

**PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR PERTAMBANGAN  
(Studi Kasus: Resistensi Pekerja PT.X)**

**SKRIPSI**

**JUVINNA  
E411 14 315**



**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT GUNA  
MEMPEROLEH DERAJAT KESARJANAAN PADA DEPARTEMEN  
SOSIOLOGI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2020**

**PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR PERTAMBANGAN**

**(Studi Kasus: Resistensi Pekerja PT.X)**

**WOMEN WORKERS IN THE MINING SECTOR**

**(Case Study: PT.X Workers' Resistance)**

**SKRIPSI**

**JUVINNA**

**E411 14 315**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2020**

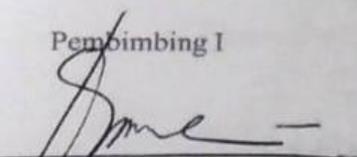
HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR PERTAMBANGAN (Studi Kasus: Resistensi Pekerja PT. X)  
NAMA : JUVINNA  
NIM : E411 14 315

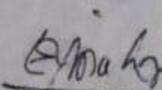
Telah diperiksa dan disetujui oleh Pembimbing I dan Pembimbing II setelah di pertahankan di depan panitia ujian skripsi pada tanggal : Selasa, 03 November 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

  
Dr. M. Ramli AT, M. Si  
NIP. 19660701 199903 1 002

Pembimbing II

  
Dr. Sawedi Muhammad, MA  
NIP.

Mengetahui,

Ketua Departemen Sosiologi

  
Dr. Hasbi M. Si Ph. D  
NIP. 19639827 199103 1 003

**HALAMAN PENERIMAAN TIM EVALUASI**

Skripsi ini telah di ajukan dan dipertahankan di depan tim evaluasi Skripsi Pada Departemen  
Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

**OLEH:**

**JUDUL** : PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR PERTAMBANGAN (Studi  
Kasus: Resistensi Pekerja PT. X)  
**NAMA** : JUVINNA  
**NIM** : E411 14 315

Pada

Hari/Tanggal: Selasa, 03 November 2020

Tempat: Ruang Ujian Departemen Sosiologi

**TIM EVALUASI SKRIPSI**

<b>Ketua</b>	: Dr. M. Ramli AT, M.Si	(.....)
<b>Sekretaris</b>	: Dr. Sawedi Muhammad, MA	(.....)
<b>Anggota</b>	: Drs. Hasbi, M.Si, Ph.D	(.....)
<b>Anggota</b>	: Dr. Navida Rat. MA	(.....)

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

**JUDUL : PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR PERTAMBANGAN (Studi Kasus: Resistensi Pekerja PT. X)**  
**NAMA : JUVINNA**  
**NIM : E411 14 315**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar pekerjaan saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di Perguruan Tinggi lain kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan.

Makassar, 03 November 2020  
Yang menyatakan,



Juinna  
E411 14 315

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah skripsi ini kami persembahkan kepada kedua orang tua saya; Ayahanda saya, Lawituo dan ibunda tercinta Jeine Suladi yang selama ini telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan. Semoga Tuhan membalas atas kebaikan mereka, Amin....

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa atas berkat kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pekerja Perempuan Di Sektor Pertambangan (Studi Kasus: Resistensi Pekerja PT. X)” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu saya, Jeine Suladi dan Bapak saya Lawituo atas kesabarannya dalam mendampingi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Saudara Adriani Karaeng dan adik-adik penulis, Deviana Liwing dan Elsy Monica Liwing, sebagai penyemangat penulis
3. Ibu Rektor Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu MA dan Bapak Prof Dr Armin Arsyad selaku Dekan FISIP Universitas Hasanuddin yang telah memberikan izin dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Hasbi M, Si Ph. D selaku Ketua Jurusan Sosiologi FISIP Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kelancaran pelayanan dan urusan Akademik.
5. Bapak Dr. M. Ramli AT, M. Si selaku dosen pembimbing I dan Dr. Sawedi Muhammad, MA selaku dosen Pembimbing II yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Jurusan Sosiologi FISIP Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Teman-teman seperjuangan Sosiologi 14 (Resolusi 14), Muh. Tri Handoko, Andika Permana, Dewi Anggreni, Yunisa Syalom, Sandrawali, terimakasih untuk kisah bersama di kampus tercinta
8. Teman-teman di organisasi kemahasiswaan KEMASOS FISIP Unhas dan PMKO FISIP Unhas, atas segala kebahagiaan dan ruang belajar bersamanya.
9. Orang-orang di balik layar hingga lahirnya karya tulis ini, Kak Mauren Penyami, Ibu Lasmaria Pulungan, Kak Kester Sumual, Ibu Jumrawati, Kak Henny Kusriani, Bapak Dahlan Landao, Muh. Raihandhani Fauzan, Anindya dan Ibrahim Atthala
10. Informan, yang telah memberikan informasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih atas dukungan, kepercayaan dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama proses penelitian hingga penulisan skripsi ini berakhir.
11. Serta segenap orang-orang baik yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca.

Makassar, 21 September 2020

Penulis

## **ABSTRAK**

**JUVINNA, E411 14 315, PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR PERTAMBANGAN (Studi Kasus: Resistensi Pekerja PT. X). Dibimbing oleh Dr. M. Ramli AT, M.Si dan Dr.Sawedi Muhammad, M.A. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.**

Penelitian ini bertujuan pertama ntuk mengetahui dan menggambarkan resistansi pekerja perempuan PT. X. kedua untuk mengetahui perlindungan PT. X terhadap hak-hak pekerja perempuan

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai Maret 2020 yang berlokasi di PT. X, Sorowako, Nuha, Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan dasar penelitian studi kasus dengan subyek penelitian adalah lima orang yang terdiri atas karyawan tetap dari berbagai tingkatan jabatan.

Hasil penelitian di temukan bahwa resistensi yang terjadi di PT. X bukan persoalan pembagian kerja berdasarkan gender yang menjadi faktor pendorong terjadinya resistensi, melainkan terletak pada pelaksanaan Proses kerja (structural inertia). Proses kerja yang dimaksudkan yakni hadirnya fasilitas penunjang yang dianggap para karyawan Operator Mines di lapangan akan mengganggu performa kerjanya. Peran PT. X dalam memenuhi hak-hak pekerjaya telah terlaksana dengan baik, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yangdimana menyangkut pemenuhan hak fasilitas penjemputan pada saat karyawan perempuanbekerja pada malam hari, pemenuhan hak cuti haid, hamil hingga pasca melahirkan, hakmendapatkan ruang menyusui (pumping), hingga hak pemberian upah bagi staff maupun non staff tanpa adanya diskriminasi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki atas pekerjaan yang sama jenisnya dan telah sesuai dengan UMP.

Kata kunci: Pekerja Perempuan, Resistensi, Proses Kerja, Hak-hak Pekerja.

## **ABSTRAC**

**JUVINNA, E411 14 315, WOMEN WORKERS IN THE MINING SECTOR (Case Study: PT. X Workers' Resistance). Supervised by Dr. M. Ramli AT, M.Si and Dr. Sawedi Muhammad, M.A. The Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University Makassar.**

**This study aims first to determine and describe the resistance of female workers in PT. X. second to find out the protection of PT. X against the rights of women workers**

**This research was conducted from January to March 2020, located at PT. X, Sorowako, Nuha, East Luwu Regency, South Sulawesi. The type of research used in this research is descriptive qualitative on the basis of case study research with the research subjects are five people consisting of permanent employees from various levels of positions.**

**The results of the study found that the resistance that occurred in PT. X is not a matter of division of labor based on gender which is the driving factor for resistance, but lies in the implementation of the work process (structural inertia). The work process is intended, namely the presence of supporting facilities which are considered by Mines Operators in the field to interfere with their work performance. The role of PT. X in fulfilling workers' rights has been implemented well, in accordance with the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower, which concerns the fulfillment of the right to pick-up facilities when female employees work at night, fulfillment of menstrual leave rights, pregnancy and postpartum, the right to get a breastfeeding room (pumping), to the right to pay wages for staff and non-staff without discrimination between female workers and male workers for work of the same type and in accordance with the UMP.**

