

MARGINALISASI DAN SUBORDINASI PADA PEREMPUAN PEKERJA INDUSTRI KIMIA DI KECAMATAN KRIAN

Faridhatul Kusnah

(Universitas Negeri Surabaya), faridhatulkusnah.20042@mhs.unesa.ac.id

Oksiana Jatiningasih

(Universitas Negeri Surabaya), oksianajatiningasih@unesa.ac.id

Abstrak

Budaya patriarki masih berkembang pada bermacam aspek kehidupan salah satunya pada aspek pekerjaan. Dalam aspek pekerjaan tak luput dari pengaruh budaya patriarki, seperti yang terjadi pada perempuan pekerja industri kimia "X" di Kecamatan Krian yang mengalami Marginalisasi pekerja perempuan di industri "X" berupa keterbatasan peluang kerja, kemudian subordinasi berupa ketidaktersediaan jenjang karir bagi pekerja perempuan. Maka dari itu perlu diketahui apa yang menyebabkan pekerja perempuan menerima ketidakadilan, serta respon pekerja perempuan terhadap ketidakadilan tersebut. Tujuan dari penelitian ini yakni menganalisis penyebab marginalisasi dan subordinasi pada pekerja perempuan serta mengungkap respon yang diambil pekerja perempuan ketika mengalami marginalisasi dan subordinasi. Teori yang digunakan yakni Teori Feminis Liberal Naomi Wolf, teori ini memandang bahwa perempuan memiliki posisi yang sama dengan laki-laki. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif eksploratif dengan pendekatan studi naratif mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penyebab marginalisasi dan subordinasi berupa faktor eksternal dan internal. Penyebab eksternal marginalisasi adalah budaya patriarki yang masih melekat di masyarakat, stereotipe terhadap pekerja perempuan yang dianggap lemah, juga kemiskinan dan ketidakberdayaan perempuan pekerja. Kemudian faktor eksternal penyebab subordinasi yakni stigma sosial yang menganggap perempuan lemah, keterbatasan akses bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan jenjang karir. Selanjutnya faktor internal yang menjadi penyebab adalah nilai-nilai patriarki dan kepercayaan pekerja perempuan pada peran gender yang telah dibentuk oleh lingkungan sosial dan masyarakat. Marginalisasi dan subordinasi pada pekerja akan berlanjut apabila pekerja perempuan masih terinvensi oleh nilai patriarki yang ada di masyarakat.

Kata kunci : Budaya Patriarki, Marginalisasi, Subordinasi, Pekerja Perempuan.

Abstract

Patriarchal culture is still developing in various aspects of life, one of which is the aspect of work. In terms of work, it is not spared from the influence of patriarchal culture, as happened to women workers in the chemical industry "X" in Krian District who experienced marginalization of female workers in industry "X" in the form of limited job opportunities, then subordination in the form of unavailability of career paths for female workers. Therefore, it is necessary to know what causes women workers to receive injustice, as well as the response of women workers to these injustices. The purpose of this study is to analyze the causes of marginalization and subordination in women workers and reveal the responses taken by women workers when experiencing marginalization and subordination. The theory used is Naomi Wolf's Liberal Feminist Theory, this theory views that women have the same position as men. The method used is an exploratory qualitative method with a narrative study approach collecting data through interviews and observations. The results of this study explain that the causes of marginalization and subordination are external and internal factors. The external causes of marginalization are the patriarchal culture that is still inherent in society, the stereotyping of women workers who are considered weak, as well as the poverty and powerlessness of working women. Then the external factors that cause subordination are social stigma that considers women weak, limited access for female workers to get career paths. Furthermore, the internal factors that are the cause are the patriarchal values and the belief of women workers in gender roles that have been shaped by the social environment and society. Marginalization and subordination of workers will continue if women workers are still invented by the patriarchal values that exist in society.

Keywords: Patriarchal Culture, Marginalization, Subordination, Women Workers.

PENDAHULUAN

Tatanan patriarki membuat perempuan mengalami subordinasi, termarginalisasikan, bahkan mendapatkan ketidakadilan di dalam masyarakat. Budaya patriarki seakan membenarkan superioritas laki-laki serta inferioritas perempuan tidak saja kita jumpai pada

sekelompok kelompok masyarakat tertentu namun dapat kita jumpai di belahan dunia manapun. Dalam budaya patriarki saat ini perempuan dianggap berada pada level kedua setelah laki-laki, yang membuat perempuan merasa lemah dan tidak berdaya. Penempatan pada level kedua ini menyebabkan para perempuan tidak mendapatkan hak yang seharusnya diperoleh. bentuk ketidaksetaraan ini

terus bergulir dari masa ke masa yang memperkuat kesan subordinasi melekat pada perempuan dan dengan itu perempuan akan sangat mudah mendapat diskriminasi seperti marginalisasi. Terlebih pada ranah publik, budaya patriarki melekatkan kesan bahwa perempuan harus berkulat dengan ranah domestik. Maka dari itu akan dianggap tabu apabila perempuan keluar dari rumah dengan memiliki karir di ranah publik. Seiring kemajuan zaman anggapan tersebut mulai terpatahkan dengan banyaknya perempuan yang memilih bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan perekonomian keluarga, namun demikian tidak serta merta menghapus budaya patriarki dari kehidupan masyarakat. Budaya patriarki juga berlanjut menjamah sektor pekerjaan. Masih banyak terjadi diskriminasi pada perempuan yang mengatasnamakan gender, ketidakadilan berlanjut sampai pada sektor pekerjaan, atas nama gender perempuan dianggap sebagai makhluk yang lemah tidak dapat menjadi manusia yang rasional karena perempuan terkenal dengan dominasi intuisi yang dimilikinya. Singkatnya karena anggapan sifat gender perempuan yang melekat menjadikan belenggu tersendiri bagi karir perempuan yang berkiprah di ranah publik.

Ketika perempuan mendapat status dan hak yang sama maka keadilan gender akan tercapai, keadilan tersebut dapat membuat perempuan dengan leluasa bekerja guna membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya, oleh karena itu, semakin banyak perempuan yang bekerja untuk mendukung pasangannya dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Berbeda dengan sekarang, perempuan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan gratis di masa lalu. Menurut Hidayati (2016), partisipasi perempuan di sektor publik dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi baik dalam kehidupan sosial pedesaan maupun perkotaan. Sebab, proses pencapaian kesetaraan gender diharapkan memberikan hasil tertentu. Kemiskinan perempuan diperkirakan dapat diberantas melalui kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Karena penerapan masyarakat patriarki yang membatasi keterlibatan perempuan dalam kehidupan publik seringkali menjadi akar permasalahan kemiskinan perempuan. Di banyak aspek masyarakat, perempuan tidak diberikan kesempatan yang sama untuk terlibat seperti laki-laki padahal sudah banyak perempuan yang menjadi pencari nafkah utama dalam keluarganya, termasuk menjadi kepala keluarga. kata kesetaraan gender kerap diusung dalam berbagai pidato yang disampaikan oleh para tokoh aktivis sosial atau yang sering disebut dengan kaum feminis bahkan banyak para pejabat dan politikus yang mengangkat isu tersebut guna menarik simpati dari masyarakat. Dalam kasus kasus tersebut ketidaksetaraan gender selalu

dikaitkan dengan kondisi ketidaksetaraan yang dialami oleh kaum perempuan yang mana masih erat kaitanya dengan persoalan keadilan sosial.

