi yang didapatkan saat bekerja. Penggunaan sosial media seperti Twitter atau X terlihat sebagai salah satu saluran untuk menyampaikan keluhan yang diikuti banyak pengalaman serupa pada kolom komentar, oleh sesama perempuan pekerja pabrik pengguna *platform* X. Ulasan dari beberapa artikel dengan kata kunci pelecehan seksual garmen yang diunggah dalam jejaring sosial media tersebut, juga menyuarakan tentang isu diskriminasi gender melalui pengalaman yang diceritakan secara langsung oleh buruh perempuan yang bekerja pada sebuah industri garmen. Sehingga peneliti menganggap fenomena tersebut memang benar adanya. Ulasan Kurmala (2017) mengenai tantangan perempuan pekerja pabrik garmen di Kabupaten Semarang menyebutkan bahwa keberlangsungan bisnis tersebut bergantung juga pada bagaimana mengatasi berbagai masalah termasuk ketidakamanan pekerjaan. Dengan demikian, fenomena adanya peran dan peluang pekerjaan bagi perempuan di sektor garmen mengundang ketertarikan peneliti untuk menggali lebih banyak mengenai praktik diskriminasi gender pada industri garmen dari perspektif bentuk dan dampaknya.

Rumusan Masalah

Persoalan yang perlu mendapatkan jawaban dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, mengapa diskriminasi gender terjadi di industri garmen? Kedua, bagaimana bentuk diskriminasi gender yang terjadi pada pekerja perempuan industri garmen? Ketiga, bagaimana dampak yang dirasakan pekerja perempuan akibat diskriminasi gender?

Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, jajaran manajemen perusahaan serta pekerja diharapkan akan lebih memahami lingkungan kerja, untuk menghindari terjadinya praktik diskriminasi. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi dalam perumusan peraturan perusahaan dalam upaya perwujudan budaya organisasi sehat bebas diskriminasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bentuk praktik diskriminasi gender khususnya di industri garmen serta dapat dijadikan sumber literatur bagi penelitian selanjutnya

2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Diskriminasi Gender

Fakih (1996) mendefinisikan diskriminasi gender sebagai ketidakadilan yang menjadikan gender sebagai dasar perbedaan sikap. Pemicu awal timbulnya praktik diskriminasi gender adalah pandangan mengenai budaya patriarki. Menurut Murniati (2004), budaya patriarki adalah suatu sistem dimana laki-laki paling berhak untuk menentukan keputusan, suatu hal boleh atau tidak untuk dilakukan (Bhasin, 1996). Budaya patriarki memaksakan stereotip karakter maskulin dan feminin dalam masyarakat, hingga hubungan kekuasaan yang timpang antara laki-laki dan perempuan semakin nyata adanya (E. M. Wright dan Crittenden, 2013). Maskulinitas adalah ketika laki-laki dipandang sebagai sosok agresif, mandiri, percaya diri, ambisius, kuat, kompetitif, dan dominan. Sedangkan di sisi lain stereotip feminin memandang perempuan seakan pasif, submisif, penerima, irasional, dan pemalu (Suryakusuma, 1991). Fakih (2008) memperkuat alasan pemicu diskriminasi gender, dengan menjabarkan lima manifestasi yang dipercaya masyarakat, diantaranya: 1)

marginalisasi (peminggiran); 2) subordinasi (penomorduaan); 3) stereotipe (pelabelan negatif); 4) *violence* (kekerasan); 5) Beban kerja ganda. Kesalahan konsep tersebut yang semakin mendorong melambungnya praktik diskriminasi gender.

Rani dan Anggraini (2023) menjelaskan bahwa diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja muncul dalam berbagai bentuk seperti pelecehan, upah tidak setara, serta keterbatasan promosi. Bentuk-bentuk ini mencerminkan ketimpangan relasi kuasa dan masih kuatnya struktur sosial yang bias gender di tempat kerja. Kelima bentuk diskriminasi gender seperti marginalisasi, subordinasi, stereotipe, kekerasan, dan beban kerja ganda tetap relevan, namun dalam konteks industri masa kini perlu dipahami sebagai bagian dari sistem ketenagakerjaan yang belum responsif terhadap keadilan gender. Sarina dan Ahmad (2021) juga menjelaskan bahwa diskriminasi tidak hanya terjadi dalam bentuk yang kasat mata, tetapi juga dalam bentuk-bentuk simbolik seperti pembatasan peran, stigmatisasi, dan pelecehan verbal, yang sering kali tidak dianggap serius oleh pelaku maupun manajemen.

Bentuk Diskriminasi Gender

Diskriminasi gender dalam dunia kerja benar-benar nyata, terbukti dari banyaknya kasus yang terungkap. Merangkum dari hasil penelitian Sarina dan Ahmad (2021) serta Huang dan Huang (2022), yang menemukan bentuk diskriminasi gender yang paling umum terjadi pada pekerja perempuan adalah: 1) pelecehan seksual; 2) kesenjangan upah; 3) pembatasan karir. Ketiga bentuk tersebut hampir memiliki penyebab yang sama, walau aspek di dalamnya berbeda. Kesamaan lain adalah persoalan yang ditimbulkan, karena seluruh bentuk diskriminasi tersebut menempatkan posisi perempuan sebagai pihak yang tidak berdaya.

Pelecehan Seksual

Lingkungan kerja menjadi tempat potensial, terjadinya tindak pelecehan seksual. Hampir seluruh kasus pelecehan yang tercatat di lingkungan kerja, menjadikan perempuan sebagai korbannya, sedangkan pelaku bisa datang dari atasan maupun rekan sejawat (Nurandika, 2019). Sebuah perilaku dikategorikan dalam pelecehan seksual ketika memiliki unsur sebagai berikut: 1) pemaksaan kehendak oleh pelaku; 2) didorong penuh oleh motivasi pelaku; 3) kejadian tidak diinginkan korban; 4) membawa penderitaan bagi korban (Utami, 2016). Tindak pelecehan seksual memiliki lingkup yang luas, segala hal yang merujuk pada hal tidak senonoh mulai dari ungkapan verbal sederhana (rayuan, pujian, komentar, dan sebagainya), mempertontonkan gambar atau video pornografi, menatap secara intens bagian tubuh tertentu (payudara, pinggul, dan bagian intim lain), godaan melalui lirikan, rabaan, sentuhan, pelukan, sampai ciuman, hingga tindak paling parah yakni perkosaan. Sehingga dapat diklasifikasikan bentuk pelecehan seksual secara umum dibagi menjadi dua, yaitu verbal dan non verbal (Sumera, 2013). Tong dalam Kurnianingsih (2015) menemukan dua tipe pelecehan seksual. Tipe pertama yaitu koersif, dimana pelecehan seksual tersebut terjadi karena ada ganjaran berupa keuntungan yang ditawarkan kepada korban oleh pelaku. Tipe kedua adalah non koersif, dimana pelaku melakukan pelecehan seksual hanya semata-mata untuk bersenang-senang atau memenuhi keinginan semata.

Kesenjangan Upah

Upah merupakan hak paling dasar dari seluruh pekerja, berupa imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja. Perbedaan upah termasuk legal jika dilatarbelakangi pekerjaan, posisi, atau departemen yang berbeda. Namun menurut Haberfeld dalam Sarina dan Ahmad (2021) hal tersebut tergolong ilegal bahkan dapat disebut diskriminasi, jika perbedaan gender yang menjadi alasan. Masih banyak perusahaan yang sengaja merekrut pekerja perempuan, agar dapat dibayar lebih rendah. Keikutsertaan perempuan dalam dunia kerja dianggap hanya sebatas memenuhi gaya hidup atau meringankan beban keluarga/suami. Lain halnya dengan laki-laki yang memiliki tanggungan sebagai kepala keluarga dan pemberi nafkah utama. Pemberian upah telah menjadi kewajiban perusahaan dan hak pekerja, sehingga dalam penentuan jumlahnya harus terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Jumlah upah harus ditetapkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan. Dalam peraturan perundang-undangan juga tercantum tunjangan bagi pekerja dan keluarganya sebagai bagian dari upah. Iftitah et al. (2023) turut memaparkan terkait beberapa faktor yang dapat memengaruhi besaran upah yang diterima oleh pekerja, diantaranya: 1) tingkat pendidikan; 2) keterampilan; 3) pengalaman kerja; 4) geografis; 5) negosiasi gaji; 6) jam kerja. Sudah selayaknya pekerja perempuan menerima upah sesuai dengan tenaga dan waktu yang mereka korbakan bagi perusahaan, tanpa ada pengurangan dan penundaan.