**Keywords: Women Workers, Resistance, Work Process, Worker Rights.**

## DAFTAR ISI

SAMPUL

HALAMAN PENGESAHAN .....i

HALAMAN PENERIMAAN .....ii

Pernyataan Keaslian .....iii

Halaman persembahan .....iv

KATA PENGANTAR .....v

ABSTRAK .....vii

ABSTRACT .....viii

DAFTAR ISI .....x

Daftar tabel ..... xi

Daftar gambar ..... xii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. LATAR BELAKANG .....1

B. Rumusan Masalah .....8

C. Tujuan Penelitian .....9

D. Manfaat Penulisan .....9

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Tinjauan Pustaka.....	10
a. Konsep Peran Pekerja .....	10
b. Resistensi Pekerja Perempuan PT. X Tbk Dalam Tinjauan AGIL .....	14
c. Hak-Hak Pekerja Perempuan .....	25
B. Kerangka Konseptual .....	32
C. Penelitian Terdahulu .....	35

## **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	37
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	38
C. Tipe Dan Dasar Penelitian .....	38
D. Teknik Pengumpulan Data .....	38
E. Teknik Penentuan Informan .....	39
F. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	40

## **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI DAN OBJEK PENELITIAN**

A. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian .....	44
B. Gambaran Umum PT. X .....	45

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Informan .....	50
B. Resistensi Pekerja Perempuan PT. X .....	51
C. Peran PT. X dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Perempuan .....	81

## **BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	100
B. Saran.....	101
Daftar Pustaka .....	102
Lampiran-Lampiran.....	108

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	
Distribusi Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin Tahun 2015 – 2017 .....	4
Tabel 1.2	
Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	6
Table 3.1	
Penentuan Informan .....	41
Tabel 5.1	
Informan Penelitian .....	52
Tabel 5.2	
Distribusi Karyawan Berdasarkan Department dan Jenis Kelamin Tahun 2020 .....	55
Tabel 5.3	
Resistensi Pekerja Perempuan PT. X .....	80
Tabel 5.4	
Peran PT. X Melindungi Hak-Hak Pekerja Perempuan .....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 4.1 : Peta Wilayah Administrasi .....	45
Gambar 5.1 Bus Penjemputan dan Pengantaran Karyawan PT. X .....	85
Gambar 5.2 Halte Penjemputan Karyawan PT. X .....	86
Gambar 5.3 mobil bagi staff tetap PT. X .....	86
Gambar 5.4: Suasana Area Tambang PT. X yang di jaga Petugas Keamanan .....	87

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Isu perempuan sudah menjadi bagian penting dalam agenda politik dan sosial global dari tahun 1960-an, tetapi perempuan “diposisikan” secara berbeda dalam masyarakat atas dasar kelas dan suku mereka. Terdapat faktor-faktor yang dapat menyatukan perempuan sebagai suatu gender yakni dengan memberikan peran kepada para perempuan untuk ikut serta dalam memajukan pembangunan Bangsa. Perempuan sebagai tenaga kerja adalah bagian dari gejala global. Guy Standing (Ken, 1996), antara tahun 1975-1995 menyatakan jumlah perempuan bekerja baik di negara berkembang maupun di negara maju, meningkat drastis sampai 70-74 persen. Tren ini menurutnya akibat dan konsekuensi dari pemberlakuan flexible labor market yang mengglobal di seluruh dunia.

Pada tahun 2018 (Badan Pusat Statistik, 2018) di Indonesia tercatat berdasarkan jenis kelaminnya, TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) laki-laki tercatat sebesar 82,69 persen, sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 51,88 persen. Apabila dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, TPAK laki-laki dan perempuan pun masing-masingnya mengalami peningkatan sebesar 0,18 persen poin dan 0,99 persen poin. Meskipun tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki secara konsisten melebihi tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan. Pada tahun 2018 juga tercatat secara proporsional, tenaga kerja perempuan jauh lebih banyak dijumpai dalam perekonomian

informal daripada tenaga kerja laki-laki. Sekitar 65% dari seluruh pekerja dalam perekonomian informal adalah perempuan.

Industrialisasi merupakan suatu bentuk perubahan sosial ekonomi, dimana industrialisasi ini mampu mengubah sistem mata pencaharian dari masyarakat agraris menuju kepada masyarakat industri. Seperti kita ketahui, Indonesia merupakan negara dengan sumber daya alam yang tak terhingga, yang pada akhirnya mampu menarik investor-investor asing maupun lokal untuk datang dan mengelola sumber daya alam yang negara ini miliki, salah satunya ialah sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui seperti emas, perak, batu bara, minyak bumi dan nikel. Perusahaan-perusahaan tambang ini hadir bukan hanya untuk mengambil dan mengelola sumber daya alam yang negara ini miliki, namun perusahaan-perusahaan tambang ini harus mampu memberikan perubahan ekonomi bagi daerah sekitar pertambangan dan bagi pertumbuhan ekonomi nasional, seperti yang dikatakan pada undang-undang mengenai ketentuan-ketentuan pokok pertambangan (Schneider, 1986).

Keberadaan perusahaan-perusahaan tambang di Indonesia, memberikan angin segar bagi para angkata kerja yang mencari lapangan pekerjaan. Keterikatan perusahaan dan masyarakat disekitar pertambangan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Ketika dua komponen ini bersepakat, maka proses industrialisasian diwilayah tersebut akan berjalan dengan baik dan semestinya. Perusahaan diuntungkan karena tidak terjadi penolakan atau konflik dari kehadiran perusahaan tambang tersebut, karena seperti kita ketahui masyarakat diperbolehkan untuk menolak masuknya perusahaan diwilayah mereka, sedangkan masyarakat sangat diuntungkan dari segi perekonomian dan perkembangan didaerah tersebut. Dimana taraf kualitas kehidupan mereka pun semakin

meningkat, yang tadinya hanya fokus dalam pemenuhan kebutuhan pokok namun sekarang berkat hadirnya perusahaan tambang mereka memiliki penghasilan yang lebih dan dapat memenuhi kebutuhan–kebutuhan diluar dari kebutuhan pokok tersebut.

Di Provinsi Sulawesi Selatan terdapat satu perusahaan tambang terbesar di Indonesia, perusahaan tersebut bergerak dalam pengolahan sumber daya alam mineral yaitu nikel. Perusahaan tambang ini terletak di daerah Sorowako Kabupaten Luwu Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan asing yang berpusat dinegara bagian Amerika Selatan yaitu Brazil. Perusahaan tambang ini awalnya bernama PT Internasional Nickel Indonesia, namun sejak tahun 2011 nama perusahaan tersebut diganti menjadi PT. X. Perusahaan Tambang PT X merupakan salah satu penyumbang pendapatan daerah tertinggi di Kabupaten Luwu Timur dan menjadikan perusahaan tambang tersebut menjadi salah satu penopang perekonomian daerah hingga saat ini. Terbangunnya berbagai fasilitas umum, dan semakin majunya wilayah Sorowako membuat daya tarik masyarakat diluar Sorowako untuk datang mencari pekerjaan di Sorowako. Tak heran Sorowako menjadi daerah dengan tingkat pertumbuhan penduduk yang lumayan pesat.

Diperjalannya, PT. X mulai merekrut tenaga–tenaga kerja lokal maupun asing dengan mengutamakan merekrut masyarakat asli Sorowako ataupun masyarakat yang bedomisili diwilayah Kabupaten Luwu Timur. Melalui laporan keberlanjutan tahun 2017, PT. X mengeluarkan data mengenai total jumlah karyawan atau tenaga kerja yang mereka miliki. Dikutip dari website resmi PT. X, secara keseluruhan jumlah karyawan dan pekerja lain dilingkungan PT. X berjumlah 3.165 orang. Dari jumlah tersebut, secara keseluruhan 87% dari karyawan dan sisanya yaitu sebesar 18,18% merupakan pejabat

setingkat manager yang merupakan penduduk lokal dari Luwu Timur (Laporan Keberlanjutan PT. X, 2017)

**Tabel 1.1**

**Distribusi Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin Tahun 2015 – 2017**

Jabatan Position	2017		2016		2015	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Direktur Directors	3	1	3	1	2	1
Manajer Senior Senior Manager	8	1	11	1	11	1
Manajer Madya Middle Manager	44	2	50	2	53	2
Penyelia Supervisor	110	8	111	7	112	8
Spesialis Specialist	223	48	187	29	201	29
Teknisi Technician	2,517	200	2,473	226	2,465	218
Jumlah Total	3,165		3,101		3,103	

Sumber: Laporan keberlanjutan PT. X/2017

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa dari tahun 2015 hingga tahun 2017 jumlah karyawan PT. X mengalami perubahan yang positif, yaitu adanya kenaikan ditahun 2017, dan kenaikan ditahun 2017 merupakan kenaikan jumlah karyawan terbesar jika dibandingkan pada tahun 2016 yang malah mengalami penurunan jumlah karyawan. Namun jika kita melihat dari jumlah berdasarkan jabatannya, maka di beberapa posisi memang mengalami kenaikan maupun penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya. Seperti manajer senior, manajer madya, dan penyelia yang setiap tahunnya mengalami penurunan jumlah karyawan salah faktor dari penurunan tersebut ialah masa kerja yang sudah habis (pensiun) atau resign, namun ketika hal tersebut terjadi posisi-posisi yang

kosong tersebut segera tergantikan karena adanya kenaikan level sehingga setiap tahunnya posisi-posisi jabatan bisa dikatakan penambahan dan penurunannya itu stabil.