Ketidaksetaraan gender berpotensi menjadikan laki-laki dan perempuan menjadi korban. Berikut adalah beberapa cara untuk lebih memahami kesenjangan gender yang menyebabkan ketidakadilan gender: (a.) Marginalisasi adalah suatu proses yang menyebabkan meningkatnya kemiskinan dalam masyarakat dan negara, baik terhadap laki-laki maupun perempuan, dan penyebabnya dapat disebabkan oleh berbagai peristiwa. (b.) Dalam pengambilan keputusan politik, subordinasi dipandang sebagai subordinasi terhadap hal yang kurang penting. Ungkapan ini berangkat dari anggapan bahwa perempuan itu tidak logis dan tingkat emosional yang tidak dapat terkontrol dengan baik yang menyebabkan perempuan tidak dapat dengan baik mengambil keputusan. Atas dasar inilah perempuan diragukan untuk menjadi pemimpin. Posisi perempuan selalu dianggap lebih rendah daripada laki-laki. (c.) Stereotip atau pelabelan negatif, yang membawa kerugian dan membuat ketidakadilan. Sering ditemui ketidakadilan terhadap salah satu jenis kelamin, yang pada umumnya dialami oleh perempuan berdasar dari penandaan yang dilekatkan pada mereka. Stereotip ini sering mengakibatkan pendidikan perempuan dinomorduakan. (d.) Karena kesenjangan gender, perempuan seringkali menjadi korban kekerasan terhadap jenis kelamin. Jenis kekerasan ini mencakup bentuk-bentuk kekerasan yang terang-terangan seperti pemerkosaan dan pemukulan, serta bentuk-bentuk kekerasan yang terselubung seperti pelecehan. (e.) beban ganda, perempuan melakukan tugas-tugas kerja dan rumah tangga pada saat yang sama, maka merupakan tindakan yang diskriminatif dan tidak adil jika membebankan kedua kewajiban tersebut kepada mereka. Hal ini akan memaksa perempuan untuk melakukan tugas domestik, seperti pekerjaan rumah tangga, dan pekerjaan di luar rumah seperti kehidupan publik.

Penelitian ini berfokus pada dua bentuk ketidakadilan gender yakni marginalisasi dan subordinasi. Marginalisasi perempuan pekerja di Indonesia disebabkan oleh minimnya kesadaran akan kesetaraan gender. Hal ini telah mengakar di masyarakat dan menyebabkan perempuan dianggap sebagai pekerja sekunder dan pelengkap di rumah tangga, bukan sebagai pekerja utama yang berkontribusi secara signifikan pada ekonomi keluarga. Perempuan pekerja di Indonesia memiliki peluang kerja yang lebih rendah daripada laki-laki. Hal ini disebabkan oleh peran domestik yang dianggap lebih penting daripada peran ekonomi. Ketika perempuan yang bekerja akan lebih sering membutuhkan cuti dan waktu istirahat, sehingga dianggap kurang produktif. Sebanyak 36% perempuan

menerima pengurangan waktu kerja berbayar karena harus menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengasuh dan melakukan tugas domestik. Hal ini mengurangi kontribusi ekonomi perempuan dan memperburuk posisi mereka dalam masyarakat (Maulida&Farisandy,2022). Penyalahgunaan kodrat perempuan juga merupakan penyebab marginalisasi. Stereotip bahwa kemungkinan besar perempuan lebih memilih meninggalkan pekerjaan untuk merawat anak dapat menyebabkan pihak perusahaan enggan mempekerjakan perempuan. Budaya patriarki turut menjadi penyebab marginalisasi dengan stigma yang mengakar di masyarakat patriarki yang membuat perempuan semakin mengalami keterbatasan untuk mendapat peluang kerja.

Kemudian Subordinasi pada pekerja perempuan diartikan sebagai penomorduuan perempuan, yaitu peran, fungsi, dan kedudukan perempuan dinilai lebih rendah dari laki-laki. Hal ini tercermin dalam peran domestik yang lebih ditekankan dan peran publik yang lebih terbatas, Sumber subordinasi pekerja perempuan terletak pada budaya patriarkis dan penganut agama dengan pemahaman agama secara eksklusif-legal-formal. Hal ini membuat perempuan dianggap tidak mampu memimpin dan cengeng, sehingga mereka menjadi nomor dua setelah laki-laki, kebijakan yang tidak inklusif dan diskriminatif juga memainkan peran penting dalam menyebabkan subordinasi gender (Iftitah, 2023). Budaya patriarkis yang melekat di masyarakat Indonesia masih memunculkan pemahaman yang bersifat terbatas dalam memperlakukan manusia menurut gendernya. Hal ini membuat perempuan dianggap tidak perlu sekolah tinggi karena tanggung jawab mereka hanya urusan dapur dan rumah tangga, sementara dibutuhkan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang baik. Fakta bahwa partisipasi perempuan dalam pasar kerja telah meningkat pesat selama sepuluh tahun terakhir merupakan buktinya. Namun jika dibandingkan dengan laki-laki, proporsinya masih rendah. Transformasi yang terjadi menunjukkan bahwa meningkatnya peran perempuan juga berdampak pada aktivitas perekonomian Indonesia.

Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan pascapandemi Covid-19, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) Indonesia terus meningkat. Perbandingan jumlah penduduk usia kerja terhadap angkatan kerja dikenal dengan istilah TPAK. Jika dibandingkan dengan bulan Agustus tahun sebelumnya dan tahun 2019 sebelum pandemi, TPAK Indonesia meningkat menjadi 69,48% pada bulan Agustus 2023. Berdasarkan gender, dalam lima tahun terakhir TPAK kelompok laki-laki masih jauh lebih besar dibandingkan perempuan. Namun, TPAK perempuan terus meningkat selama pandemi 2020–2021, sedangkan TPAK laki-laki mengalami penurunan.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 52,74 juta perempuan Indonesia yang akan bekerja pada tahun 2022. Jumlah perempuan yang bekerja di Indonesia adalah 38,98% dari seluruh pekerja. TPAK laki-laki meningkat sebesar 0,39 poin persentase dari tahun sebelumnya menjadi 84,26% pada Agustus 2023. Sebaliknya, TPAK perempuan meningkat sebesar 1,11 poin persentase menjadi 54,52% pada Agustus 2023 dari tahun sebelumnya. Namun peningkatan jumlah TPAK tidak menjamin bahwa perempuan tidak akan menghadapi stigma di tempat kerja.