Pembatasan Karir

Karir menjadi aspek penting dalam dunia pekerja. Menurut Handoko (2008) karir adalah segala bentuk pekerjaan dan jabatan yang pernah ditangani seseorang selama berada dunia kerja. Seorang pekerja tentu mengharapkan adanya kenaikan jenjang karir. Melalui kenaikan karir, pekerja akan mendapat keuntungan lebih dari posisi sebelumnya termasuk status dan upah. Pengembangan karir akan terasa sulit jika tidak disertai dengan kerja keras, dukungan dari perusahaan, dan juga keluarga (Supardi, 2009). Penelitian oleh Huang dan Huang (2022), menemukan adanya peran diskriminasi gender dalam pembatasan karir pekerja perempuan. Diskriminasi gender oleh perusahaan membatasi karir pekerja perempuan melalui: 1) pembedaan kesempatan promosi; 2) dominasi posisi pimpinan oleh pekerja laki-laki; 3) tidak memberikan kesempatan pelatihan secara merata. Keluarga juga dapat berperan sebagai penghambat karir pekerja perempuan. Kembali lagi pada permasalahan stereotip, keluarga yang masih memegang teguh stereotip feminin akan menganggap anggota keluarga perempuannya tidak perlu berkarir.

Dampak Diskriminasi Gender

Menurunnya Tingkat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang pekerja dalam mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2011). Rasa puas terlihat melalui sikap positif yang ditunjukkan pekerja saat menghadapi segala sesuatu di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008). Pekerja yang memiliki rasa puas akan merasa pekerjaan yang dijalannya menyenangkan, sehingga meminimalisir keluhan. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Widodo (2015) adalah lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan psikologis. Sebagai bagian dari lingkungan psikologis perusahaan, ciri-ciri sebuah lingkungan kerja sehat salah satunya bebas dari diskriminasi termasuk diskriminasi gender (Riyana, 2021). Lingkungan

kerja rawan diskriminasi gender, akan menjadi tempat mengerikan bagi pekerja perempuan. Ikatan emosional antara pekerja dengan pekerjaannya tidak akan terjalin dengan baik.

Timbulnya Stres Kerja

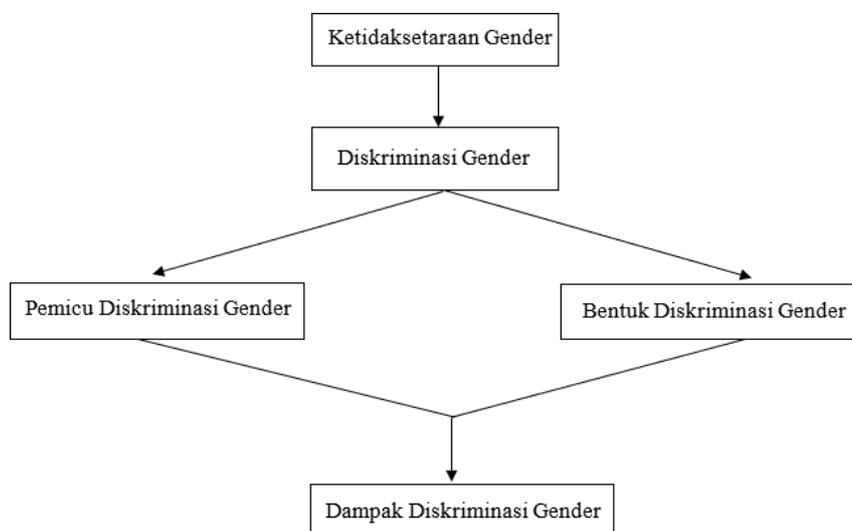
Stres timbul sebagai akibat dari ketidakselarasan seseorang dengan lingkungannya (Panggabean, 2022). Hamali (2018) mendefinisikan stres kerja sebagai respon individu terhadap faktor yang mengancam dalam lingkungan kerjanya. Ancaman kerap kali muncul dalam bentuk beragam, bisa dari tuntutan kerja yang berat serta konflik psikologis dari lingkungan. Perasaan tidak aman yang muncul akibat ancaman, menjadi salah satu aspek stres kerja (Rivai et al., 2017). Praktik diskriminasi dapat dijadikan suatu indikator lingkungan kerja masuk kategori tidak aman. Dalam jangka waktu yang lama, stres kerja akan berpengaruh pada kondisi kesehatan mental. Pekerja dalam fase stres akan menunjukkan gejala seperti mudah marah dan agresif, emosi tidak stabil, kecemasan kronis, sulit bekerja sama, hingga gangguan tidur (Rivai dan Mulyadi, 2013).

Mengurangi Komitmen Organisasi

Komitmen menyatakan loyalitas pekerja pada organisasi tempatnya bekerja. Pekerja yang telah berkomitmen memiliki rasa saling memiliki dengan organisasi, sehingga sebisa mungkin akan mendedikasikan dirinya demi kepentingan organisasi. Komitmen dipengaruhi oleh beberapa faktor, satu diantaranya ialah kepercayaan. Kepercayaan tersebut akan tumbuh seiring dengan lamanya waktu pekerja bergabung dalam sebuah organisasi. Menurut Steers dalam Muis et al. (2018), jika dirasa organisasi tersebut merupakan tempat yang tepat dengan tersedianya segala sarana serta memenuhi segala kebutuhan, pekerja akan memiliki keinginan kuat untuk bertahan. Kebutuhan pekerja bukan hanya tentang upah, namun juga kebutuhan bersosialisasi dengan rekan kerja. Sosialisasi yang baik yaitu, ketika antar pekerja saling menghargai tanpa mendiskriminasi. Pekerja yang telah mendapat diskriminasi memiliki rasa malas untuk tetap berada pada lingkungan kerja. Sehingga seringkali meninggalkan organisasi untuk mencari tempat lain yang mampu memberinya rasa aman.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 berikut ini menggambarkan kerangka penelitian:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Sampel dan Data Penelitian

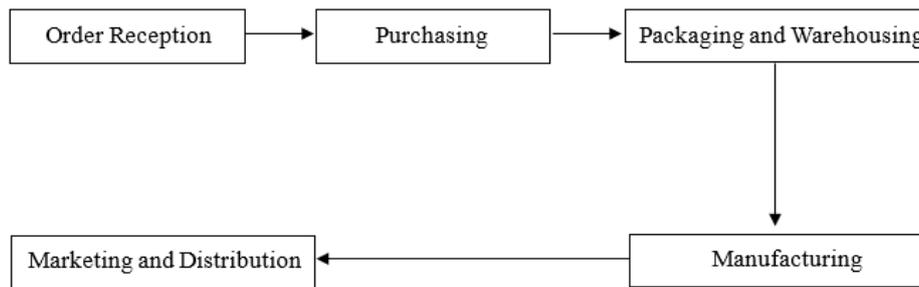
Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dan menggunakan pendekatan fenomenologi, yang dicetuskan pertama kali oleh seorang filsuf Jerman, Edmund Husserl. Menurut Husserl (1970), adanya kesadaran (*consciousness*) akan suatu gejala akan memunculkan pemahaman dalam diri seseorang. Metode ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesadaran dan arti pengalaman hidup manusia menangkap sebuah gejala (Raco, 2010). Penelitian menggunakan data primer, yang didapatkan melalui wawancara mendalam dan terstruktur, kepada informan yang menjadi subjek penelitian. Sebelum melakukan wawancara, peneliti menggunakan metode observasi non-partisipatif dimana peneliti tidak terlibat langsung pada kegiatan yang perlu diamati. Observasi dilakukan melalui jarak jauh, sehingga tidak memengaruhi interaksi sosial yang sedang terjadi (Adi, 2010). Penggunaan metode observasi non-partisipatif tersebut ditujukan untuk mengamati cara interaksi yang terjadi antara pekerja laki-laki dan perempuan sekaligus mencari informan yang cocok dengan kriteria penelitian.

Subjek penelitian mencakup pekerja perempuan pada industri garmen di wilayah Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Sedangkan informan untuk penelitian terdiri dari pekerja perempuan industri garmen Kabupaten Semarang, Jawa Tengah, yang dipilih melalui kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti dengan kriteria diantaranya: 1) berjenis kelamin perempuan; 2) mencakup usia 18-40 tahun; 3) memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun; 4) bekerja dalam industri garmen di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah; 5) pernah mengalami atau menyaksikan praktik diskriminasi gender (pelecehan seksual, kesenjangan upah, atau pembatasan karir). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *analysis interactive model* oleh Miles et al. (2014), dimana dalam penggunaannya membutuhkan tiga tahapan analisis yaitu reduksi, penyajian data, serta penyimpulan. Pengujian validitas data menggunakan teknik triangulasi sumber, yang dilakukan dengan memeriksa data yang didapatkan dari beberapa sumber yang berbeda. Penggunaan triangulasi membantu memastikan bahwa temuan penelitian sesuai dengan realita yang sedang diteliti, karena hasil dari berbagai sumber informan dapat saling mendukung.

4. PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Industri garmen merupakan sektor manufaktur yang berfokus pada produksi pakaian jadi dalam jumlah besar. Proses bisnis yang dijalankan oleh industri ini termasuk kompleks, dapat dilihat secara garis besar alur prosesnya adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Alur Proses Bisnis Garmen (Kuncoro, 2013)

Proses bisnis industri garmen, diawali dengan *order reception* (penerimaan pesanan). Pada proses ini, bagian *merchandiser* bertugas menerima dan memproses permintaan dari pelanggan. Setelah pesanan masuk dan mencapai kesepakatan model yang dikehendaki *customer*, proses selanjutnya adalah *purchasing* (pengadaan bahan baku). Proses tersebut mencakup pemesanan dan penerimaan segala bahan yang diperlukan untuk produksi. Setelah bahan baku tersedia, dilanjutkan dengan proses *manufacturing* (produksi), yang meliputi beberapa sub-proses yaitu desain produk, pembuatan pola, pemotongan kain, penjahitan, dan *finishing*. Setelah melewati serangkaian tahap produksi, produk jadi akan memasuki tahap *packaging and warehousing* (pengemasan dan penyimpanan). Dalam tahap ini, produk jadi akan melewati *quality control* (pengawasan kualitas), sebelum dikemas dan disimpan untuk lanjut pada tahap distribusi. Tahapan terakhir dari proses bisnis garmen adalah pemasaran dan distribusi, melalui berbagai saluran penjualan atau langsung ke tangan pemesan untuk dilakukan *re-branding*. Kabupaten Semarang menjadi sentra dari beberapa industri garmen besar. Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang mencatat, terdapat sebanyak 41 perusahaan garmen yang beroperasi di area Kabupaten Semarang. Total tenaga kerja yang diserap dari industri ini sebesar 30.487 jiwa. Nilai ini menempati posisi tertinggi, menjadikan industri garmen menjadi lapangan kerja terbesar bagi masyarakat Kabupaten Semarang.

Profil Informan

Seluruh informan dalam penelitian berprofesi sebagai pekerja pada beberapa industri garmen di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Dua prosedur diterapkan dalam pemilihan informan yakni dengan prosedur observasi non partisipatif dan prosedur pencarian informan melalui beberapa sumber terpercaya. Observasi non partisipatif dilakukan dengan mengamati interaksi antara pekerja garmen di saat waktu istirahat dengan jarak yang tidak terlalu dekat. Pencarian melalui sumber terpercaya menggunakan rekan yang memiliki rekam jejak dapat diandalkan yang memiliki koneksi, hubungan kerabat, atau satu lingkungan tempat tinggal dengan pekerja garmen.

Delapan informan telah melakukan proses wawancara mendalam dengan peneliti pada Bulan April-Mei 2024. Pengambilan data dilakukan dalam jangka waktu 18 hari, mulai dari 17 April hingga 4 Mei 2024. Data yang dikumpulkan berhenti pada informan ke delapan, karena data dianggap sudah jenuh atau tidak menemukan informasi baru (Abdussamad, 2021). Berikut profil umum informan yang telah dirangkum, untuk memudahkan penyajian data.

Tabel 1. Profil Umum Informan

| Nama | Usia | Masa Kerja | Posisi | Status |
|-------------|-------------|-------------------|--------------------------|-------------------|
| HY | 33 tahun | 12 tahun | <i>Chief Supervisor</i> | Sudah berkeluarga |
| HK | 22 tahun | 3 tahun | <i>Sewing Operator</i> | Belum berkeluarga |
| LN | 21 tahun | 1 tahun | <i>Finishing</i> | Belum berkeluarga |
| DY | 23 tahun | 5 tahun | <i>Cutting Operator</i> | Belum berkeluarga |
| VA | 23 tahun | 5 tahun | <i>Quality Control</i> | Belum berkeluarga |
| UB | 25 tahun | 2 tahun | <i>Quality Control</i> | Sudah berkeluarga |
| NR | 31 tahun | 10 tahun | <i>Sewing Supervisor</i> | Sudah berkeluarga |
| WD | 23 tahun | 4 tahun | <i>Sewing Operator</i> | Belum berkeluarga |

Sumber: Data Primer (2024)

Delapan informan telah memenuhi kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Seluruh informan berjenis kelamin perempuan, dengan usia termuda 21 tahun dan usia paling tua 33 tahun. Informan juga memiliki masa kerja paling sedikit 1 tahun serta masa kerja paling lama 12 tahun. Melalui observasi non-parsipatif yang dilakukan peneliti, kedelapan informan tersebut memenuhi kriteria sebagai saksi atau korban kejadian yang tergolong diskriminasi gender, diantaranya: 1) pelecehan seksual; 2) kesenjangan upah; 3) pembatasan karir. Adanya beberapa perbedaan posisi pada informan guna membantu menguji validitas data menggunakan triangulasi sumber. Sebagai informasi tambahan, peneliti juga bertanya mengenai status informan. Dari delapan informan, tiga diantaranya sudah berkeluarga (menikah) dan lima sisanya berstatus lajang (belum berkeluarga). Esensi dari berbagai pertanyaan mengenai latar belakang informan diperlukan untuk memberikan batasan penggalan data, pemenuhan aspek validitas dan berguna untuk memperkirakan tujuan informan bekerja serta keterangan yang diberikan terkait peran keluarga dalam perkembangan karir mereka.

Hasil Penelitian

Pemicu Diskriminasi Gender pada Pekerja Perempuan Industri Garmen Kesadaran Pekerja Perempuan akan Kesetaraan Gender

Kesadaran akan kesetaraan gender perlu dimiliki oleh pekerja perempuan, sebagai bentuk kewaspadaan terhadap praktik diskriminasi gender. Salah satu bentuk kesetaraan gender adalah ketika perempuan yang memutuskan terjun dalam dunia kerja, tidak dipandang remeh oleh keluarga dan masyarakat sekitarnya. Hal tersebut dapat dijadikan indikator, karena bersangkutan dengan kentalnya kepercayaan masyarakat akan adanya lima manifestasi yang dipercaya masyarakat Indonesia, diantaranya: marginalisasi, subordinasi, stereotip, *violence*, dan beban kerja ganda (Fakih, 2008). Sebagai lingkup terdekat yang diikat oleh hubungan darah, serta paling menentukan pembentukan karakter seorang manusia, keluarga juga turut andil dalam pengupayaan kesetaraan gender. Kesetaraan gender dalam keluarga, dapat dilihat melalui respon keluarga ketika informan memutuskan bekerja. Berikut merupakan salah satu kutipan dari apa yang telah diceritakan informan:

“Waktu awal-awal saya memutuskan bekerja, keluarga saya seperti melarang. Dikiranya saya bakal gak mampu buat bekerja, apalagi di pabrik yang kerjanya

gila-gilaan capeknya. Terus saya ini anak perempuan di keluarga, yang katanya paling aleman (manja), dibanding kakak laki-laki saya. Jadi ya pada gak percaya kalau saya mau kerja” (HK, 2024)

Respon serupa juga diterima oleh informan UB dari keluarganya, ketika dirinya mengutarakan keinginannya untuk bekerja, yang dapat dilihat pada kutipan berikut ini:

“Saya waktu itu tidak diizinkan bekerja sebenarnya mbak sama bapak, soalnya saya sudah posisi dilamar, dan 3 bulan kedepan menikah. Jadi inginnya keluarga tuh saya gak boleh kerja, biar nanti saya di rumah saja ngurus suami dan anak. Memang kalau di keluarga saya kebanyakan jadi ibu rumah tangga saja mbak, kayak ibu saya, kakak saya juga, ya jadinya gak heran kalau bapak melarang saya bekerja” (UB, 2024)

Perempuan yang sudah berkeluarga memiliki peran tambahan dibandingkan saat masih melajang. Status istri memberikan peran ganda bagi perempuan yang juga memutuskan untuk bekerja. Peran ganda tersebut mencakup peran domestik perempuan sebagai ibu rumah tangga, serta peran publik yang menuntut keterlibatan perempuan di dunia kerja dalam waktu yang bersamaan (Radhitya, 2019). Sehubungan dengan hal tersebut, terdapat cerita dari informan yang sudah berkeluarga mengeluhkan betapa sulitnya untuk menjalankan dua peran tersebut dalam satu waktu, berikut kutipannya:

“Kalau sebelum ada anak baik-baik saja sih mbak, suami juga santai saja saya juga kerja. Tapi waktu sudah ada anak, saya kerepotan sendiri jadinya, apalagi anak saya sekarang 2 dan masih kecil itungannya. Kebetulan suami saya bukan tipe yang suka pekerjaan rumah. Jadinya saya keteteran sendiri, ya ngemong (mengasuh) anak, beres-beres rumah, masak. Kadang pulang kerja pengen istirahat juga gak sempat. Paling kalau pulang shift siang saya bisa langsung istirahat, soalnya pulang sudah malam dan anak-anak sudah tidur.” (NR, 2024)

Terkait peran ganda perempuan, salah satu informan juga mengalami permasalahan terkait hal serupa yang datang dari sang mertua. Respon mertua terhadap dirinya yang memutuskan tetap bekerja setelah menikah dapat dikatakan kurang mendukung atas keputusannya tersebut, berikut kutipannya:

“Keluarga suami sepertinya kurang suka waktu saya tetap bekerja setelah menikah. Yang Beliau takutkan itu anaknya (suami informan) tidak terurus karena saya sibuk bekerja. Terus takut kalau nanti penghasilan saya melebihi suami, gitu sih katanya.” (HY, 2024)