Perkembangan jumlah tenaga kerja yang semakin meningkat setiap tahunnya menegaskan bahwa PT. X merupakan perusahaan tambang nikel terbesar yang memiliki komitmen dalam mensejahterakan masyarakat lokal (masyarakat Sorowako). Perkembangan inilah yang membawa semakin banyaknya masyarakat yang ingin bekerja dan mengabdikan dirinya kepada perusahaan tambang tersebut, tanpa terkecuali bagi para kaum perempuan.

Pada era modernisasi ini perempuan dituntut untuk mampu bersaing dalam berbagai bidang pekerjaan. Hadirnya PT. X membawa dampak positif bagi kaum perempuan, dimana kesempatan kerja bagi perempuan yang ingin aktif di dunia industri semakin terbuka lebar. Pandangan mengenai pembagian kerja dalam sebuah rumah tangga yang awalnya menempatkan laki-laki sebagai kepala keluarga yang bertugas sebagai pencari nafkah akhirnya mulai pudar. Perempuan kini memiliki posisi yang sama dengan laki-laki dalam hal pekerjaan. Dalam laporan keberlanjutan PT. X pada tahun 2017 mereka mampu menerima karyawan perempuan sebanyak 260 orang, dengan rincian karyawan tetap sebanyak 257 orang, dan karyawan kontrak sebanyak 3 orang pada tahun 2017.

**Tabel 1.2****Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Status Kepegawaian Employment Status	2017		2016		2015	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Karyawan Tetap Permanent Employees	2,891	257	2,809	257	2,767	256
Karyawan Kontrak Contract Employees	14	3	26	9	77	3
Jumlah Total	2,905	260	2,835	266	2,844	259

Sumber: Laporan keberlanjutan PT. X/2017

Pada Tabel 1.2 menjelaskan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin dari tahun 2015 hingga 2017 tidak banyak mengalami perubahan. Perubahan yang paling terasa pada jumlah karyawan laki-laki yang naik 1,0% ditahun 2017, sedangkan karyawan perempuan mengalami penurunan dari tahun 2016 ke tahun 2017 sebesar 0,97%. Penurunan karyawan perempuan ditahun 2017 disebabkan karena berkurangnya jumlah karyawan perempuan yang berstatus karyawan kontrak, hal ini diakibatkan habisnya masa kontrak dengan perusahaan atau telah berubahnya status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Dengan demikian, keberanian PT. X dalam memberikan kesempatan kerja bagi perempuan harus diberikan apresiasi yang besar, karena resiko dan tanggung jawab perusahaan akan lebih besar.

Pekerja perempuan di lingkungan industri tambang kinerjanya dipengaruhi oleh hal eksternal dan internal. Adapun hal eksternal secara umum antara lain Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki, dan tuntutan untuk bekerja di bidang domestik di lingkungan rumah. Sedangkan untuk pengaruh internal lebih mengarah kepada kondisi

fisik dan psikis dari pekerja perempuan itu sendiri yang tentunya berbeda dengan kondisi dari pekerja laki-laki.

Pengaruh eksternal maupun internal ini membuat pekerja perempuan memiliki resistansi tersendiri untuk menghadapi lingkungan kerja di perusahaan industri. Adapun resistansi menurut KBBI ialah ketahanan. Jadi resistansi pekerja perempuan di perusahaan industri tambang berarti ketahanan yang dimiliki oleh pekerja perempuan yang bekerja di lingkungan industri tambang.

Pekerja perempuan di PT. X dengan demikian memiliki resistansi terhadap pengaruh eksternal maupun internal. Hal ini dapat dianalisis dari data pada tabel 1.1, dimana pada bidang teknisi PT. X mampu merekrut pekerja perempuan sebanyak 200 orang. Posisi sebagai teknisi pada umumnya dikerjakan oleh laki-laki, namun berjalannya waktu posisi atau jabatan sebagai teknisi mulai dikuasai oleh pekerja perempuan, padahal posisi atau jabatan sebagai teknisi merupakan posisi yang paling dibawah dan jenis pekerjaan diposisi tersebut lebih berat dan berbahaya.

Hadirnya pekerja perempuan dalam suatu perusahaan tambang mampu membawa berbagai perubahan mulai dari kebijakan, peran, hingga kondisi lingkungan tempat mereka bekerja khususnya di Departemen Mining, tentunya ini akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut sesuai dengan peran atau kedudukan yang dipegang oleh tenaga kerja perempuan dimana ia ditempatkan. Hal ini ditinjau dari jumlah karyawan perempuan PT. X yang semakin meningkat setiap tahunnya maka semakin besar juga bentuk tanggung jawab PT. X terhadap para pekerja perempuan. Hal ini pun dijelaskan dan ditegaskan dalam Undang–Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, bahwasanya perusahaan yang mempekerjakan

tenaga kerja harus memenuhi hak-hak bagi tenaga kerja yang dipekerjakan, seperti penyediaan fasilitas, aturan jam kerja, pemberian upah dan lain sebagainya. Namun, seringkali perusahaan lalai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Tak jarang para tenaga kerja perempuan harus bekerja larut malam (lembur) diluar jam kerja yang ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan, khususnya bagi tenaga kerja perempuan yang telah menikah dimana dalam UU Ketenagakerjaan perusahaan wajib memberikan hak fasilitas berupa ruang menyusui, seperti dalam undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 83 mengatur bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus di berikan kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya jika hal itu dilakukan selama waktu kerja (Irsan & Armansyah, 2016). Sehingga berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR PERTAMBANGAN (Studi Kasus: Resistensi Pekerja PT. X)**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari deskripsi yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang dan untuk memudahkan proses penelitian agar pembahasan tidak terlalu meluas maka diperlukan rumusan masalah, maka uraian rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana resistansi pekerja perempuan PT. X ?
2. Bagaimana PT. X melindungi hak-hak pekerja perempuan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berkaitan dengan rumusan masalah yang ada maka dapat diuraikan tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan resistansi pekerja perempuan PT. X.
2. Untuk mengetahui perlindungan PT. X terhadap hak-hak pekerja perempuan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Sehubungan dengan tujuan penelitian di atas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat diantaranya untuk:

1. Manfaat secara teoritis
  1. Untuk mendukung teori-teori ataupun konsep – konsep sosiologi yang sudah ada sebelumnya sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.
  2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dalam upaya pengembangan disiplin ilmu, khususnya sosiologi gender.

2. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan maupun perbandingan bagi para peneliti lainnya yang erat kaitannya dengan permasalahan penelitian yakni resistansi pekerja perempuan di industri pertambangan.