Demikian sudah banyak aturan di undang-undang yang memuat tentang pasal pasal perlindungan hak perempuan pekerja Terdapat sejumlah pasal dan peraturan pemerintah yang bersifat khusus, seperti peraturan daerah nomor 8 tahun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan pada pasal 3 poin c yang berbunyi "menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi pekerja/buruh. "Perlindungan terhadap pekerja perempuan sesuai dengan konvensi internasional yang mengatur hak-hak pekerja perempuan yang terdapat dalam CEDAW, khususnya pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memuat hak yang sama tanpa diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan di tempat kerja

Berikut didapatkan informasi awal yang sudah dikumpulkan saat wawancara singkat dengan informan kunci mengenai informasi pekerjaan di industri "X" yang pertama, persyaratan untuk bekerja di industri "X" yakni lulusan SMA/SMK sederajat, sehat secara jasmani maupun rohani, bersedia kerja dengan sistem *shift*, bersedia masuk lembur ketika ada barang *urgent* dihari libur. Kemudian yang kedua, detail pekerjaan yang dikerjakan oleh informan kunci yang bekerja di bagian produksi seperti *packing* hasil produksi, menyortir barang sebelum *packing*, cek ulang barang hasil produksi memastikan barang yang keluar dari mesin sesuai dengan standar botol untuk produksi massal. Kemudian juga ditemukan indikasi diskriminasi terhadap pekerja perempuan berupa peluang atau kesempatan untuk bekerja karena pada awal berdirinya industri "X" tidak menerima pekerja perempuan karena stereotipe perempuan yang bekerja akan dengan mudah menyebarkan informasi perusahaan karena perempuan dianggap kurang rasional. Maka perlu diketahui apa penyebab marginalisasi dan subordinasi pekerja perempuan di industri kimia "X" dan bagaimana respon perempuan pekerja di industri kimia "X" ketika mendapatkan marginalisasi dan subordinasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk menganalisis faktor penyebab marginalisasi dan subordinasi pada perempuan pekerja di industri kimia "X", kemudian juga guna mengungkap respon pekerja

perempuan di industri kimia “X” ketika mendapat marginalisasi dan subordinasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk menginformasikan penyebab marginalisasi dan subordinasi.

Bentuk ketidakadilan gender yang telah ditemukan dalam penelitian ini adalah marginalisasi dan subordinasi pada pekerja perempuan yang berupa marginalisasi dalam peluang pekerjaan bagi pekerja perempuan dan juga subordinasi berupa tidak tersedianya jenjang karir bagi pekerja perempuan namun tersedia jenjang karir untuk pekerja laki-laki dalam posisi pekerjaan yang sama dan kualifikasi kerja yang sama. Marginalisasi perempuan menjadi salah satu bentuk diskriminasi gender yang telah mengakar di masyarakat penganut sistem patriarki. Marginalisasi perempuan merupakan proses peminggiran yang dialami perempuan akibat perbedaan jenis kelamin. Marginalisasi ini dapat berupa usaha membatasi, mengontrol, atau mengganggu perempuan, sehingga hak-haknya berkurang atau bahkan dihilangkan. Akibatnya, perempuan menjadi terpinggirkan dan tidak mempunyai jalan dan kontrol terhadap sumber daya Maulida & Farisandy, (2022:16) Dalam penelitian ini marginalisasi terjadi pada perempuan pekerja industri kimia “X” peluang untuk perempuan bekerja di industri tersebut terbatas dikarenakan perempuan dianggap memiliki tubuh yang lemah sehingga tidak cocok bekerja di industri kimia “X”.

Kemudian subordinasi perempuan adalah penomorduuan gender yang memposisikan perempuan dalam tempat yang lebih rendah daripada laki-laki. Subordinasi perempuan dapat menimbulkan ketidakadilan gender dan ketimpangan dalam masyarakat. Subordinasi sering ditunjukkan melalui diskriminasi dalam upah, pemindahan divisi kerja yang tidak adil, dan perlakuan pelecehan seksual yang sering dialami oleh perempuan di tempat kerja. Selain itu, perempuan sering dianggap hanya sebagai bantuan atau pelayan, dan tidak seperti laki-laki yang memiliki peran yang lebih penting atau lebih tinggi (Karwati, 2021) subordinasi yang telah dialami oleh pekerja perempuan industri kimia “X” berupa tidak tersedianya jenjang karir bagi pekerja perempuan sehingga pekerja perempuan yang bekerja di bagian produksi hanya bisa menempati posisi sebagai pekerja produksi hingga akhir, sedangkan pekerja laki-laki memiliki kesempatan naik jabatan dari pekerja produksi menjadi operator produksi.

Penelitian ini menggunakan Teori feminis liberal. Menurut Wolf, feminisme liberal berpendapat bahwa setiap orang mempunyai hak untuk bertindak dan berpikir secara wajar, dan bahwa perempuan juga bebas untuk menyampaikan pemikirannya dan bersaing dengan laki-laki di ranah publik dalam berbagai bidang seperti politik, ekonomi,

pendidikan, dan lain-lain. Dari sudut pandang ini, kita juga melihat bahwa laki-laki memang memiliki peran lebih dominan dalam negara, dan perempuan hanyalah warga negara yang tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan. Karena laki-laki mendominasi pengambilan kebijakan, hal ini menjadi alasan mengapa kebijakan yang dihasilkan cenderung maskulin Wolf (2002). Dalam bukunya *Fire with Fire*, Naomi Wolf juga menjelaskan perkembangan idenya tentang feminisme kekuasaan, yang berpendapat bahwa alih-alih berfokus pada menyoroti kerentanan dan kegagalan perempuan, feminisme kekuasaan mendorong perempuan untuk mengevaluasi satu sama lain dan menyoroti kekuatan mereka bersama Wolf, (1993:53). Selain mengklaim kesetaraan gender karena perempuan pada dasarnya berhak atasnya, teori feminisme kekuasaan Wolf memandang perempuan sebagai pribadi yang tidak superior dan tidak inferior terhadap laki-laki Wolf, (1993:53), Pada penelitian ini mengacu pada teori Naomi Wolf karena teori paling cocok, teori Naomi Wolf memiliki kecenderungan membahas tentang kesetaraan gender bagi perempuan pada kekuasaan, sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dan sesuai dengan tujuan penelitian.