Selain keluarga, lingkup terdekat kedua dalam kehidupan manusia adalah masyarakat. Kehidupan sosial tak luput dari peranan masyarakat. Sebagai makhluk sosial interaksi dengan masyarakat tidak dapat dihindari, begitu juga terkait pandangan masyarakat tentang kehidupan pribadi. Kerap kali pandangan masyarakat menjadi beban pikiran, terutama pandangan negatif yang belum pasti kebenarannya. Masyarakat sering memberikan penilaian secara instan, tanpa melakukan *crosscheck* terhadap pihak yang bersangkutan. Hal tersebutlah yang terjadi kepada salah satu informan yang menceritakan komentar negatif dari masyarakat di sekitar tempat tinggalnya. Berikut merupakan kutipannya:

“Biasa ya mbak tetangga kalau udah kumpul itu ada aja bahan gosipnya. Jadi ceritanya tuh saya waktu itu dapet shift malam, jadi ya berangkatnya larut malam. Itu juga posisi saya berangkat sendiri pakai motor, lewat di depan sekumpulan ibu-ibu yang lagi nongkrong (berkumpul) gitu lah kayaknya habis pulang arisan PKK. Tetangga saya ini bukan yang deket banget dari rumah, jadi ya masih satu RT tapi jaraknya ke rumah saya sedikit jauh. Terus malah besoknya saya denger dari ibu saya, kalau saya digosipin jadi ‘perempuan malam’ sama tetangga yang pada kumpul itu. Mungkin mereka tidak lihat saya pakai seragam, soalnya saya tutup pakai jaket.” (DY, 2024)

Untuk memudahkan pemahaman pembaca, cerita dari beberapa informan telah diringkas dalam tabel berikut.

Tabel 2. Kesadaran Pekerja Perempuan akan Kesetaraan Gender

| Permasalahan yang Dihadapi |
|-------------------------------------------------------|
| Diragukan bahwa dirinya mampu bekerja |
| Dilarang bekerja karena akan menikah |
| Merasa keberatan memikul peran ganda |
| Dianggap tidak mampu mengurus suami karena bekerja |
| Mendapat penilaian negatif karena bekerja larut malam |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Respon keluarga dan masyarakat yang ditunjukkan menghadirkan reaksi beragam dalam diri informan. Cara informan menghadapi respon tersebut, menunjukkan tingkat kesadaran informan akan kesetaraan gender. Berikut beberapa kutipan yang menunjukkan cara informan menanggapi permasalahan yang dihadapinya:

“Saya mikir sih ada benarnya juga kata bapak, sama lihat ibu sama mbak saya yang di rumah aja, saya juga jadi pengen. Ya sudah akhirnya saya tunda dulu keinginan saya untuk bekerja, terus habis itu saya nikah. Selang setahun menikah saya baru memutuskan untuk bekerja, karena ternyata bosan juga di rumah, ditinggal suami kerja, anak juga belum ada. Waktu mau kerja itu juga gak bilang bapak mbak, hasil diskusi sama suami aja. Tapi untungnya suami saya mengizinkan saya bekerja, sampai sekarang ini. Bapak juga ya gitu mbak masih kurang srek (suka) gitu liat saya bekerja.” (UB, 2024)

“Mau gimana lagi mbak, emang sudah tugas saya. Mau minta tolong suami buat beres-beres rumah saya juga merasa gak enak, soalnya bukan tugasnya juga. Paling tugas suami antar anak sekolah, sekalian (suami) berangkat kerja. Kadang kalau udah capek banget kerja terus urusan rumah gak beres-beres, ada rasa pengen resign. Tapi ya sayang gaji saya juga buat tambah-tambah kebutuhan rumah.” (NR, 2024)

Penuturan kedua narasumber tersebut selaras dengan tiga narasumber lain yang memberikan jawaban serupa yakni menunjukkan kurangnya kesadaran pekerja wanita akan kesetaraan gender, yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Persepsi Pekerja Perempuan pada Diskriminasi Gender

Istilah diskriminasi gender mungkin termasuk asing untuk sebagian orang. Walaupun sebenarnya tambahan kata gender hanya untuk menekankan pada penyebab diskriminasi itu terjadi. Seperti yang diungkapkan Fakih (1996) yang mendefinisikan diskriminasi gender sebagai ketidakadilan yang menjadikan gender sebagai dasar perbedaan sikap. Pengetahuan tentang definisi diskriminasi gender setidaknya perlu diketahui oleh pekerja perempuan yang menjadi informan. Guna memastikan informan memahami bahwa pengalaman yang pernah dialami atau disaksikannya, sudah termasuk ke dalam ranah diskriminasi gender. Berikut merupakan beberapa kutipan ketika informan mencoba menjelaskan diskriminasi gender menurut pemahamannya:

“Setahu saya si diskriminasi itu memperlakukan orang lain secara buruk, kalau ada kata gender mungkin memperlakukan gender lain secara buruk.” (LN, 2024)

“Menurut saya seperti pikiran yang menganggap kalau perempuan itu derajatnya di bawah laki-laki.” (DY, 2024)

“Mungkin menganggap gender lain lebih rendah gitu mbak?” (VA, 2024)

Keterbatasan pemahaman mengenai diskriminasi gender membuat para informan menunjukkan keraguan atau kebingungan ketika diminta mendefinisikan diskriminasi gender. Kutipan diatas diambil dari beberapa informan yang berhasil mendefinisikan diskriminasi gender dalam kata-kata sederhana, dan sisa diantaranya mengaku benar-benar tidak mengetahui diskriminasi gender tersebut. Saat ditanya mengenai contoh bentuk diskriminasi gender yang paling umum terjadi, beberapa informan sedikit mampu menjelaskan beberapa contoh yang cukup tepat, seperti pada beberapa kutipan berikut:

“Kalau menyangkut gender, saya kepikirannya pelecehan seksual mbak. Karena apa ya, mungkin yang sering saya lihat aja.” (LN, 2024)

“Ya seperti kasus saya ya mbak? Upahnya dibedakan sama operator cutting laki-laki jadi saya merasa terdiskriminasi.” (DY, 2024)

“Contohnya mungkin saat rapat, pendapat laki-laki lebih didengar dibanding perempuan.” (VA, 2024)

Terlihat dari kutipan yang disampaikan oleh informan, beberapa bentuk diskriminasi gender yang disebutkan belum spesifik. Maksud dari kata spesifik disini yaitu mengarah kepada pengakuan mereka sejak awal penelitian, terhadap apa yang dialami atau disaksikan di tempat kerja, Berikut kutipan yang ada telah dirangkum dalam bentuk tabel, guna mempermudah identifikasi data.

Tabel 3. Cara Pekerja Perempuan Mendeskripsikan Diskriminasi Gender

| Definisi Diskriminasi Gender | Bentuk Diskriminasi Gender |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| Perlakuan buruk terhadap gender lain | Pelecehan seksual |
| Perempuan memiliki derajat di bawah laki-laki | Kesenjangan upah |
| Anggapan bahwa gender lain lebih rendah | Pembatasan kebebasan pendapat untuk |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Bentuk Diskriminasi Gender yang Terjadi pada Pekerja Perempuan Pelecehan Seksual

Jenis pelecehan seksual secara umum dibagi menjadi dua yakni pelecehan seksual verbal dan pelecehan seksual non verbal (Sumera, 2013). Pelecehan seksual verbal dapat berupa rayuan, pujian komentar, dan sebagainya, yang berkonotasi seksual. Begitu juga yang dialami oleh salah satu informan, yang mengaku mendapat pelecehan seksual dalam bentuk verbal oleh rekan kerja laki-lakinya. Berikut kutipannya:

“Sering banget mbak waktu istirahat, bahkan gak cuma saya aja yang kena. Mereka (pekerja laki-laki) tuh kayak godain gak jelas gitu lho mbak waktu saya sama teman-teman saya lewat. Padahal kenal juga gak saya mbak.” (LN, 2024)

Kejadian serupa juga dialami oleh informan DY dan WD yang juga menceritakan pengalamannya mendapat gangguan verbal dari segerombolan pekerja bagian mesin (mekanik mesin) di waktu istirahat. Penuturan dari informan NR juga menyatakan hal yang hampir sama, namun dalam kejadian tersebut posisinya adalah sebagai saksi.