3. Manfaat secara praktis

1. Bagi peneliti diharapkan dapat menumbuhkan pengetahuan dan memperluas wawasan berdasarkan pengalaman dari apa yang ditemui di lapangan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan maupun pekerja perempuan agar tercapainya tujuan dan kesejahteraan bersama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **a. Konsep Peran Pekerja**

Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan artinya, seseorang ketika telah melaksanakan atau menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan, maka orang tersebut telah melaksanakan sesuatu peran (Soekanto, 2013). Peranan mencakup tiga hal, yaitu (Soekanto, 2013):

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
2. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Istilah peran digunakan untuk menunjukkan bahwa satu status (kedudukan) tidak hanya memiliki satu peran tunggal, akan tetapi sejumlah peran yang saling berhubungan (Horton, Hunt, 1999). Hal ini dikontekskan pada anggota masyarakat ketika dikaitkan dengan orang lain, dalam masyarakat atau kelompok sosial. Perempuan sebagai tenaga kerja di sektor publik khususnya di perusahaan tambang adalah bagian dari gejala global. Menurut Guy Standing, antara tahun 1975-1995 jumlah perempuan bekerja baik di negara berkembang maupun di negara maju, meningkat drastis sampai 70-74 persen. Tren ini menurutnya akibat dan konsekuensi

dari pemberlakuan flexible labor market yang mengglobal di seluruh dunia (Aini, 2012).

Menurut Hubies (Husni, 2014) bahwa analisis alternatif pemecahan atau pembagian peran wanita dapat dilihat dari perspektif dalam kaitannya dengan posisinya sebagai manager rumah tangga, partisipan pembangunan dan pekerja pencari nafkah. Pada pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.” Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” (Husni, 2014). Dapat disimpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Peran gender wanita terdiri atas peran produktif, peran domestic dan peran sosial. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peran wanita merupakan tata laku atau fungsi seorang wanita yang dijalankan sesuai kewajibannya sebagai seorang perempuan secara kodrati maupun secara konstruksi sosial. Hal umum yang telah diterima secara luas adalah bahwa pria dan wanita semenjak lahir telah

diperlakukan dengan cara yang berbeda. Riset yang dilakukan Ragins, Townsend, dan Mathis (1998) telah membuktikan bahwa pria dan wanita sama dalam kemampuan belajar, memori, kemampuan penalaran, kreativitas dan intelijen. Namun, beberapa orang masih percaya bahwa kreativitas, penalaran, dan kemampuan belajar antara pria dan wanita itu berbeda. Sehingga dalam melihat peran, selalu dibedakan berdasarkan gendernya, padahal dalam ranah publik perempuan juga bisa memerankan atau menempati kedudukan yang sama dengan laki-laki. Sayangnya, masyarakat belum memahami bahwa gender adalah suatu konstruksi budaya tentang peran fungsi dan tanggung jawab sosial antara laki-laki dan perempuan. Kondisi demikian mengakibatkan kesenjangan peran sosial dan tanggung jawab sehingga terjadi diskriminasi, terhadap laki-laki dan perempuan. Hanya saja bila dibandingkan, diskriminasi terhadap perempuan kurang menguntungkan dibandingkan laki-laki (Hasanah, 2019).

Ketika peran wanita di tempat kerja semakin meningkat, harapan yang ditumpukan pada mereka dalam memainkan peran di keluarganya tidaklah hilang. Wren (2006) menyatakan bahwa dengan meningkatnya jumlah wanita yang memegang posisi profesional di tempat kerja, akan membantu ketercapaian tujuan perusahaan dan menambah produktivitas perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan yang esensial, antara kinerja perempuan maupun laki-laki dalam berbagai bidang tertentu. Bahwa permasalahan di beberapa penelitian yang telah ada adalah bahwa penelitian-penelitian tersebut berfokus pada apakah perbedaan kinerja itu eksis, tanpa meneliti isu mendasar seperti pengaruh gender pada self-evaluations versus supervisory performance evaluations, dan penggunaan reward dan punishment oleh

supervisors. Studi-studi yang telah ada mengenai perbedaan gender mengindikasikan bahwa pada kenyataannya, ada kemungkinan bahwa gender membuat perbedaan dalam tindakan dan evaluasi tertentu dari supervisory.

Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia, mengartikan gender adalah peran-peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab dan kesempatan laki-laki dan perempuan yang diharapkan masyarakat agar peran-peran sosial tersebut dapat dilakukan oleh keduanya (laki-laki dan perempuan). Pembagian kerja secara seksual pada dasarnya juga telah ada dalam kehidupan masyarakat agraris, terutama masyarakat yang berpola pertanian menetap. Disejumlah masyarakat petani pembagian kerja berdasarkan gender merupakan cara efisien untuk menjamin kelangsungan hidup dan beradaptasi dengan lingkungan tertentu (Mosse, 2007). Sama halnya di sektor pertambangan, diluar dari ranah domestik yang selalu di anggap sebagai ruang kerja bagi perempuan, nyatanya banyak juga perempuan yang berkiprah sebagai tenaga kerja. Di PT. X Dikutip dari website resmi PT. X, Secara keseluruhan jumlah karyawan dan pekerja lain dilingkungan PT. X berjumlah 3.165 orang. Dari jumlah tersebut, ada 260 yang merupakan pekerja bergender perempuan dan selalu meningkat jumlahnya dari tahun ke tahun (Laporan Keberlanjutan PT. X Tbk Indonesia, 2017).

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang didirikan dengan kekuatan hukum yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan, keuntungan atau laba. Dalam menjalankan perusahaan tersebut perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang. Keberhasilan suatu perusahaan dapat di tentukan oleh para pelaksananya, salah satu di antaranya adalah pekerja yang harus

diakui memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam keberhasilan suatu perusahaan.

**b. Resistansi Pekerja Perempuan PT. X Tbk dalam Tinjauan AGIL (Teori Struktural Fungsionalis Talcott Parsons)**

Secara harfiah resistansi adalah “perlawanan atau menentang”. Berasal dari bahasa Inggris yaitu resist. Dalam hal ini yang dimaksud adalah semua tindakan yang menolak atau melawan baik itu bersifat formal atau non formal jika tidak menyetujui apa yang sudah berjalan bisa dikatakan resistansi. Resistansi terhadap pemerintah artinya merupakan penentangan atau perlawanan terhadap kebijakan pemerintah (Muslimin, 2015).

Resistansi rakyat menurut Scott dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu resistansi yang disebabkan oleh penyebab secara langsung dan penyebab tidak langsung. Resistansi rakyat karena penyebab secara langsung seperti penindasan, ancaman, tekanan, paksaan yang dilakukan oleh tuan tanah, pemerintah, pemilik modal atau pihak lain. Resistansi yang secara tidak langsung dilakukan melalui perlawanan secara sembunyi-sembunyi, resistansi secara sembunyi-sembunyi mencapai hasil yang lebih besar dibandingkan resistansi yang dilakukan secara terang-terangan. Resistansi dalam sosiologi adalah suatu perlawanan yang dilakukan secara terang-terangan ataupun diam-diam atas kebijakan maupun aktivitas yang dilakukan dalam suatu pihak di dalam masyarakat.

Ciri utama resistansi, paling pertama, adalah penolakan atas identitas yang stabil atau yang dicurigai sebagai buah dari konstruksi-konstruksi, misalnya bahwa hanya perempuan cantik yang bisa bekerja di perusahaan negeri ataupun swasta.

Apropriasi dan resistansi identitas ini akan bermain dalam arena politik kekuasaan dalam rumah besar patriarki. Menolak menerima kategori-kategori perempuan, sebagai pecun, sebagai baik-baik, sebagai mulia, sebagai lacur, dan lain-lain merupakan pergerakan resistansi prematur yang bahkan sulit untuk dimenangkan karena demikian kuatnya hukum kategori tersebut dalam kelas sosial. Memeriksa diri ini merupakan penelitian paling penting, yang harus dilakukan perempuan untuk pertama kali, jika ia mengalami penindasan. Tanpa itu, perempuan akan gagal memahami kompleksitas mesin penindas, karena bisa jadi mesin penindas itu ada dalam kosmologinya sendiri.

Beberapa faktor resistansi yang lazim terjadi dalam perubahan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kebiasaan kerja. Orang sering resisten terhadap perubahan karena menganggap kebiasaan yang baru dianggap merepotkan atau mengganggu.
2. Keamanan. Seperti takut dipecat, atau kehilangan jabatan.
3. Ekonomi. Faktor ekonomi seperti gaji paling sering dipertanyakan, karena orang sangat tidak megarapkan gajinya turun.
4. Sesuatu yang tidak diketahui.