METODE

Metode yang dipilih untuk penelitian ini adalah Metode eksploratif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang berupa pengumpulan data seperti kata-kata, gambar dan bukan berupa angka. Selain itu, semua dikumpulkan mempunyai kemungkinan dapat menjadi kunci terhadap apa yang sedang diteliti. Dengan demikian, laporan yang ditulis berisi kutipan-kutipan data yang berguna untuk memberikan gambaran dari penyajian laporan tersebut. Data yang akan ditulis berasal dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan naratif, yaitu menguraikan faktor penyebab dan respon pekerja perempuan terhadap marginalisasi dan subordinasi yang ada dalam tempat kerja.

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *snowball sampling* pada awalnya adalah satu informan kunci yakni informan “A” (23 tahun) yang membantu mengarahkan kepada teman sepekerjaannya yakni informan “P” (24 tahun) kemudian informan “P” menyarankan untuk menghubungi informan “M” (23 tahun) informan penelitian dicukupkan pada tiga informan tersebut karena kejenuhan data sudah terpenuhi. Pada penelitian ini informan adalah pekerja perempuan yang bekerja di industri kimia “X” lebih dari dua tahun. Pada penelitian ini akan difokuskan meneliti penyebab marginalisasi dan subordinasi pada pekerja perempuan di industri kimia “X” juga respon pekerja perempuan pekerja di industri kimia

“X” ketika mengalami marginalisasi dan subordinasi di tempat kerja.

Lokasi penelitian ini dilakukan di kawasan industri kimia yang terletak di Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian dilakukan selama satu bulan di bulan september. Dengan wawancara secara mendalam didapatkan peneliti dengan berkunjung ke kediaman para informan pada tanggal 19, 20, 21 agustus 2024, juga melalui media *WhatsApp* melalui pesan juga dengan telepon pada tanggal 20 dan 21 agustus 2024, selanjutnya juga dilakukan wawancara secara online kembali pada tanggal 27, 28, 29 agustus 2024 dan yang terakhir pada tanggal 21 oktober 2024. Dalam pengumpulan data teknik yang akan digunakan adalah wawancara secara mendalam kepada informan melalui bertemu secara langsung di kediaman informan dan juga melalui media *WhatsApp* baik dengan pesan maupun dengan telepon sehingga diperoleh data yang valid. Kemudian menggunakan triangulasi data dan akan dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif sebagai teknik untuk menguji keabsahan data menurut Miles and Huberman yang menurut Rijali (2018: 91-94) terdapat tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab marginalisasi dan subordinasi pada pekerja perempuan serta respon pekerja perempuan tidak dapat lepas dari pengaruh budaya patriarki yang ada dalam masyarakat. Dalam penelitian yang telah dilakukan didapatkan informasi sebagai berikut.

Penyebab Marginalisasi dan Subordinasi

1) Faktor eksternal yang penyebab marginalisasi dan subordinasi

Ada beberapa faktor eksternal yang menjadi penyebab terjadinya marginalisasi dan subordinasi yang ditemukan pada penelitian ini yakni sebagai berikut.

Penyebab adanya marginalisasi yakni karena budaya patriarki, stereotip pada pekerja perempuan, kemiskinan dan ketidakberdayaan, serta kebijakan dari perusahaan. Selanjutnya, faktor eksternal penyebab terjadinya subordinasi yakni adanya stigma dari pekerja lain maupun perusahaan terhadap pekerja perempuan, dan keterbatasan akses terhadap sumber daya yang dialami oleh pekerja perempuan.

Budaya patriarki membuat pekerja perempuan sering dipandang sebagai subordinat dan tidak memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja seperti informasi yang berhasil didapatkan dari informan bahwa pada awal berdiri perusahaan industri “X” tidak membuka lowongan untuk pekerja perempuan dan sampai dengan sekarang jumlah pekerja perempuan yang diterima tidak lebih banyak dari pekerja laki-laki karena dari segi pekerjaan

dalam industri kimia “X” yang berurusan dengan mesin maka pekerja perempuan dianggap tidak dapat menguasai kriteria tersebut, kemudian juga adanya stereotip bahwa pekerja perempuan dianggap akan terlalu banyak permasalahan jika diterima bekerja, seperti gampang menyulut pertikaian yang dapat membuat menurun keprofesionalan kerja. Perusahaan industri kimia “X” juga dominan mempekerjakan perempuan yang berusia muda dan belum memiliki anak karena dianggap akan lebih loyal kepada perusahaan mengingat perusahaan membutuhkan pekerja yang dapat dihubungi kerja sewaktu-waktu. Maka dari itu dibuka lowongan kerja untuk pekerja perempuan seperti yang dipaparkan oleh informan “P” (24 tahun), sebagai berikut.

“memang pada awalnya perusahaan menerima pekerja laki-laki saja karena menganggap pekerjaan ini pekerjaan yang berat dan perempuan tidak bisa bekerja berat seperti mengisi bahan, kemudian juga *menghandle* mesin, kalau pekerjaan ya sama kita dituntut untuk bisa paham mesin, sama sama *packing*, tapi sekarang buat lowongan aku rasa sama dibuka untuk cewek cowok, tapi dari jumlah pekerja tetap banyak cowok karena kita satu tim misal lima orang nah ini di satu tim ceweknya bisa cuma satu atau dua.” Dengan ungkapan demikian dari informan “P” maka meskipun lowongan kerja sudah dibuka untuk pekerja perempuan namun peluang perempuan untuk dapat bekerja di industri kimia “X” masih sangat sedikit. Adanya marginalisasi untuk peluang kerja bagi pekerja perempuan ini juga diperkuat dengan informasi tambahan dari pekerja laki-laki yang ikut serta saat observasi awal yang mengisi kuisioner tentang “Apakah perusahaan tempat anda bekerja lebih banyak pekerja laki-laki dibandingkan pekerja perempuan?” dengan jawaban “ya karena mengutamakan cowok.”, demikian menjadi pembahasan yang selaras dengan informasi yang diperoleh saat wawancara karena dengan pekerjaan yang sama, faktanya perempuan bisa melakukan pekerjaan tersebut lowongan pekerjaan dari industri kimia “X” masih lebih mengutamakan lowongan untuk pekerja laki-laki. Kemudian diperoleh informasi dari informan kedua dengan inisial “M” (23 tahun) yang membenarkan argumen dari informan “P” “ya setiap *sift* memang selalu ada cewek e tapi ga banyak cuman dua bahkan ada yang cuma satu.”