Lain halnya dengan informan VA, yang menceritakan pengalaman cukup berbeda namun masih tergolong dalam pelecehan seksual verbal. Pelecehan ini tidak diterimanya secara langsung, melainkan melalui media sosial. Kebetulan pelaku merupakan rekan kerja laki-laki yang sebatas kenal dengan informan VA. Dirinya bercerita bahwa rekan kerjanya tersebut mengutarakan niat tidak sopan kepada dirinya, berikut kutipannya:

“Pernah mbak waktu itu saya upload foto saya di snapgram (fitur media sosial Instagram), dengan pakaian yang menurut saya sopan si mbak, gak ada maksud mengundang (nafsu) juga. Malah tiba-tiba dia itu komen kesannya seperti itu perempuan penghibur gitu mbak, masa ngajak saya ‘tidur’, terus tanya minta dibayar berapa. Saya ya kaget, gak nyangka aja, soalnya kalau di tempat kerja kadang ketemu, dia diam aja, gak pernah ada interaksi juga.” (VA, 2024)

Pada sisi lain, ternyata pelecehan seksual non verbal juga pernah terjadi pada lingkungan kerja mereka. Gangguan pelecehan seksual jenis ini pernah dialami dan disaksikan oleh beberapa informan. Berikut merupakan kejadian yang disaksikan oleh informan HK, saat pelecehan seksual tersebut menimpa rekan kerja perempuannya:

“Yang saya pernah lihat waktu itu teman kerja saya diraba pas bra bagian belakangnya, sama mekanik mesin yang benerin mesin dia waktu lagi trouble. Jelas banget kok mbak, soalnya saya di belakangnya persis. Mekaniknya itu kayak mepet-mepet ke teman saya, sampai teman saya itu kelihatan risih. Benar aja mbak, habis itu istirahat teman saya cerita ke saya sambil agak gemeteran gitu.” (HK, 2024)

Kejadian yang hampir sama, juga menimpa informan WD, yang menceritakan pengalamannya mendapatkan pelecehan seksual non verbal saat dirinya berada di lingkungan kerja. Berikut merupakan kutipannya:

“Saya waktu itu lagi jajan kan mbak, ya waktu istirahat otomatis dagangannya lagi laris banget jadinya berdesakan. Sebelah saya ini cowok, sepertinya

karyawan situ juga. Kok saya merasa dia ini semakin mepet ke saya. Ya saya tahu itu lagi ramai, tapi kok semakin lama saya merasa tangannya dia nempel ke pantat saya, kayak meraba gitu. Nah disitu saya mulai merasa gak beres, saya agak berontak sama lihat ke wajahnya. Terus dia ikut kaget dan akhirnya langsung narik tangannya itu.” (WD, 2024)

Melalui beberapa kejadian peneliti mencoba menelaah motif pelaku yang bertindak melecehkan informan, serta seberapa dirugikannya informan akibat kejadian tersebut, melalui reaksi yang ditunjukkan korban ketika mengalami pelecehan. Ditemukan beberapa kesamaan respon antar informan yang mengalami kejadian pelecehan serupa. Berikut adalah kutipannya:

“Gak sopan ya menurut saya, dan gak bisa menghargai perempuan. Sepertinya tujuan mereka tuh pengen merendahkan perempuan, soalnya saya merasa direndahkan si mbak.” (LN, 2024)

“Gak jelas juga mbak motifnya apa. Waktu di direct message (fitur pesan media sosial Instagram) itu dia sempat menjanjikan saya sejumlah uang, asal saya mau tidur sama dia. Jelas saya gak mau, saya tolak keras waktu itu. Terus akhirnya dia menyerah sendiri mbak, tapi kelihatannya jengkel dan marah gitu, oh iya sebelum itu dia bilang awas ya nanti kalau ketemu di pabrik gitu mbak. Ya ngeri juga si jadi ga tenang saya” (VA, 2024)

Berikut merupakan tabel yang memuat tindak pelecehan, motif pelaku, sekaligus reaksi yang ditunjukkan korban.

Tabel 4. Pelecehan Seksual

| Pelecehan Seksual yang Terjadi | Motif Pelaku | Reaksi Korban |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Catcalling</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Merendahkan kaum perempuan - Mencari hiburan di kala bosan - Hanya sebatas candaan | <ul style="list-style-type: none"> - Merasa direndahkan - Merasa jengkel dan terganggu - Timbul perasaan risih (tidak nyaman) |
| Ajakan berkonotasi seksual melalui media sosial | <ul style="list-style-type: none"> - Ingin memenuhi hawa nafsu | <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi tidak tenang karena ancaman pelaku |
| Sentuhan/rabaan pada bagian tubuh sensitif | <ul style="list-style-type: none"> - Dorongan sifat mesum - Hanya sebatas candaan | <ul style="list-style-type: none"> - Muncul perasaan takut - Merasa dilecehkan |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Bentuk pelecehan seksual yang dialami oleh informan memperlihatkan bahwa relasi kuasa di tempat kerja masih sangat timpang dan sering merugikan pekerja perempuan.

Menurut Rani dan Anggraini (2023), pelecehan seksual di industri padat karya seperti garmen sering kali dianggap hal biasa karena budaya kerja yang maskulin dan tidak berpihak pada korban. Dalam banyak kasus, korban justru memilih diam karena khawatir kehilangan pekerjaan atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari rekan kerja maupun atasan. Lestari (2022) menjelaskan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja tidak hanya berdampak pada psikologis korban, tetapi juga menurunkan produktivitas dan rasa aman selama bekerja. Ini menunjukkan bahwa tindakan pelecehan harus dipahami sebagai bagian dari praktik diskriminasi gender yang sistematis, bukan hanya peristiwa personal semata. Konfirmasi para pekerja perempuan terhadap tindakan yang dialami sebagai dampak bekerja selaras dengan penjelasan Tong dalam Kurnianingsih (2015) yang menemukan dua tipe pelecehan seksual yaitu koersif dan non koersif. Keduanya dapat dibedakan melalui maksud pelaku melakukan tindak pelecehan seksual tersebut serta tingkat kerugian korban.

Kesenjangan Upah

Upah merupakan kewajiban perusahaan dan hak dari pekerja. Besaran upah tidak dapat dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin, namun dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, geografis, negosiasi gaji, serta jam kerja (Iftitah et al., 2023). Berikut merupakan contoh pengalaman informan yang mengaku mendapat diskriminasi kesenjangan upah:

“Gaji saya tuh beberapa bulan yang lalu jumlahnya tidak seperti biasanya, saya bingung kenapa? Padahal bulan itu saya merasa gak berbuat apapun yang membuat gaji saya dipotong loh mbak. Saya juga hadir setiap harinya, sesuai shift yang dibagikan. Tapi kok gaji saya segini doang, pikir saya. Habis itu rame teman-teman saya sedivisi yang perempuan juga mengeluh kalau gaji mereka dipotong tiba-tiba, tapi yang laki-laki tidak katanya gajinya masih sama. Kalau cutting di pabrik saya tuh memang ada beberapa pekerja laki-laki, gak banyak jumlahnya, masih banyak perempuannya. Ternyata setelah saya dan teman-teman mencoba protes, memang gaji operator cutting yang laki-laki di bulan itu tetap jumlahnya, dan perempuan diturunkan, gara-gara menghemat pengeluaran katanya. Karena laki-laki jumlahnya sedikit jadi jumlah gajinya sama seperti biasanya, terus yang perempuan karena jumlahnya banyak jadi dikurangi gajinya. Aneh sih mbak saya rasa, dan tidak adil rasanya.” (DY, 2024)

Kronologi yang diceritakan oleh informan menunjukkan bahwa perusahaan melakukan kesengajaan pengurangan upah pada pekerja perempuannya, namun tetap memberikan jumlah yang sama terhadap pekerja laki-laki. Di bawah ini tabel yang memuat inti dan penyebab kesenjangan upah yang dirasakan informan:

Tabel 5. Kesenjangan Upah

| Permasalahan Kesenjangan Upah | Penyebab Kesenjangan Upah |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Menurunkan besaran upah pekerja perempuan dan tetap memberikan besaran yang sama terhadap pekerja laki-laki karena jumlahnya lebih sedikit. | Penghematan pengeluaran perusahaan |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Pembatasan Karir

Dukungan perusahaan dan keluarga, berperan penting dalam pengembangan karir pekerja (Supardi, 2009). Jika keduanya dengan sadar dan sengaja tidak memberikan dukungan tanpa dilatarbelakangi alasan konkrit, maka dapat disebut pembatasan karir. Menurut penelitian Huang dan Huang (2022) pembatasan karir pekerja oleh perusahaan dapat berupa perbedaan kesempatan promosi, dominasi posisi pimpinan oleh pekerja laki-laki, tidak memberikan kesempatan pelatihan secara merata. Seperti yang disaksikan oleh informan HY, terhadap pembatasan karir yang terjadi pada rekan kerja perempuannya, berikut merupakan kutipannya:

“Saya sudah lama bekerja di perusahaan ini mbak dan memiliki teman dari berbagai bagian, termasuk keuangan. Teman saya ini sudah 17 tahun di perusahaan dan seharusnya sudah senior, tetapi hingga kini masih berstatus staf dan belum diangkat menjadi manajer. Sementara itu, manajernya sekarang adalah juniornya yang lebih muda dan baru bekerja sekitar 10 tahun. Teman saya merasa bingung karena sulit naik jabatan meskipun dia lebih berpengalaman dan ahli..” (HY, 2024)

Pengalaman pembatasan karir oleh perusahaan hanya terjadi pada rekan kerja yang diceritakan oleh informan HY. Informan HY sendiri juga memiliki pengalaman pembatasan karir yang dilakukan oleh pihak keluarga. Pengalaman ini menyangkut informan HY yang telah berkeluarga. Menurut Utaminingsih (2017) perempuan yang telah berkeluarga dituntut untuk mampu untuk berperan sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga yang baik. Berikut adalah kutipannya:

“Mertua saya kurang setuju kalau saya masih bekerja setelah menikah. Saya kadang jadi merasa terbebani, gak tenang aja gitu rasanya. Padahal kalau shift pagi atau pulang shift malam, saya juga sempatkan menyapu, mengepel, bersih-bersih seisi rumah lah, terus masakin suami, ngurus anak, udah semua.” (HY, 2024)

Permasalahan pembatasan karir oleh keluarga juga dialami oleh informan UB. Latar belakang permasalahan yang dialami kedua informan ini cukup sama, seorang istri yang kurang direstui bekerja oleh keluarga, karena tuntutan tugas yang harus dipenuhi dalam rumah tangga. Berikut kutipan dari cerita informan UB:

“Lanjutannya yang tadi ya mbak, Padahal ya waktu itu saya udah nunda keinginan saya buat kerja gara-gara bapak juga. Terus sampai sekarang saya kerja udah dapat 2 tahun bapak tuh masih kurang srek (suka) gitu loh liatnya. Kadang sering telepon, atau kalau ketemu pasti diingatkan suruh saya berhenti kerja. Katanya gak ngajeni (menghargai) suami gitu kalau saya kerja, padahal suami juga kerja. Gak sekali dua kali mbak gitu tuh, sering termasuknya, jadi saya juga mulai ada pikiran buat resign akhir-akhir ini.” (UB, 2024)

Untuk mempermudah proses pemahaman dan pengidentifikasian data, berikut rangkuman dari permasalahan pembatasan karir yang sedang dihadapi oleh informan maupun rekan informan, serta penyebab dari permasalahan tersebut.