Istilah lain yang sering dipakai mengenai resistansi terhadap perubahan adalah karena setiap perubahan akan mengganggu zona nyaman (comfort zone), yaitu kebiasaan-kebiasaan kerja yang selama ini dirasakan nyaman. Kajian-kajian diatas menunjukkan kepada kita bahwa masyarakat lemah mampu melakukan perlawanan dengan cara dan konteks sosial mereka bukan hanya terhadap kekuasaan yang melemah tetapi justru terhadap kekuasaan yang sedang kuat. Hal ini disebabkan gejala

resistensi tidak melihat kekuasaan hanya bersifat otoritas dari atas ke bawah, tetapi kekuasaan ada pada setiap orang, tinggal bagaimana mengotimalkan kekuasaan tersebut untuk diri. Menurut Scott terdapat beberapa bentuk resistensi yaitu:

1. Resistensi tertutup (simbolis atau ideologis) yaitu gossip, fitnah, penolakan terhadap kategori-kategori yang dipaksakan kepada masyarakat, serta penarikan kembali rasa hormat kepada pihak penguasa.
2. Resistensi semi-terbuka (protes sosial atau demonstrasi)
3. Resistensi terbuka, merupakan bentuk resistensi yang terorganisasi, sistematis dan berprinsip. Manifestasi yang digunakan dalam resistensi adalah cara-cara kekerasan (violent) seperti menampar, menimpuk, meludahi, melempar, membentak, memaki, menghina, meneriaki, mengucilkan, memelototi, mencibir, dan memandang penuh ancaman.

Ketidakadilan terhadap perempuan memunculkan kesadaran feminis untuk melakukan resistensi terhadap dominasi-dominasi patriarki. Resistensi perempuan terwujud dalam tindakan dan pemikiran perempuan yang sejalan dengan pemikiran feminis, untuk mengubah kondisi keterpurukan perempuan dalam lingkup adat, masyarakat, dan keluarga. Citra perempuan kuasa muncul untuk melakukan tindakan resistensi yang bertujuan memperjuangkan kebebasan perempuan dalam menentukan pilihan-pilihan hidup tanpa dibatasi perbedaan kasta. Selain itu perempuan mampu menunjukkan ekstensialitas dirinya sebagai perempuan yang mandiri, berpotensi dalam bidang pendidikan, dan mampu menjalankan peran-perannya dalam kehidupan. Dengan demikian, dapat dikatakan perempuan dapat memiliki potensi untuk dapat mensejajarkan dirinya dengan laki-laki dan mampu menjadi mitra laki-laki dalam

keluarga, masyarakat dan pembangunan bangsa.

Melihat resistansi dalam kerangka AGIL *Struktural Functionalism* memandang masyarakat sebagai sistem yang terdiri atas bagian yang saling berkaitan. Masing-masing struktur dalam masyarakat, seperti agama, pendidikan, struktur politik dan rumah tangga, secara terusmenerus mencari keseimbangan (equilibrium) dan harmoni (Rahmawaty, 2015). Berdasarkan teori ini, maka perbedaan status dan peran antara laki-laki dan perempuan adalah fungsional, dengan perbedaan ini, akan tercipta keharmonisan dan keseimbangan dalam suatu masyarakat. Kedudukan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan harus tetap dipertahankan agar tidak terjadi kegoncangan dalam masyarakat.

Menurut pendekatan struktural-fungsionalisme, pembagian kerja seksual antara laki-laki dan perempuan juga tidak perlu dipersoalkan, selama pembagian kerja tersebut fungsional untuk kelestarian masyarakat secara keseluruhan. Tidak perlu dipertanyakan, apakah pembagian kerja itu adil atau tidak. Tak perlu banyak dikomentari, apakah dengan adanya pembagian kerja seksual itu ada yang diuntungkan atau dirugikan. Pembagian kerja seksual yang meletakkan perempuan pada peranan ekspresif, yang mengurus struktur internal dan fungsi-fungsi dalam keluarga, dan laki-laki pada peranan instrumental, yang mesti mengurus hubungan antara keluarga dan masyarakat yang lebih luas, tidak perlu dimasalahkan keberadaannya. Yang penting sistem itu bisa menjaga integrasi masyarakat. Dengan demikian, pembagian kerja seperti itu oleh teori fungsionalisme struktural dilihat saling melengkapi. Kepuasan yang satu akan memuaskan yang lainnya, dan karena itu akan saling memperkuat.

Menurut Mirriam M. Johnson (Ritzer, George & Douglas J. Goodman, 2007), berbeda dengan teori Marxis dan *interactionist*, teori struktural-fungsionalisme setidaknya dapat berpotensi menganalisis pola fungsional dan disfungsional perempuan di beberapa posisi struktural. Teori struktural-fungsionalisme memperlakukan perempuan bukan sebagai kategori pekerja yang terbelakang, melainkan sebagai “anggota” yang sama-sama istimewa dalam sebuah interkasi. Pada teori struktural-fungsionalisme Talcott Parsons dimulai dengan empat fungsi dalam sistem “tindakan” yang dikenal dengan skema AGIL, berupa kumpulan kegiatan yang ditujukan kearah pemenuhan kebutuhan tertentu atau kebutuhan sistem. Fungsi ini menurut Talcott Parsons dibutuhkan oleh semua sistem secara bersama-sama untuk dapat bertahan (*survive*), meskipun begitu keempat fungsi ini tidaklah nyata melainkan unit analisis yang dipakai Parsons. Empat fungsi penting ini diperlukan dalam menganalisis semua sistem ‘tindakan’ manusia untuk pemeliharaan pola di dalam masyarakat. Adapun keempat fungsi tersebut adalah : (Ritzer, George & Douglas J. Goodman, 2007)

1. *Adaptation* (Penyesuaian Diri)

Fungsi yang dimiliki oleh sebuah sistem untuk menyesuaikan dirinya dengan lingkungan untuk memenuhi kebutuhan dari sistem tersebut. Sebuah sistem (dalam suatu kelompok) harus menanggulangi situasi eksternal yang gawat. Sistem harus menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan, dan dengan kebutuhan lingkungannya. Kemudian aspek ‘Organisme perilaku’ adalah merupakan sistem tindakan yang melaksanakan fungsi adaptasi (menyesuaikan dan mengubah lingkungan eksternal) dalam sistem. Sedangkan bidang kehidupan

yaitu 'Sistem ekonomi', adalah merupakan subsistem yang melaksanakan fungsi masyarakat dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan melalui tenaga kerja, produksi, dan alokasi. Contoh konkritnya adalah pada saat revolusi industri terjadi perubahan dalam pembuatan barang yang sebelumnya menggunakan tenaga manusia diganti dengan penggunaan mesin uap, sehingga dapat lebih efektif dan efisien dalam produksi barang. Maka dari itu industri-industri yang ada juga harus mengadaptasikan dirinya dengan penggunaan mesin uap untuk dapat bertahan dalam persaingan atau tidak mereka akan ketinggalan dan tidak dapat bertahan menghadapi industri lain yang menggunakan mesin uap tersebut.

## 2. *Goal Attainment* (Pencapaian Tujuan)

Fungsi yang dimiliki sebuah sistem untuk dapat mendefinisikan dan mencapai tujuannya. Sebuah sistem (dalam suatu kelompok) harus mendefinisikan tujuan dan upaya mencapai tujuan utamanya. Kemudian aspek 'Sistem kepribadian', adalah melaksanakan fungsi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam sistem, dan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan bidang kehidupan, yaitu 'Sistem pemerintahan' (sistem politik), adalah melaksanakan fungsi pencapaian tujuan dengan mengejar tujuan kemasyarakatan dan memobilisasi aktor (sumber daya manusia) untuk mencapai tujuan utama yang telah dirumuskan. Misalnya pada suatu kelompok penelitian yang dibentuk pada suatu mata kuliah. Bila dalam kelompok tersebut tidak dapat menentukan tujuannya maka kelompok tersebut tidak akan dapat menjalankan fungsinya.

## 3. *Integration* (Integrasi)

Fungsi yang dimiliki oleh sistem dalam rangka mengatur hubungan bagian-bagian dalam komponen sistem tersebut dan aktor-aktor didalamnya. Sistem juga harus mengelola hubungan ketiga fungsi lainnya (*adaptation, goal attainment, latency*). Kemudian aspek 'Sistem sosial', adalah menanggulangi fungsi integrasi dengan mengendalikan bagian-bagian dalam sistem. Sedangkan bidang kehidupan, yaitu 'Komunitas kemasyarakatan' (contoh, hukum, Undang-Undang atau seperangkat aturan), adalah akan menjalankan fungsi terbentuknya integrasi, atau mengkoordinasi beragam komponen masyarakat menuju terwujudnya integrasi sosial- budaya. Misalnya saja pada partai politik PKB, karena partai ini tidak mempunyai integrasi yang cukup kuat maka terjadilah perpecahan yang membuat komponen- komponen dalam sistem partai tersebut terbagi menjadi dua kubu. Walaupun tetap dapat menjalankan sistemnya tetapi tidak dapat mencapai suatu keseimbangan, sebagai bukti terjadi pertentangan antara kedua kubu dalam memperebutkan kekuasaan yang sah terhadap partai PKB.