Telah didapatkan juga informasi dari informan dengan inisial “A” (23 tahun) yang membuat data wawancara semakin valid bahwa peluang kerja perempuan di perusahaan industri kimia “X” memang lebih sedikit dari pada peluang kerja laki-laki yakni sebagai berikut.

“iya di awal itu ga membutuhkan pekerja perempuan tapi karena ada pekerjaan yang memerlukan ketelitian diterimalah pekerja perempuan satu, dulu awal masuk pekerja perempuan itu borongan ga langsung masuk

produksi sebulan ngeliat kinerja e pekerja perempuan itu baru ditambah lagi dua orang dari situ bertambah terus akhirnya orang kantor ada usulan untuk dimasukkan produksi jadi sampai sekarang ini menerima pekerja cewek, tapi ya balik lagi jumlahnya ga sebanyak pekerja laki-laki.”

Dari segi peluang kerja di industri kimia “X” perempuan bisa diterima bekerja di industri tersebut lebih sedikit daripada dengan pekerja laki-laki. Dengan fakta bahwa pekerja perempuan lebih disiplin dari pekerja laki-laki belum cukup untuk membuat pekerja perempuan memiliki peluang kerja yang sama dengan pekerja laki-laki.

Selanjutnya untuk faktor penyebab marginalisasi yang berupa kemiskinan dan ketidakberdayaan telah didapatkan informasi bahwa perekonomian yang lemah membuat pekerja perempuan mau bekerja keras dengan persyaratan yang mungkin sedikit tidak wajar, alasan lain yang membuat perempuan pekerja rela bekerja dengan persyaratan sedemikian rupa adalah sulitnya mencari pekerjaan lain dengan kualifikasi yang mereka miliki, mayoritas pekerja perempuan yang bekerja di industri kimia “X” adalah perempuan lulusan SMA sederajat yang tidak memiliki *skill* atau keahlian apapun mereka melamar kerja perusahaan industri kimia “X” tidak memiliki bekal keahlian apapun dan ketika masuk untuk bekerja diberikan pelatihan atau *training* mengenai bagaimana cara mengerjakan barang atau bekerja di bagian produksi. Selaras dengan pemaparan dari informan “M” (23 tahun) sebagai berikut. “... yaitu tadi mbak, nyari kerja ya susah, terus sudah terlanjur nyaman aku kan sudah empat tahun kerja di sana.”

Senada dengan pemaparan dari informan “M” informan “A” mengatakan bertahan bekerja di perusahaan industri kimia “X” juga karena sulitnya mencari lapangan pekerjaan lain. Informan “A” memaparkan sebagai berikut. “lah aku nyari loncatan juga susah mbak jadi ya aku bertahan dulu.” Selain itu, faktor eksternal penyebab marginalisasi adalah kebijakan perusahaan yang menjadikan perempuan opsi kedua dalam mempekerjakan pekerja, namun tetap diterima oleh pekerja perempuan karena pekerja perempuan tidak memiliki pilihan lain.

Kemudian faktor eksternal penyebab terjadinya subordinasi adalah pelabelan terhadap pekerja perempuan yang dilihat sebagai kurang mampu dibandingkan dengan pekerja laki-laki dalam mengerjakan pekerjaan berat dan pemahaman tentang mesin sehingga pekerja perempuan tidak memiliki kesempatan untuk mendapat jenjang karir, dari segi jenjang karir pekerja laki-laki mendapat kesempatan naik jabatan dari produksi menjadi operator produksi, sedangkan pekerja perempuan tidak mendapat kesempatan untuk jenjang karir di perusahaan industri kimia “X”. pekerja laki-laki bagian produksi bisa diangkat menjadi operator mesin dengan proses *training* apabila

pekerja tersebut dinilai kompeten dalam mengerjakan mesin, padahal dalam proses bekerja di bagian produksi pekerja laki-laki dan perempuan sama-sama dituntut untuk bisa memahami mesin. Seperti informasi yang didapat saat wawancara dengan informan “M” (23 tahun) sebagai berikut.

“gak bisa soale kan kalo jadi operator itu harus bener-bener paham mesin, terus juga mesin nya kan ada di bagian yang tinggi harus naik-naik gitu kayak gak panteskan mbak cewek naik-naik, terus juga operator kadang bantu angkat-angkat *foam* bahan baku gitu kan harus cowok yang kuat.”

Informasi tersebut juga diperkuat oleh informan “P” dengan pernyataan yang tidak jauh berbeda sebagai berikut.

“kalo dulu untuk perempuan ada jenjang karir jadi admin tapi sekarang sudah gak bisa orang kantor biasanya buka lowongan sendiri untuk admin. Apalagi sekarang kita HL (harian lepas) ikutnya CV kalo admin kan nantinya ikut PT jadi makin susah untuk dapat jenjang karir, kalo cowok paham mesin *ditraining* bisa ya pengangkatan jadi operator.”

Selaras dengan penuturan informan “P” informan “A” juga menyebutkan bahwa pada awal masuknya pekerja perempuan mendapat kesempatan yang sama terkait jenjang karir pemaparan dari informan “A” sebagai berikut.

“oh ada dulu awal-awal kan ada mbak admin yang keluar kerja dari orang kantor itu ngasih saran mengambil anak produksi yang dianggap bisa jadi admin, tapi karena sekarang produksi sudah ikut CV jadi udah gak bisa lagi.”

Berdasarkan semua pemaparan di atas faktor penyebab marginalisasi dan subordinasi dari luar (eksternal) adalah hasil dari interaksi yang kompleks dari faktor sosial, budaya, dan ekonomi yang menghasilkan ketidakadilan yang berkelanjutan terhadap kelompok tertentu terutama bagi perempuan.

2) Faktor internal penyebab marginalisasi dan subordinasi

Faktor penyebab marginalisasi dan subordinasi tidak hanya berasal dari luar (eksternal) namun juga berasal dari dalam diri pekerja perempuan. Faktor internal yang berupa kepercayaan pada peran gender yang telah dibentuk oleh lingkungan sosial dan masyarakat yang menyebabkan keterbatasan ruang gerak pekerja perempuan, seperti informasi yang diperoleh saat informan diwawancarai terkait jenjang karir, informan “M” (23 tahun) memaparkan sebagai berikut.

“ya pekerja perempuan tenaganya ga sekuat laki-laki, juga mesinnya di atas pekerja perempuan susah untuk mengoperasikan mesin, juga kalo operator laki-laki biasanya juga bantu angkat-angkat kalo perempuan yang jadi operator ya kurang membantu kerja tim.”

Selaras dengan pemaparan dari informan “M” informan “P” (24 tahun) memberikan pernyataan sebagai berikut. “pekerja perempuan ga sekuat pekerja laki-laki jenjang karir yang ditawarkan untuk pekerja laki-laki.”