Tabel 6. Pembatasan Karir

| Pembatasan Karir oleh Perusahaan | |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bentuk Pembatasan Karir | Penyebab |
| Indikasi perampasan hak promosi kenaikan jabatan | Adanya pekerja laki-laki yang dianggap lebih mampu mengemban tanggung jawab, walaupun lebih minim pengalaman dan masa kerja. |

| Pembatasan Karir oleh Keluarga | |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Bentuk Pembatasan Karir | Penyebab |
| Tidak direstui anggota keluarganya untuk bekerja | Pemikiran bahwa perempuan yang menjadi istri harus selalu di rumah |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Dampak Diskriminasi Gender Bagi Pekerja Perempuan Menurunnya Tingkat Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pekerja (Ifitah et al., 2023; Widodo, 2015). Karena rasa puas, pekerja akan menjalani pekerjaan dengan menyenangkan tanpa terasa beban berlebihan, namun sebaliknya jika kepuasan kerja tidak kunjung dicapai, pekerja hanya akan merasa kesal dengan pekerjaannya. Contoh berikut ini merupakan sikap yang ditunjukkan oleh informan ketika dirinya tidak mencapai rasa puas oleh pekerjaan yang dijalannya:

“Rasanya sekarang kalau kerja malas, apalagi kalau lagi disuruh kejar target. Nanti sudah sepuh tenaga ngerjainnya, malah tiba-tiba kena pengurangan gaji lagi mbak takutnya.” (DY, 2024)

Permasalahan diskriminasi gender yang dihadapi oleh informan DY adalah kesenjangan upah. Dimana upah juga menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Selanjutnya informan HY juga mencoba menjelaskan tentang apa yang dirasakan oleh rekan kerjanya, berikut kutipannya:

“Kalau teman saya kelihatan pasrah aja sih mbak, gak se ambisius dulu. Dulu saya lihatnya dia ini nomor satu kalau soal pekerjaan, sekarang ya udah gak ada yang dikejar lagi.” (HY, 2024)

Mendapat promosi merupakan salah satu bentuk kepuasan kerja yang diharapkan oleh sebagian pekerja, termasuk rekan kerja informan HY. Sehingga tidak heran, bahwa rekan kerja informan HY menunjukkan sikap ketidakpuasan kerja atas kejadian yang dialaminya. Berikut merupakan rangkuman terkait sikap atas ketidakpuasan yang disandingkan dengan penyebab ketidakpuasan tersebut.

Tabel 7. Menurunnya Kepuasan Kerja

| Sikap yang Menunjukkan Menurunnya Kepuasan Kerja | Penyebab Menurunnya Kepuasan Kerja |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Merasa malas mengerjakan tugas apalagi dikejar target pesanan | Perasaan tidak percaya kepada perusahaan akibat praktik kesenjangan upah |
| Pasrah dan mulai mengesampingkan pekerjaan | Rasa kecewa akibat indikasi perampasan hak promosi yang dilakukan perusahaan |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Timbulnya *Stress* Kerja

Definisi *stress* kerja menurut Hamali (2018) adalah respon individu terhadap faktor yang mengancam pada lingkungan kerjanya. Praktik diskriminasi gender yang menimpa informan dapat dikategorikan sebuah ancaman, karena menimbulkan rasa tidak aman. Seperti pada kutipan di bawah ini, beberapa informan mulai menunjukkan gejala *stress* kerja akibat kejadian yang dialaminya:

“Teman saya itu beberapa hari kalau papasan, atau ketemu sama orangnya di pabrik tuh sampai ketakutan gitu loh mbak. Kalau jalan nunduk terus takut bertatapn sama pelakunya. Rada trauma kelihatannya.” (HK, 2024)

“Selain pasrah, teman saya juga jadinya suka marah-marah mbak sama teman satu divisinya, terutama junior-juniornya. Saya dengarnya langsung dari satu juniornya yang mengeluh cerita ke saya, kebetulan saya juga kenal walau gak dekat banget.” (HY, 2024)

Dua informan lainnya juga menunjukkan gejala serupa mengindikasikan bahwa korban telah berada pada fase *stress* kerja. Berikut merupakan rangkuman dari sikap yang ditunjukkan serta pemicu sikap tersebut.

Tabel 8. Timbulnya Stres Kerja

| Sikap yang Menunjukkan Stres Kerja | Penyebab |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rasa ketakutan berlebihan | Trauma atas tindak pelecehan seksual rabaan pada bagian sensitif korban |
| Tidak dapat mengendalikan emosi kemarahan dengan bijak | Kekecewaan korban terhadap perusahaan akibat indikasi perampasan hak promosi pada dirinya |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Mengurangi Komitmen Organisasi

Steers dalam Muis et al. (2018), menyebutkan bahwa organisasi yang memenuhi segala sarana dan kebutuhan yang diharapkan pekerja, akan membuat pekerja memiliki keinginan kuat untuk bertahan. Kebutuhan pekerja mencakup upah, lingkungan kerja yang sehat, serta sosialisasi yang terjalin baik dengan rekan kerja. Adanya diskriminasi gender menjadi salah satu indikator lingkungan kerja buruk serta gagalnya proses sosialisasi pada organisasi tersebut. Berikut contoh dari sikap kurangnya komitmen informan pada organisasi, akibat diskriminasi gender yang dirasakannya:

“Saya juga tidak bisa fokus saat bekerja mikir omongan bapak terus, sampai saya juga ada pikiran resign itu, terus jadi ibu rumah tangga aja sesuai keinginan bapak.” (UB, 2024)

Permasalahan yang dihadapi informan UB terkait dengan pembatasan karir oleh anggota keluarganya, sehingga sikap itulah yang dirinya tunjukkan sebagai bentuk berkurangnya komitmen organisasi. Berikut ada kutipan dari salah satu informan, yang juga terkait dengan berkurangnya komitmen kerja informan:

“Kadang kalau lagi kesel banget inget kejadian itu, saya sempat punya pikiran resign loh mbak, cari tempat lain yang pasti-pasti aja.” (DY, 2024)

Berkurangnya komitmen kerja informan DY akibat permasalahan kesenjangan upah yang pernah dialaminya. Berikut tabel yang merangkum sikap berkurangnya komitmen organisasi serta penyebabnya dari pekerja yang menjadi korban diskriminasi gender.

Tabel 9. Mengurangi Komitmen Organisasi

| Sikap yang Menunjukkan Berkurangnya Komitmen Organisasi | Penyebab |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan | - Desakan keluarga untuk tidak bekerja karena informan sudah menikah - Praktik kesenjangan upah yang pernah dialami |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

Pembahasan

Pemicu Diskriminasi Gender pada Pekerja Perempuan Industri Garmen

Patriarki merupakan pemicu utama diskriminasi gender, yang diperburuk oleh subordinasi, stereotipe, marginalisasi, kekerasan, dan beban kerja ganda, seperti yang dijelaskan oleh Fakih (2008). Budaya patriarki yang masih kental di Indonesia memengaruhi respons keluarga dan masyarakat terhadap perempuan yang bekerja. Hal ini terlihat dalam kasus-kasus yang dialami oleh informan penelitian. HK, yang merupakan anak perempuan satu-satunya, dianggap tidak mampu bekerja, menunjukkan adanya subordinasi, dimana perempuan ditempatkan pada posisi kedua. UB tidak diizinkan bekerja oleh ayahnya karena akan segera menikah, dan diharapkan hanya mengurus rumah tangga, menggambarkan pengaruh kuat patriarki dalam keluarga. HY mengalami ketidaksukaan dari keluarga suami karena tetap bekerja setelah menikah, yang menunjukkan keteguhan budaya patriarki yang menganggap perempuan harus mengutamakan urusan rumah tangga. NR mengeluhkan beban peran ganda sebagai istri dan pekerja, dengan sedikit dukungan dari suaminya dalam urusan rumah tangga, yang memperlihatkan kesulitan dalam menjalankan peran tersebut. DY, yang bekerja malam, dicap sebagai "perempuan malam" oleh masyarakat sekitar, sebuah contoh stereotip negatif terhadap perempuan yang bekerja di luar jam kerja normal.