#### 4. *Latency* (Pemeliharaan Pola)

Fungsi yang dimiliki suatu sistem untuk memperlengkapi, memelihara dan memperbaiki pada tingkat individu maupun pola-pola kultural. Sebuah sistem (dalam suatu kelompok) harus memperlengkapi, memelihara dan memperbaiki, serta mendorong (memotivasi) individu atau pola kultural dalam kelompok untuk bertindak sesuai dengan nilai-norma (seperangkat aturan) yang berlaku. Kemudian aspek 'Sistem kultural', adalah melaksanakan fungsi pemeliharaan pola dengan menyediakan aktor seperangkat norma dan nilai yang mendorong individu bertindak sesuai dengan nilai-norma. Sedangkan bidang 'sistem

fiduciari' (contoh lembaga, keluarga, sekolah, dan lembaga keagamaan), adalah menangani fungsi pemeliharaan pola (nilai-norma yang sudah menjadi etos/ pola hidup dalam kelompok) dengan menyebarkan nilai, norma pada aktor (individu) untuk 'disosialisasikan, diinternalisasikan dan dienkulturasikan' pada dirinya. Contohnya bila dalam suatu perusahaan tidak memiliki budaya organisasi untuk memelihara kinerja yang baik, bila tidak maka kinerja pada perusahaan tersebut akan tidak stabil dan akan menghasilkan pendapatan yang tidak stabil pula bagi perusahaan tersebut.

Setiap peneliti dalam melakukan analisis fenomena sosial-budaya di masyarakat, apabila menggunakan teori fungsionalisme struktural versi Parsons, seharusnya menggunakan skema AGIL yang keempat aspeknya mempunyai keterkaitan satu dengan yang lain secara fungsional. Menurut Scott (Scott, 2012) tujuan resisten dalam skema structural fungsionalis dimaksudkan untuk memperkecil atau menolak sama sekali klaim-klaim yang diajukan kelas-kelas dominan atau mengajukan klaim-klaim mereka sendiri dalam menghadapi kelas dominan. kesadaran kolektif yang dimiliki pekerja perempuan PT. X Tbk sehingga membentuk suatu gerakan alternatif atas ketimpangan gender yang memunculkan suatu tatanan kehidupan sosial yang membentuk integritas social dengan serangkaian tahapan-tahapan atau fase-fase yakni fase pergerakan, fase membangun kesadaran, fase membangun gerakan, fase mempengaruhi kelompok sasaran dan fase capaian atau keluaran.

Jika melihat resistansi pekerja perempuan di PT. X dengan kerangka AGIL adalah kumpulan kegiatan yang ditujukan kearah pemenuhan kebutuhan tertentu atau

kebutuhan sistem. *Adaptation* (Penyesuaian Diri), Perempuan yang bekerja di PT. X Tbk berusaha menyesuaikan diri dengan membangun persepsi positif terhadap identitas dirinya. Ini menunjang terhadap pelaksanaan peran domestik bahwa : (1) pelaksanaan peran konvensional perempuan masih dipertahankan, yaitu sebagai 'manager rumah tangga', walaupun terdapat beberapa perubahan dalam teknik pelaksanaannya; (2) tugas ibu sebagai pendidik pertama dan utama, dalam realitas saat ini merupakan tugas kedua orangtua (ibu dan ayah), sehingga pelaksanaan peran ibu sebagai pendidik pertama dan utama hanya dilaksanakan hingga anak usia balita, selanjutnya bergeser menjadi peran 'orang-tua' (Ibu dan ayah). Persepsi diri perempuan terhadap aktifitasnya di sektor publik adalah bahwa (1) dengan bekerja, dapat memberikan kontribusi kepada keuangan keluarga. (2) dengan bekerja dapat membina hubungan dengan orang lain di luar lingkungan keluarga dan mendapat pengalaman bagi pengembangan wawasannya; (3) dapat berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat-an mengaktualisasikan diri melalui pendidikan nonformal, seperti yang terungkap dalam beberapa aktifitas yang dilakukan di perusahaan.

*Goal Attainment* (Pencapaian Tujuan), demi terciptanya sistem "keluarga ideal", maka diperlukan merumuskan tujuan bersama baik dalam lini internal pekerja perempuan, seperti suami menghargai hak dan kewajiban istri dalam melakukan aktifitas di luar rumah, karena dapat meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan wawasannya; (2) Memberi dukungan dan motivasi terhadap perkembangan usaha atau karier istrinya. (3) Memberikan dukungan dengan meninggalkan nilai yang sudah tidak relevan dengan dinamika masyarakat. Penelitian ini memperlihatkan bahwa telah terjadi transformasi kesetaraan gender dengan bentuk mitra sejajar perempuan -laki-laki,

dalam hal ini akibat adanya persepsi positif dari perempuan pekerja terhadap aktifitas peran-gandanya. Untuk menjaga stabilitas struktur dan fungsi keluarga, maka perempuan pekerja mengembangkan (1) harapan anticipatory dalam pelaksanaan perannya dan secara konsisten menerima peran kodrati (mengandung, melahirkan dan menyusui); (2) laki-laki dalam hal ini suami; mengembangkan konsensus dengan meninggalkan nilai yang membatasi ruang gerak perempuan pekerja dan mengembangkan nilai budaya yang mendukung perempuan untuk eksis di sektor publik. Sedangkan dalam lini eksternal pekerja perempuan, sebuah sistem (dalam suatu kelompok) dalam hal ini PT. X harus mendefinisikan tujuan dan upaya mencapai tujuan utamanya. Kemudian aspek tenaga kerja perempuan, adalah melaksanakan fungsi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam sistem, dan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan utamanya.

*Integration* (Integrasi), lingkungan masyarakat mengembangkan nilai budaya yang mendukung aktifitas peran-ganda, sebagai upaya pemberdayaan perempuan. Dalam hal ini peran kodrati perempuan tetap menjadi tuntutan budaya dan agama. Maksudnya, diperlukan legitimasi dari pemerintah khususnya dari PT. X yang bisa mengakomodir resisten para pekerja perempuan dalam pemberian hak-hak ketenagakerjaan sesuai UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menunjang integrasi pekerja perempuan di ranah publik, maka Pemerintah juga telah menentukan pula peran yang seharusnya dilakukan oleh wanita dalam pembangunan melalui apa yang kita kenal dengan Panca Tugas Perempuan, yaitu: Perempuan sebagai tenaga kerja dalam progresi untuk menambah penghasilan keluarga dan perempuan sebagai anggota organisasi masyarakat terutama organisasi perempuan (Soetrisno, 1997).

*Latency* (Pemeliharaan Pola), demi tercapainya tujuan resistansi pekerja perempuan diperlukan tahapan yang mampu memelihara pola, baik dari pra, proses hingga pasca dan mengevaluasinya. Hingga pada tahap ini, perempuan yang telah diberikan ruang publiknya dengan segenap hak-haknya yang dilegitimasi oleh negara, memberikan peluang bagi perempuan Indonesia untuk mewujudkan tujuan perjuangan mengubur patriarki baik dalam sistem sosial maupun dalam ranah struktural di dalam perusahaan. Sehingga pekerja perempuan bisa menjadi representasi untuk semua perempuan Indonesia yang memutuskan untuk bekerja diluar rumah dan memberikan perubahan sosial yang bermula para gerakan resistansi para pekerja PT. X Tbk.

Maka perlu ditekankan bahwa, setiap peneliti dalam melakukan analisis fenomena sosial-budaya di masyarakat, apabila menggunakan teori fungsionalisme struktural versi Parsons, seharusnya menggunakan skema AGIL yang keempat aspeknya mempunyai keterkaitan satu dengan yang lain secara fungsional.