Senada dengan pernyataan informan “P” dan “M” informan “A” (23 tahun) juga menjawab hal yang sama dengan kedua informan lain yakni sebagai berikut.

“ ya mungkin kan jenjang karir jadi operator sesuai untuk pekerja laki-laki yang bisa pegang mesin terus juga kadang bantu-bantu angkat barang, selama ini juga ga ada perempuan yang di pilih buat *training* jadi operator.”

Pernyataan demikian menunjukkan bahwa pekerja perempuan menikmati nilai patriarki mempercayai konstruksi masyarakat tentang perempuan yang tidak sama posisinya dengan laki-laki keyakinan bahwa pekerja perempuan tidak bisa setara dengan pekerja laki-laki sehingga membuat perempuan kesulitan untuk melangkah maju. Selanjutnya dalam pemaparan hasil wawancara dengan beberapa informan pekerja perempuan di perusahaan industri kimia “X” perempuan dianggap lebih lemah dari pekerja laki-laki sehingga saat bekerja perempuan mengandalkan kekuatan laki-laki, perempuan pekerja industri kimia “X” ikut setuju dengan anggapan bahwa perempuan lebih lemah dari laki-laki, padahal ketika pekerja perempuan diberikan tugas yang sama atau keadaan tanpa ada pekerja laki-laki pekerja perempuan dapat mengerjakan pekerjaannya, dengan demikian berarti pekerja perempuan menyetujui asumsi mereka lebih lemah dari laki-laki karena pelabelan yang diberikan dan yang sering didengar, hal ini dipaparkan oleh informan “P” sebagai berikut. “sebenarnya pekerjaan ini kan pekerjaan yang berat buat cowok, tapi kalo pas lagi gak ada pekerja cowok pekerja cewek angkat-angkat dan benerin mesin sendiri dituntut harus bisa.”

Senada dengan pernyataan tersebut informan “M” juga memberikan keterangan yang sama sebagai berikut. “kalo pekerja cewek kuat ya bisa, soale kita kerjakan angkat bahan preform itu lumayan berat mbak, jadi sering minta bantuan pekerja cowok” Selaras dengan informasi yang diberikan oleh informan “M” informan “A” juga menuturkan hal yang serupa sebagai berikut. “pekerjaan yang berat angkat-angkat bahan, benerin mesin itu kalo ada pekerja cowok biasanya kita minta bantuan, tapi untuk *jobdesk* pekerjaan sama kalo cowok gak ada kita yang cewek harus bisa.”

Dengan pemaparan pendapat seperti demikian dapat disimpulkan bahwa sebenarnya pekerja perempuan bisa mengerjakan tugas yang sama dengan pekerja laki-laki, namun pekerja perempuan menikmati dianggap lebih lemah dari pekerja laki-laki saat bekerja sehingga pekerja perempuan mengandalkan pekerja laki-laki yang dianggap lebih kuat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Budaya

patriarki ini juga mempengaruhi pola pemikiran pekerja perempuan, ketakutan akan sulitnya mencari kerja untuk pekerja perempuan yang dianggap lemah membuat pekerja perempuan bertahan dengan pekerjaan di industri kimia “X”.

Respon Perempuan Pekerja terhadap Marginalisasi dan Subordinasi

Respon dalam penelitian ini merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja perempuan ketika mengalami marginalisasi dan subordinasi. Respon pekerja perempuan terhadap marginalisasi dan subordinasi pun beragam. Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam bersama tiga informan dan tambahan informasi dari pekerja laki-laki saat observasi, banyak dari pekerja perempuan yang bekerja di industri kimia “X” ini tidak menyadari adanya marginalisasi dan subordinasi secara langsung akan tetapi para pekerja perempuan merasakan perbedaan-perbedaan kecil yang ada, respon pekerja perempuan bertahan untuk bekerja di perusahaan industri kimia “X” karena mereka tidak memiliki pilihan pekerjaan lain yang cukup meyakinkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Seperti yang dipaparkan oleh informan “P” (24 tahun) sebagai berikut.

“kalau aku pribadi bertahan karena ya upah nya cukup besar kalau di perusahaan lain berkisar Rp79.000-Rp100.000, di perusahaan industri kimia “X” bisa sampai Rp 150.000, juga karena sudah nyaman mbak sama lingkungan kerja , aku kan udah kerja dimana mana mbak di Tangerang di Semarang, ibarate udah tak cobain semua dan nyamanan di sini karena kan kalo di industri kimia “X” ini kebanyakan cowok jadi ga ada gaya hidup *seng gimana gimana*, kalo cowok kan habis kerja kebanyakan langsung pulang, kalo banyak temen cewek nanti ada saingan penampilan terus ajakan ngopi-ngopi gitu kan.”

Senada dengan penuturan informan “P” jawaban yang hampir sama juga dipaparkan oleh informan kedua “M” (23 tahun) sebagai berikut. “ya gimana ya mbak nyari kerja sekarang kan susah juga, jadi ya bertahan di pekerjaan ini dijalani aja.” Selaras dengan yang disampaikan oleh kedua informan diatas hal yang sama juga dipaparkan oleh informan ke-tiga dengan inisial “A” (23 tahun) sebagai berikut “karena nyari kerja jaman sekarang susah, sudah tiga tahun bertahan sama nyari *loncatan*.” Jadwal pekerjaan yang tidak pasti masih bisa diterima oleh semua pekerja, menurut informasi pekerja memang bekerja sesuai dengan jumlah sedikit-banyaknya barang yang sedang diminta oleh perusahaan. Respon pekerja perempuan juga beragam seperti yang dipaparkan oleh informan “P” sebagai berikut “kembali ke orange masing masing ya, kalau saya ngerasa udah terbiasa jadi ya ga ngerasa berat.” Berbeda dengan pemaparan dari informan “P” informan “M” mengatakan keberatan

tentang jadwal kerja yang tidak menentu pendapat informan “M” sebagai berikut.

“Ya kadang ya terpaksa tapi balik lagi ke *peckere* mau apa ndak tapi kalo misal ndak ada gantinya lagi ya harus mau, Itu kayak masuk ndek penilaian kinerja kita kalo disuruh masuk dadakan masuk ya penilaian kinerja jadi bagus jadi kalo misal pabrik sepi sering libur kan biasae masuke giliran lah trus seng penilaian kerjae bagus ya biasae dimasukno terus.”

Selaras dengan kedua pendapat kedua informan di atas respon terhadap jadwal yang tidak menentu informan “A” sebagai berikut.