Tingkat kesadaran kesetaraan gender para informan dapat dikategorikan rendah, diwakili oleh pernyataan UB dan NR yang selaras dengan penuturan 3 informan lainnya. Lalu juga hanya tiga dari delapan informan yang dapat mendefinisikan diskriminasi gender dengan jelas dan memberikan contoh nyata dari pengalaman mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran tentang diskriminasi gender masih rendah di kalangan sebagian besar informan, yang dapat membuat mereka lebih rentan terhadap praktik diskriminasi di lingkungan kerja.

Bentuk Diskriminasi Gender yang Terjadi pada Pekerja Perempuan

Penelitian ini berkontribusi pada temuan Sarina dan Ahmad (2021) serta Huang dan Huang (2022) mengenai bentuk diskriminasi gender, seperti pelecehan seksual, kesenjangan upah, dan pembatasan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk diskriminasi paling umum dialami pekerja perempuan di industri garmen adalah pelecehan seksual. Enam dari

delapan informan mengaku pernah mengalami atau menyaksikan pelecehan seksual, dengan *catcalling* sebagai bentuk yang paling sering terjadi. *Catcalling*, berupa siulan atau komentar berkonotasi seksual, dilakukan oleh kelompok pekerja laki-laki, biasanya di divisi mesin yang didominasi laki-laki. Korban merasakan perasaan terganggu dan terhina, meskipun pelaku tidak berniat melakukan kekerasan fisik. Bentuk pelecehan lainnya adalah ajakan melalui media sosial Instagram yang diikuti dengan ancaman, mengarah pada pelecehan verbal koersif. Terakhir, sentuhan atau rabaan pada bagian sensitif juga terjadi, dengan korban merasakan ketakutan dan perasaan dilecehkan.

Bentuk diskriminasi lainnya adalah pembatasan karir. Informan HY menceritakan rekan kerjanya yang tidak dipromosikan ke posisi manajer meski memenuhi kriteria, sementara seorang rekan laki-laki yang kurang pengalaman malah dipromosikan. HY sendiri juga mengalami pembatasan karir dari keluarga, khususnya mertua yang menentang dia bekerja setelah menikah. UB juga mengalami hal serupa, dengan ayahnya yang menghalanginya untuk bekerja setelah menikah. Pembatasan ini menghambat kemajuan karir pekerja perempuan, padahal dukungan dari keluarga dan perusahaan sangat penting untuk pengembangan karir.

Selanjutnya, kesenjangan upah ditemukan pada DY, seorang operator *cutting* yang mengalami pengurangan upah tanpa alasan yang jelas. Meskipun tidak melakukan kesalahan, DY dan rekan perempuan lainnya mendapatkan pemotongan upah, sementara rekan laki-laki mereka tidak. Pemotongan ini didasari oleh penghematan perusahaan, yang lebih membebankan biaya pada pekerja perempuan karena dominasi jumlah mereka di divisi tersebut. Kejadian ini merupakan bentuk diskriminasi upah yang tidak beralasan, karena perbedaan upah tidak didasarkan pada faktor objektif seperti keterampilan atau pengalaman.

Dampak Diskriminasi Gender bagi Pekerja Perempuan

Menurut Riyana (2021), pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi gender akan merasakan dampak berupa menurunnya kepuasan kerja, timbulnya stres, dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Penurunan kepuasan kerja terlihat pada DY, yang merasa malas menghadapi pekerjaan setelah mengalami kesenjangan upah. DY merasa tidak dihargai karena pengurangan upah yang tidak adil, yang berdampak pada ketidakpercayaan terhadap perusahaan. Hal serupa juga terjadi pada rekan kerja HY yang mengalami perampasan hak promosi. Sebelumnya, rekan HY sangat ambisius, namun kegagalannya dipromosikan membuatnya pasrah dan tidak fokus pada pekerjaan, yang sejalan dengan temuan penelitian Rosalinda et al. (2021) yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Gejala stres kerja muncul pada beberapa informan, seperti HK yang merasakan trauma akibat pelecehan fisik serta rekan kerja HY yang menunjukkan ketidakstabilan emosi setelah gagal dipromosikan. Gejala *stress* ini meliputi kecemasan, marah, dan gangguan tidur, sesuai dengan gejala stres kerja yang dijelaskan oleh Rivai dan Mulyadi (2013). Beberapa informan, seperti UB dan DY, juga mulai mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. UB merasa tertekan oleh permintaan keluarga untuk berhenti bekerja, sementara DY merasa kesal dengan kesenjangan upah yang menimpanya. Pemikiran untuk mengundurkan diri menunjukkan berkurangnya komitmen terhadap organisasi, yang mengindikasikan hilangnya rasa aman di tempat kerja, sebuah tanda dari praktik diskriminasi gender. Dampak tersebut

memperburuk efektivitas dan efisiensi perusahaan, yang mengonfirmasi temuan Riyana (2021) tentang pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja. Persoalan penelitian dapat terjawab dengan respon narasumber sebagai data primer. Ringkasan dari temuan yang dibahas disajikan pada gambar berikut:

| PEMICU | BENTUK | DAMPAK |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Patriarki • Subordinasi • Peran Ganda • Stereotip | <p>Pelecehan Seksual</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Catcalling</i> • Ajakan berkonotasi seksual • Rabaan bagian sensitif | <p>Menurunnya Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Malas mengerjakan tugas • Mengesampingkan pekerjaan |
| | <p>Kesenjangan Upah Penurunan besaran upah khusus pekerja perempuan</p> | <p>Timbulnya Stres Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketakutan berlebihan • Tidak dapat mengendalikan emosi |
| | <p>Pembatasan Karir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oleh perusahaan • Perampasan hak promosi • Oleh keluarga • Larangan bekerja bagi istri | <p>Mengurangi Komitmen Organisasi Keinginan mengundurkan diri</p> |

Gambar 3
Ikhtisar Penelitian

Dari Gambar 3, ikhtisar penelitian telah menunjukkan bahwa pemicu lahirnya praktik diskriminasi gender didominasi oleh kentalnya budaya patriarki, baru setelah itu subordinasi, peran ganda, dan stereotip hadir sebagai pemicu tambahan. Bentuk diskriminasi gender dengan intensitas paling tinggi ialah pelecehan seksual dengan contoh nyata berupa *catcalling*, ajakan berkonotasi seksual, serta rabaan pada bagian sensitif. Selanjutnya terdapat pembatasan karir dalam bentuk perampasan hak promosi dan larangan bekerja bagi seorang istri. Bentuk terakhir dari diskriminasi gender yang ditemukan adalah kesenjangan upah, dengan kesengajaan penurunan besaran upah pekerja perempuan. Temuan penelitian ini mendukung publikasi Sarina dan Ahmad (2021), Huang dan Huang (2022), dan Rani dan Anggraini (2023) yang menjelaskan mengenai diskriminasi gender di dunia kerja dalam berbagai manifestasi yang dapat mengganggu produktivitas perusahaan, serta merugikan industri secara keseluruhan termasuk berdampak pada iklim investasi.

Dampak yang ditimbulkan oleh adanya diskriminasi gender, terbagi menjadi tiga yaitu menurunnya kepuasan kerja, timbulnya stres kerja, serta mengurangi komitmen organisasi. Terlihat bahwa stres kerja menjadi dampak yang paling sering muncul pada diri korban diskriminasi gender, ditunjukkan melalui gejala seperti cemas dan waspada, ketakutan berlebihan, tidak fokus, dan tidak dapat mengendalikan emosi. Menurunnya kepuasan kerja menyusul pada posisi kedua, dengan ditunjukkannya rasa malas mengerjakan tugas serta mengesampingkan pekerjaan oleh korban. Dampak terakhir adalah mengurangi komitmen organisasi yang terlihat pada keinginan untuk mengundurkan diri.

5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Jumlah pekerja perempuan di industri garmen yang lebih tinggi menimbulkan rawan terjadinya praktik diskriminasi gender yang dipicu oleh budaya patriarki. Pemicu lainnya datang dari subordinasi, peran ganda, dan stereotip negatif. Dari ketiga bentuk diskriminasi gender yang dijadikan fokus penelitian, ditemukan bahwa pelecehan seksual menempati posisi pertama dari bentuk diskriminasi gender yang terjadi pada industri garmen. Bentuk diskriminasi gender yang sering terjadi pada pekerja perempuan adalah pelecehan seksual paling kerap terjadi adalah *catcalling*, lalu diikuti dengan rabaan pada bagian sensitif, serta ajakan berkonotasi seksual. Pada posisi kedua, ditemukan adanya praktik pembatasan karir yang dilakukan oleh perusahaan atau keluarga. Dalam bentuk perampasan hak promosi serta larangan bekerja bagi perempuan yang sudah menikah. Kesenjangan upah menjadi bentuk diskriminasi gender yang jarang terjadi pada industri garmen, nampak dari satu informan saja yang memiliki permasalahan tersebut.