### **c. Hak-Hak Pekerja Perempuan**

Perempuan sebagai tenaga pekerja, memiliki hak untuk mengembangkan usahanya dengan berjejaring dengan perempuan dan masyarakat lainnya, untuk mendapatkan akses informasi, hak untuk berkumpul dan berorganisasi, yang telah dijamin negara dalam pasal 27 dan pasal 28 UUD 1945. Istilah pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagaimana dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 menjelaskan tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan, setelah kemerdekaan, ketenagakerjaan di Indonesia di atur dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga kerja. Setelah berapa kali mengalami perubahan undang-undang dan hingga sekarang undang-undang yang berlaku tentang ketenagakerjaan ialah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya di singkat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Menurut Iman Soepomo (Asri, 2010. h.3) bahwa: “Hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk apapun.

Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur yaitu: (a) Adanya peraturan. (b) Bekerja pada orang lain. (c) Upah. Dalam kaitannya dengan perlindungan

hukum ketenagakerjaan, kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat di tinjau dari dua segi yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomi, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari Negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha, oleh karena itu bentuk perlindungan yang di berikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja dan pengusaha, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses industrial.

Perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan norma-norma hukum publik yang tertuju pada pengaturan keadaan perburuhan di perusahaan. Pengaturan ini beraspek materil dan in materil (Asri, 2010). Aspek materil pada umumnya menyangkut keamanan kerja dan perawatan fisik, misalnya kantin, kamar rias/berpakaian, cahaya matahari dan seterusnya. Sedangkan yang termasuk dalam aspek in materil adalah waktu kerja, peningkatan perkembangan jasmani dan rohani bagi perkembangan anak remaja serta hal-hal lain disebut pula sebagai *arbeidsomstadiumenrehe* atau disebut sebagai *arbeidsbescherming* melingkupi seluruh norma-norma hukum publik yang memengaruhi serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh dalam menjalankan pekerjaan, yang di maksud di sini adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja dan waktu istirahat serta tempat kerja yang aman dan layak bagi harkat martabat manusia di perusahaan“

PT. X adalah perusahaan perusahaan yang mendapat lisensi dari Pemerintah Indonesia untuk melakukan eksplorasi, penambangan, pengolahan dan produksi nikel. Sebagai kontraktor tunggal Pemerintah Indonesia di areal Kontrak Karya (KK), memiliki hak eksklusif di beberapa wilayah yang telah ditentukan di Sulawesi untuk melakukan eksplorasi, pengembangan, penambangan, pengolahan, penimbunan, pengangkutan dan penjualan nikel maupun mineral lain terkait nikel yang terdapat di

areal KK. Dimana PT. X mempekerjaakan tenaga kerja perempuan dengan jam kerja karyawan yang bekerja 8 jam sehari antara jam 06.00 sampai dengan jam 18.00 dan 40 jam seminggu.

Menyadari akan pentingnya pekerja untuk meningkatkan pembangunan, maka perlu diberikan perlindungan bagi pekerja. Terkhusus bagi pekerja perempuan, menurut Gunawi Kartasapoetra, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut: (1) Para perempuan umumnya bertenaga lemah, halus, tapi tekun. (2) Norma-norma susila harus di utamakan agar tenaga kerja perempuan tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya. Terutama kalau di pekerjakan pada malam hari. (3) Para tenaga kerja wanita umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan sifat kehalusan dan tenaganya. (4) Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis ada pula yang sudah berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula. Menurut Imam Soepomo bahwa: “Memang adakalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan, dan bagi pekerja wanita yang juga pada waktu haid” (Irsan, dArmansyah Koesparmono, 2016)

Semua itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan, untuk itu maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mulai Pasal 76 menentukan norma kerja perempuan sebagai berikut: (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang di pekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 belas tahun, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 tersebut. (2)

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: (a) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi, (b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, dan (c) pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Satu hal yang dapat di cermati dari keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi adalah Pasal 8, yang mengatur bahwa pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat diatur dalam PP dan PKB. Akan tetapi pada kenyataannya ketentuan tentang pemberian makanan dan minuman bergizi tidak diatur secara eksplisit dalam PP dan PKB pada tiga perusahaan, hal itu tentu saja telah menyalahi ketentuan Kovenan Pasal 7 tentang hak menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan. Demikian pula telah menyalahi keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia terkait pemberian makanan dan minuman bergizi serta penjagaan kesusilaan atau pelecehan seksual dan keamanan di tempat kerja. Oleh karena itu kenyataan dan kondisi yang demikian menurut negara dalam hal ini pemerintah, khususnya pengawasan dinas ketenagakerjaan berkewajiban melakukan pengawasan dan tindakan sebagai upaya untuk melindungi (to protect) hak-hak pekerja dalam penikmatan hak-hak ekosob.

Hak-Hak Pekerja Perempuan Perlindungan hak-hak pekerja yang wajib di laksanakan oleh pengusaha ialah sebagai berikut:

a. Perlindungan jam kerja

Perlindungan jam kerja merupakan bentuk dari kewajiban Negara untuk melindungi (to protect) hak ekosob individu pekerja. Dalam Kovenan menuntut adanya kewajiban Negara dan aparatnya melakukan tindakan yang memadai guna melindungi warga individu dari pelanggaran hak-hak individu (pekerja) atau kelompok pekerja, termasuk pencegahan atas beban kerja (jam kerja) yang wajar dan hak-hak yang melekat didalamnya termasuk imbalan yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat.

b. Perlindungan dalam masa haid

Pasal 81 (1) undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa: pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

c. Perlindungan cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan Pasal 24 DUHAM mengatur bahwa setiap orang berhak atas istirahat dan liburan berkala, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari libur berkala, dengan tetap menerima upah. Selanjutnya Pasal 10 ayat 2 Kovenan hak ekosob, mengatur bahwa Negara wajib memberikan perlindungan khusus kepada para ibu selama jangka waktu yang wajar sebelum dan sesudah melahirkan, karena berhak mendapat cuti dengan upah/gaji dengan jaminan sosial yang memadai. Ketentuan tersebut adalah sebagai wujud dari kewajiban Negara melindungi (to protect) hak-hak individu pekerja perempuan berkenaan dengan kekhususannya yaitu fungsi reproduksi. Dalam Pasal 82 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

mengatur bahwa pekerja perempuan berhak cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, menurut perhitungan dokter/bidan.

d. Pemberian lokasi menyusui

Pekerja perempuan yang masih mempunyai anak yang menyusui harus diberikan kesempatan yang wajar untuk menyusukan anaknya, sekalipun itu dilakukan dalam hal waktu kerja. Disamping itu kewajiban Negara memenuhi hak pekerja perempuan menyusui anak, juga ada kewajiban Negara melindungi (to protect) yaitu dengan memberikan perlindungan dalam bentuk per Undang-Undangan. Oleh karena itu, undang-undang ketenagakerjaan pada Pasal 83 mengatur bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus di berikan kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jika hal itu dilakukan selama waktu kerja. Pemberian kesempatan kepada pekeja perempuan yang anaknya masih menyusui, hanya efektif dengan lokasinya yang dekat dengan perusahaan. Selain itu terdapat ketentuan dalam peraturan besama mmenteri Negara pemberdayaan perempuan, menteri tenaga kerja dan transmigrasi, dan menteri kesehatan nomor: 48/MEN.PP/XII/2008, Nomor: Per. 27 / MEN/XII/2008, Nomor. 1177/Menkes/PP/PB/XII/2008. Tentang peningkatan pemberian air susu ibu selama waktu kerja di tempat kerja. Peraturan bersama ini lahir dari suatu pertimbangan bahwa setiap ibu wajib memberikan air susu kepada anaknya , dan setiap anak berhak untuk tumbuh dan berkembang secara optimal baik fisik, mental spiritual, maupun kecerdasan untuk mewujudkan kehidupan terbaik bagi anak.

e. Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja perempuan (K3)

Dalam Pasal 7 Kovenan hak eksoab mengatur setiap orang dapat menikmati kondisi kerja yang aman dan sehat. Salah satu indikator syarat perburuhan dan kondisi kerja yang aman dan sehat adalah perlindungan K3. Salah satu wujud Negara menindak lanjuti aturan global adalah dengan adanya ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, pada Pasal 86 ayat (1) mengatur bahwa: setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. “Perlindungan pekerja perempuan selama bekerja menurut kepala unit pelaksana teknis daerah balai sertifikasi K3. Provinsi Sulawesi selatan, menyatakan bahwa perlindungan K3 bagi pekerja perempuan dilakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, dan sesuai ketentan yang di atur dalam undang-undang ketenagakerjaan”.