“keberatan, soale kan bener-bener mendadak ya kadang itu sudah ada info anak divisi apa gak masuk gitu kita yang libur itu jadi nungguin telepon siapa tau dihubungi buat gantiin, nah masalahnya kalo di rumah ya bisa aja langsung berangkat kalo lagi di luar kan jadinya gak bisa, pertama *seh ancen* dievaluasi melewati operator *ngko* ngomong *nang* mandor. *lah nek wes nang* tahap mandor *iso di unggahno nang ndukuran nek arek iki kerjoe ngene ngunu, seng males ta* ga cekatan utowo sering ijin.”

Pekerja perempuan di industri kimia “X” juga ikut membenarkan stereotip bahwa perempuan dianggap tidak bisa memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki melihat dari jawaban pekerja perempuan tentang adanya jenjang karir untuk laki-laki namun tidak ada jenjang karir untuk pekerja perempuan. Bahkan ketika pekerja perempuan diberikan pertanyaan apabila ditunjuk naik jenjang karir sebagai operator pekerja perempuan menolak dengan tegas seperti informasi yang didapatkan dari informan “M” (23 tahun) sebagai berikut. “ndak mau. Soale kalo mesin trouble itu operator yang benerin, terus juga angkat-angkat bahan juga biasanya operator, Jadi kalo aku ditunjuk jadi operator kayake *gak bisa*.”

Selaras dengan pemaparan informasi dari informan “M” informan “P” memaparkan pendapatnya sebagai berikut. “tidak, soal nya kerja operator kan buat cowok pertama, keduae naik-naik mesin kan harus tahu mesin juga.. angkati bahan besar-besar. kalo opratore emang harus cowok.”

Kemudian informasi dari informan “A” juga tidak jauh berbeda sebagai berikut. “tidak, kerjanya berat, dan tanggung jawabnya juga besar.”

Selanjutnya pekerja perempuan menganggap bahwa perbedaan peluang untuk jenjang karir tersebut terjadi karena memang pekerja laki-laki yang kompeten berhak mendapat kenaikan untuk jenjang karir, pekerja perempuan sudah tidak lagi memikirkan tentang jenjang karir mereka karena untuk masuk kerja di perusahaan industri kimia “X” peluangnya sangat sedikit, kemudian jadwal masuk kerja pun dibuat sedemikian rupa para perempuan pekerja juga masih menerima kondisi tersebut karena mengingat upah yang ditawarkan perusahaan lebih besar dari perusahaan lain diperkuat oleh anggapan

mencari kerja dijamin sekarang juga susah untuk kualifikasi yang dimiliki oleh para pekerja perempuan.

PEMBAHASAN

Kecenderungan terjadinya marginalisasi dan subordinasi terhadap pekerja perempuan dalam tempat kerja disebabkan oleh budaya patriarki yang memposisikan laki-laki di atas daripada perempuan. Pandangan Teori Feminis liberal menurut Naomi Wolf memandang wanita dari segi individu yang tidak lebih buruk dan tidak lebih baik dari laki-laki, serta menuntut kesetaraan gender karena wanita pada dasarnya berhak atas hal tersebut. Dengan menggunakan teori tersebut sebagai pijakan peneliti dapat menganalisis bagaimana kesesuaian teori ini dengan kondisi yang sebenarnya saat dilakukan penelitian. Teori feminis liberal dari Naomi Wolf sesuai digunakan sebagai pijakan penelitian ini karena faktor penyebab marginalisasi dan subordinasi yang terjadi pada perempuan pekerja di industri kimia “X” adalah hal yang sama dengan yang diungkap dalam teori feminis menurut Naomi Wolf, produk dari budaya patriarki berupa stereotip yang dinikmati oleh pekerja perempuan yang membuat pekerja perempuan menganggap dirinya lemah tidak lebih kuat dari pekerja laki-laki dan mengandalkan pekerja laki-laki di beberapa kegiatan. Adanya budaya patriarki ini tidak mengalami perkembangan namun tindakan perempuan yang turut serta menikmati pelabelan yang mereka terima membuat budaya patriarki terus terjaga. Berikut tabel bentuk marginalisasi dan subordinasi yang telah dialami pekerja perempuan beserta respon pekerja perempuan terhadap hal tersebut.

Tabel 1
Marginalisasi, Subordinasi dan Respon Pekerja Perempuan

No	Marginalisasi	Subordinasi	Respon Pekerja Perempuan
1	Peluang pekerjaan untuk pekerja laki-laki lebih banyak	Pekerja perempuan terpinggirkan karena lowongan kerja mendahulukan pelamar kerja laki-laki	Menganggap wajar karena pekerjaan berat maka lebih di prioritaskan pekerja laki-laki yang diterima kerja
2	Stereotipe pekerja lain dan perusahaan terhadap pekerja perempuan	Jadwal kerja tidak tentu pekerja perempuan menjadi opsi kedua ditawarkan jadwal masuk kerja	Pekerja perempuan menerima ketika panggilan kerja mendadak karena kebutuhan ekonomi

3	Penerimaan pekerja perempuan karena kemiskinan dan ketidakberdayaan sehingga pekerja perempuan menerima keadaan tidak memiliki kesempatan untuk naik jabatan	Pekerja laki-laki lebih diutamakan terkait jenjang karir daripada pekerja perempuan	Perempuan pekerja menerima tidak memiliki hak jenjang karir karena menganggap diri mereka tidak bisa mengerjakan pekerjaan pekerja laki-laki
---	--	---	--

Marginalisasi pada perempuan pekerja dalam industri kimia “X” berupa peluang kerja pekerja perempuan yang lebih sedikit dari pekerja laki-laki karena stereotip bahwa perempuan tidak bisa sama kuatnya dengan laki-laki atau pekerja perempuan tidak memiliki keahlian yang sama dengan laki-laki. Padahal faktanya tidak demikian, pekerjaan yang dikerjakan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki di bagian produksi industri kimia “X” adalah sama. Dalam bukunya Naomi Wolf menyatakan Tenaga kerja perempuan adalah individu yang tidak mudah menyerah, terampil dan pekerja keras. Perempuan cenderung bekerja lebih keras dan berat dibanding laki-laki, perempuan mampu melakukan lima tugas sekaligus, baik dalam ranah publik maupun rumah tangga (Wolf, 2002:47-48). Keyakinan untuk mendominasi pekerjaan di luar dan di dalam rumah yang selama ini dipegang teguh oleh kaum laki-laki sudah seharusnya mulai dilunturkan. Perempuan harus segera menyadari adanya ketidaksamaan serta penindasan yang mereka alami selama ini agar segera terhapuskan. Perempuan berhak mengklaim kesetaraan terhadap laki-laki dalam ranah apapun.