Penelitian mengenai dampak diskriminasi gender, menemukan bahwa banyak pekerja perempuan yang menjadi korban menunjukkan gejala yang mengarah pada stres kerja. Gejala yang ditunjukkan diantaranya rasa cemas dan waspada, ketakutan berlebihan, ketidakfokusan, dan ketidakmampuan pengendalian emosi. Selain itu ditemukan juga bahwa adanya penurunan kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui sikap malas informan dalam mengerjakan tugas, serta mengesampingkan pekerjaan. Diskriminasi gender ternyata juga berperan dalam mengurangi komitmen organisasi, hingga informan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Terlihat dari hasil penelitian, tidak ada dampak positif yang ditimbulkan dari diskriminasi gender.

Keterbatasan dan Implikasi

Penelitian ini hanya mengulas persepsi pekerja perempuan pada divisi produksi, karena keterbatasan dalam pencarian informan. Sehingga belum dapat menggali persepsi pekerja perempuan pada divisi lain di dalam industri garmen. Jumlah informan dalam penelitian ini dapat dinilai kurang menggambarkan persepsi pekerja perempuan secara keseluruhan, jika dibandingkan dengan banyaknya jumlah industri garmen yang beroperasi di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Bentuk diskriminasi gender yang diteliti difokuskan pada pelecehan seksual, kesenjangan upah, serta pembatasan karir. Oleh karena itu, ada kemungkinan membatasi bentuk diskriminasi gender lain yang dialami pekerja perempuan di industri garmen tersebut.

Untuk menyempurnakan penelitian setelah ini, diharapkan peneliti selanjutnya lebih berupaya melakukan pencarian informan dengan mempertimbangkan jumlah yang lebih banyak serta asal divisi yang beragam, melalui observasi dan wawancara yang lebih mendalam. Sehingga akan lebih memahami bagaimana jalannya sosialisasi yang terjadi antar pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki dan hasil temuan akan lebih detail serta memberikan gambaran lebih nyata tentang apa yang terjadi secara keseluruhan. Fokus penelitian terkait bentuk diskriminasi gender juga dapat diperlebar, dengan menambahkan bentuk lain yang memiliki kemungkinan besar terjadi juga pada industri garmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.
- Adi, R. (2010). *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum* (Edisi 3). Granit.
- Astutik, Y. (2020). *Soal Demo Buruh, Ini Tanggapan Manajemen Aice*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201228122934-4-211906/soal-demo-buruh-ini-tanggapan-manajemen-aice>
- Bhasin, K. (1996). *Menggugat Patriarki: Pengantar tentang Persoalan Dominasi terhadap Kaum Perempuan* (1st ed.). Yayasan Bentang Budaya.
- Chuzafah, Y. (2021). *Bekerja dengan Taruhan Nyawa: Diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan di Dunia Kerja* (1st ed.). Komnas Perempuan.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ekaningtyas, R. (2020). Persaingan dan Diskriminasi Upah Gender di Industri Manufaktur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 168–175. <https://doi.org/10.31849/jieb.v17i2.4085>
- Fakih, M. (1996). Posisi Kaum Wanita dalam Islam: Tinjauan Analisis Gender. In *Tarjih: Jurnal Tarjih dan Pengembangan Pemikiran Islam*, 1(1).
- Fakih, M. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (1st ed.). Pustaka Pelajar.
- Haberfeld, Y. (1992). Employment discrimination: An organizational model. *Academy of Management Journal*, 35(1), 161–180. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/256476>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Haq, Y. A. (2015). *Upaya Perempuan Aktivistis Buruh dalam Memperjuangkan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan di Perusahaan Dalam Negeri Kabupaten Mojokerto*. Universitas Airlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Huang, C., & Huang, I.-C. (2022). Women's Gender Discrimination Difference in Workplace. *12(2)*, 101–118. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v12i2.19539>
- Husserl, E. (1970). *The Crisis of European Sciences and Transcendental Phenomenology: An Introduction to Phenomenological Philosophy*. Northwestern University Press.
- Iftitah, A., Romei Puspitasari, N., Yulianti, N., Taufan Perdana Putra, M., Hukum, F., &

- Islam Balitar, U. (2023). Kesetaraan Gender dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 1(2). <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471>
- Kim, G., Kim, J., Lee, S.-K., Kim, Y., Yun, B.-Y., & Yoon, J.-H. (2020). Multidimensional Gender Discrimination in Workplace Depressive Symptoms. *PloS ONE*, 15(7): e0234415. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234415>
- Kuncoro, M. (2013). Indonesia's Textile and Its Products Industry: Recent Development and Challenges. *International Journal of Business and Economic Development*, 1(3), 60–74.
- Kurmala, Azis. (2019). Memberdayakan perempuan pekerja Ungaran melalui Program "Better Work". Antara News Jateng, diakses pada 15 Juli 2025 pada <https://jateng.antaranews.com/berita/269420/memberdayakan-perempuan-pekerja-ungaran-melalui-program-better-work>
- Kurnianingsih, S. (2015). Pelecehan Seksual terhadap Perempuan di Tempat Kerja. *Buletin Psikologi*, 11(2), 116–126. <https://doi.org/10.22146/bps.7464>
- Maulana, U. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Malam Hari dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 26–36. <https://doi.org/10.21067/jph.v5i1.4019>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (The Third). Sage Publications.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munir, Syahrul. (2017). Banyak Industri Garmen di Semarang, Lowongan Kerja bagi Pria Menipis. Regional Kompas.com diakses pada 15 Juli 2025 <https://regional.kompas.com/read/2017/01/05/08121201/banyak.industri.garmen.di.semarang.lowongan.kerja.bagi.pria.menipis>
- Murniati, N. P. (2004). *Getar Gender: Perempuan dalam Perspektif Agama Budaya dan Keluarga*. Tera.
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Nurandika, S. (2019). *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Mendapat Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (Studi Kasus di PT Trigoldenstar Wisesa)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/29066>

- Pahlevi, A. T., Zulaiha, E., & Huriani, Y. (2020). Mazhab Feminisme dan Pengaruhnya di Indonesia. *Definisi: Jurnal Agama dan Sosial Humaniora*, 1(2), 103–112. <http://dx.doi.org/10.1557/djash.v1i2.19597>
- Panggabean, N. H. (2022). *Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)*. Universitas Medan Area.
- Putri, C. A. (2020). *Kementerian Keuangan Ungkap Masalah Gender dan Ekonomi di RI*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200701182828-4-169536/kementerian-keuangan-ungkap-masalah-gender-dan-ekonomi-di-ri>
- Raco, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Radhitya, T. V. (2019). Peran Ganda yang Dialami Pekerja Wanita K3L Universitas Padjadjaran. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 204. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20497>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Riyana, N. (2021). *Kesempatan Kerja yang Setara dalam Melindungi Diskriminasi Gender di Tempat Kerja*. 1–23.
- Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Garudhawaca.
- Roscigno, V. J. (2019). Discrimination, Sexual Harassment, and the Impact of Workplace Power. *Socius*, 5. <https://doi.org/10.1177/2378023119853894>
- Sakina, A. I., & Siti, D. H. (2017). Menyoroti Budaya Patriarki di Indonesia. *Share: Social Work Journal*, 7(1), 71. <https://doi.org/10.24198/share.v7i1.13820>
- Sarina, O., & Ahmad, M. R. S. (2021). Diskriminasi Gender terhadap Perempuan Pekerja di Kawasan Industri Makassar. *Pinisi Journal of Sociology Education Review*, 1(2), 64–71. <https://ojs.unm.ac.id/jser/article/view/21166>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2307/2391745>
- Sumera, M. (2013). Perbuatan Kekerasan/Pelecehan Seksual terhadap Perempuan. *Lex Et Societatis*, 1(2). <https://doi.org/10.35796/les.v1i2.1748>
- Supardi, E. (2009). Pengembangan Karir dan Kontribusinya terhadap Kinerja Pegawai. *Gea: Jurnal Geografi*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>

- Suryakusuma, J. (1991). Konstruksi Sosial Seksualitas: Sebuah Pengantar Teoritis. *Prisma*, 7, 70–83.
- Tong, R. (1984). *Women, Sex, and Law*. Rowman and Allanheld. <https://lib.ugent.be/catalog/rug01:000302649>
- Utami, S. W. (2016). *Hubungan antara Kontrol Diri dengan Pelecehan Seksual pada Remaja di Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga Universitas Muhammadiyah Purwokerto*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. <http://repository.ump.ac.id/id/eprint/3830>
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Universitas Brawijaya Press.
- WHO. (2012). *What Do We Mean By “Sex and Gender”?*
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wright, E. M., & Crittenden, K. (2013). Predicting patriarchy: using individual and contextual factors to examine patriarchal endorsement in communities. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(6), 1267-1288. <https://doi.org/10.1177/0886260512468245>
- Yusrini, B. A. (2017). Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Gender di Nusa Tenggara Barat. *Al-Maiyyah: Media Transformasi Gender dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 10(1), 115–131. <https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v10i1.452>