Masyarakat juga kerap membandingkan antara kekuatan perempuan dan laki-laki, laki-laki dianggap lebih kuat dibandingkan dengan perempuan, begitupun di dunia kerja. pekerja perempuan di industri kimia “X” dianggap tidak lebih kuat dibanding pekerja laki-laki, sehingga pekerja perempuan dinomorduakan dalam beberapa aspek. Subordinasi ini terlihat jelas dan jawaban pekerja perempuan membenarkan stereotip yang ada, Naomi Wolf menggambarkan bahwa feminisme kekuasaan menjadi dorongan untuk perempuan agar saling menimbang dan memperlihatkan bagaimana kekuatan bersama, daripada terus menganalisis ketidakberdayaan dan kelemahan yang dialami perempuan (Wolf, 1993:53). Menurut Wolf (2002:251) sudah semestinya perempuan mendapat pengakuan sebagai makhluk yang bertanggung jawab dan bermoral. Perempuan juga layak diberikan kesempatan untuk menempati kekuasaan tertinggi yang mampu mereka raih sendiri. Dalam hasil penelitian yang ada di lapangan tidak sesuai dengan teori tersebut karena faktor eksternal yang didukung dengan faktor internal dari pekerja perempuan, sehingga marginalisasi dan

subordinasi pada pekerja perempuan terus terjadi. Ketika stereotip yang mengakar di masyarakat terus dipercaya oleh pekerja perempuan maka untuk terbebas dari marginalisasi dan subordinasi adalah ketidakmungkinan. Padahal dalam praktiknya pekerja perempuan sanggup melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja laki-laki. namun pekerja perempuan tetap mengalami marginalisasi dan subordinasi.

Hal tersebut senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarina (2021) dan Hanifah (2021) hasil kedua penelitian tersebut menyebutkan bahwa pada dunia kerja perempuan masih mengalami ketidakadilan yang beragam. Pekerja perempuan mengalami berbagai ketidakadilan yang berdasarkan gender yang mempengaruhi hak-hak yang seharusnya bisa didapatkan oleh pekerja perempuan. Kemudian juga oleh setyawan (2020) bahwa akar dari ketidakadilan gender adalah budaya patriarki yang diyakini oleh masyarakat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa marginalisasi dan subordinasi pada pekerja perempuan diprediksi akan terus berlanjut apabila faktor eksternal penyebab marginalisasi dan subordinasi didukung dengan faktor internal yang berasal dari keyakinan pekerja perempuan terhadap budaya patriarki terus diyakini dan dinikmati. Menurut Naomi wolf perubahan bisa terlaksana apabila perempuan berfokus kepada kekuatan mereka dan tidak saling melihat kelemahan. Marginalisasi dan subordinasi pada pekerja akan berlanjut apabila pekerja perempuan masih mempercayai nilai patriarki yang ada pada masyarakat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka disarankan kepada pekerja perempuan untuk lebih peka terhadap hak-hak yang seharusnya mereka terima, kemudian juga untuk pekerja perempuan merasa tidak lebih rendah kemampuannya dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Pekerja perempuan untuk menyadari potensi yang sebenarnya mereka miliki, kemudian juga pekerja perempuan perlu mengembangkan potensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2019). Bentuk-bentuk perilaku bias gender. *Journal of Gender and Children Studies*, 1(1). 1-2
- Alfian Rokhmansyah (2016). Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Femiinis. *Yogyakarta: Garudhawaca*.

- Al Insani, Y. F., & Jatningsih, O. (2021). Perjuangan Legislator Perempuan Dalam Melawan Ketidakadilan Gender di DPRD Kabupaten Lamongan. *Journal of Civics and Moral Studies*, 6(2), 80-97.
- Andriani, L., & Phahlevy, R. R. (2022). Legal Protection of the Rights of Women Workers in Sidoarjo Regency. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 16, 10-21070.
- Badan Pusat Statistik, 2023. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin 2019-2023. (<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>) diakses : 28 Mei 2024)
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. 2022. Indeks Ketimpangan Gender (IKG) 2020 - 2022. (<https://jatim.bps.go.id/indicator/40/607/1/indeks-ketimpangan-gender-ikg-.html>), diakses : 17 Januari 2024)..
- Ifitah, A., Puspitasari Romei, N., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kunarso. (2023). Kesenjangan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 1(2).
- Karwati, L. (2021). MENOLAK SUBORDINASI GENDER BERDASARKAN PENTINGNYA PERAN PEREMPUAN DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL MENJELANG BONUS DEMOGRAFI 2035. *Jendela PLS*, 5(2). <https://doi.org/10.37058/jpls.v5i2.2713>
- Maulida, B., & Farisandy, E. D. (2022). Marginalisasi, Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. *Buletin KPIN*, 8(10).
- Maryam, R. (2018). Menerjemahkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) Ke Dalam Peraturan Perundang-Undangan (*Translation of Convention On The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) Into The Regulation of Legislation*). *Jurnal Legislasi Indonesia*, 9(1), 99-118.
- Maryam, St. 2020. Dinamika Sosial Ekonomi Partisipasi Kerja Perempuan Menikah. *Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani*.
- Nazir, M. (2015). Pendekatan dan Jenis Penelitian. *Jakarta: Rhineka Cipta*.
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis Kesenjangan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68-79.
- Rijali, Ahmad. 2018. Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah*. Vol.17,No. 33:91-94
- Rosyana, M., & Jatningsih, O. (2023). Peran Sekolah Perempuan dalam Mereduksi Budaya Patriarki pada Keluarga Desa Gogodeso Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10301-10309.
- Sarina, M. R., & Ahmad, M. R. S. (2021). Diskriminasi Gender terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar. *Pinisi Journal of Sociology Education Review*, 1(2), 64-71.
- Setyawan, B. (2020). Patriarki Sebagai Akar Diskriminasi Gender di Sri Lanka. *Resolusi: Jurnal Sosial Politik*, 3(1), 1-14.
- Shaleh, A. I., & Nasution, R. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Migran Indonesia Di Arab Saudi Sebagai Negara Non Internasional Convention On the Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. *Jurnal Yustisiabel*, 4(1), 27-39.
- Shaleh, A. I., Pertiwi, D. A. A., & Shalihah, F. (2022). Kendala Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan: Tinjauan Convention On The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika, Sosial dan Budaya*, 3(2), 48-56.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tong, R., & Botts, T. F. (2009). *Feminist thought: A more comprehensive introduction*. Routledge.
- Wikipedia. 2022. Industri kimia. (https://id.wikipedia.org/wiki/Industri_kimia, diakses : 10 february 2024).
- Wolf, N. (2013). *Fire with fire: New female power and how it will change the twenty-first century*. Random House.
- Wollstonecraft, M. (1992). A Vindication of the Rights of Woman. 1792. *The Works of Mary Wollstonecraft*, 5, 217.