f. Perlindungan upah

Upah merupakan salah satu unsur pokok dalam biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok, sebaliknya bagi pekerja, upah merupakan penghasilan yang akan di gunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup dan keluarganya. Dalam Pasal 23 ayat (3) DUHAM, mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengupahan adil dan menguntungkan. Selanjutnya Pasal 7 Kovenan hak eksoab lebih tegas mengatur bahwa setiap orang berhak memperoleh upah yang adil yang dapat menghidupi keluarganya secara layak, pemerintah Indonesia secara hukum memiliki kewajiban mengikat setelah di ratifikasinya ketentuan tersebut. Ketentuan upah juga di atur dalam keputusan

Menaker nomor 72/MEN/1984 yang memutuskan tentang komponen-komponen upah yang dapat dibagi: 1) upah pokok, 2) tunjangan jabatan, 3) tunjangan kemahalan dan 4) nilai pemberian cuti untuk karyawan sendiri.

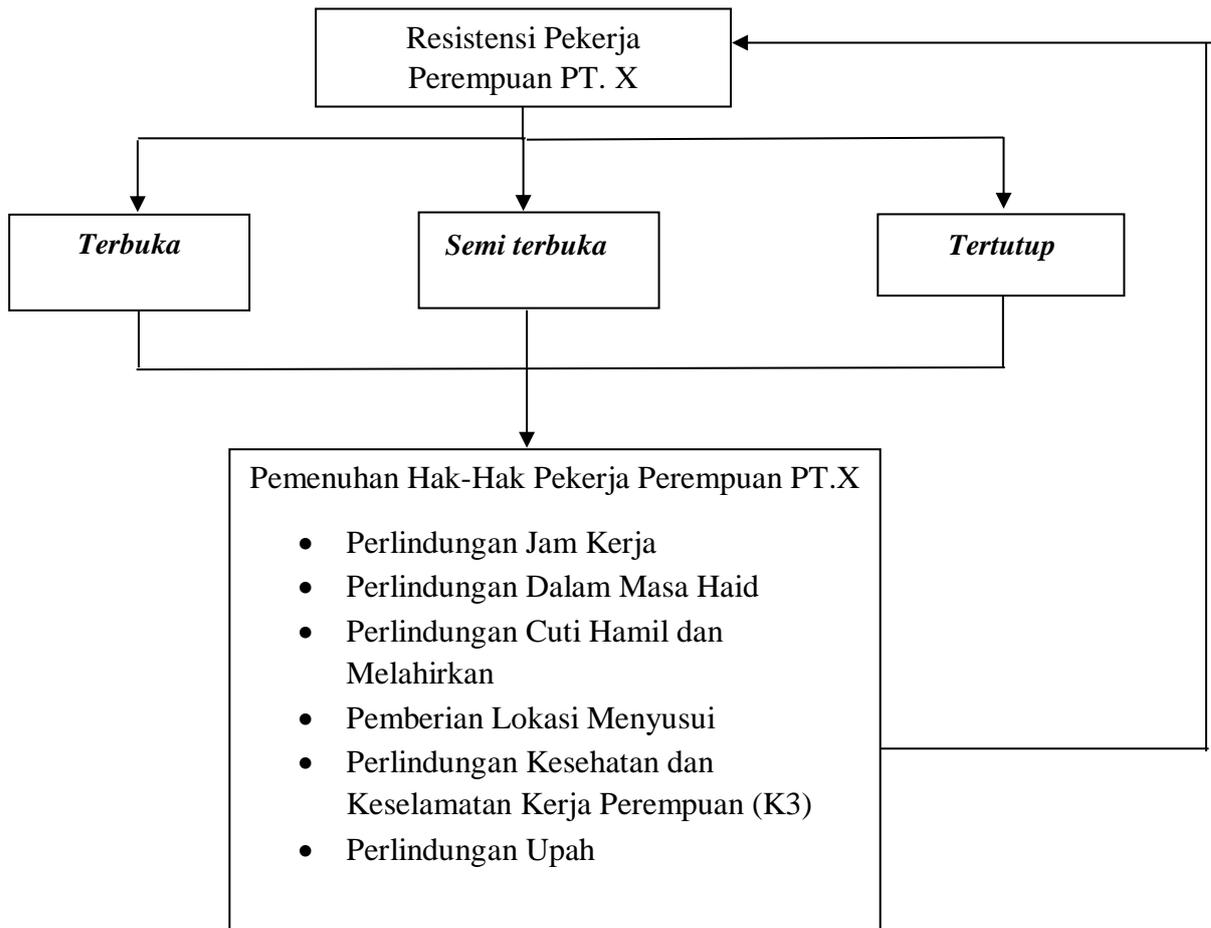
## **B. Kerangka Konseptual**

Peran atau posisi yang diduduki oleh perempuan di suatu perusahaan tentulah akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana tenaga kerja perempuan itu diperdayakan. PT. X Tbk dalam pencatatan tenaga kerjanya di tahun 2017 berhasil mempekerjakan 260 orang yang merupakan pekerja perempuan dan selalu meningkat jumlahnya dari tahun ke tahun. Sehingga menjadi pokok perhatian yang serius, bagaimana melihat kinerja pekerja perempuan dalam menunjang kerja – kerja produksi perusahaan, selain itu dalam ranah yuridis tentulah tenaga kerja perempuan dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan yang nyaris setiap tahunnya direvisi tanpa menemukan pola atau metode yang sesuai dalam pengimplementasiannya.

Dalam melihat resistansi pekerja perempuan di PT. X, proses-proses yang perlu ditinjau ialah proses *adaptation*, *goal attainment*, *integration*, dan *latency*. *Adaptation* merupakan proses menyesuaikan diri dengan membangun persepsi positif, dimana pekerja perempuan menyesuaikan peran dan fungsinya di lingkungan publik yang berbeda dengan lingkungan domestic. Kemudian dalam *goal attainment* diperlukan kerja sama dari laki-laki untuk meninggalkan nilai yang membatasi perempuan dalam bekerja sehingga pekerja perempuan dapat melaksanakan fungsi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam sistem dan memobilisasi sumber daya untuk mencapai tujuan utama. Dalam *integration* dapat dilihat bagaimana perempuan melaksanakan peran gandanya. Lalu untuk tercapainya tujuan resistansi pekerja perempuan diperlukan *latency* (pemeliharaan pola). Dengan meninjau hal diatas

maka dapat dilihat juga bagaimana hak setiap pekerja perempuan dapat dipenuhi oleh PT. X.

Perempuan sebagai tenaga pekerja, memiliki hak untuk mengembangkan usahanya dengan berjejaring dengan perempuan dan masyarakat lainnya, untuk mendapatkan akses informasi, hak untuk berkumpul dan berorganisasi, yang telah dijamin negara dalam pasal 27 dan pasal 28 UUD 1945. Istilah pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagaimana dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 menjelaskan tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun hadirnya pekerja perempuan dalam suatu perusahaan tambang mampu membawa berbagai perubahan mulai dari kebijakan, peran, hingga kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Hal ini ditinjau dari jumlah karyawan perempuan PT. X yang semakin meningkat setiap tahunnya maka semakin besar juga bentuk tanggung jawab PT. X terhadap para pekerja perempuan, bukan hanya tanggungjawab dari pihak perusahaan itu sendiri namun terlebih kepada negara yang telah menetapkan hak – hak bagi pekerja perempuan dalam undang – undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.



### C. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan tabulasi penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi peneliti:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Wasi Bintoro, Riris Ardhanariswari, Rahman Permana (2019)	Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga	Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.	Bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di Kabupaten Purbalingga secara umum masih berpedoman pada bentuk-bentuk perlindungan hukum dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Perbedaan penelitian dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis ialah mengetahui peran pekerja perempuan terlebih dahulu untuk mengukur seberapa berpengaruh posisi kerja perempuan sebelum melihat bagaimana perusahaan PT. X Tbk mengimplementasi UU ketenagakerjaan
2.	Fitri Khichmatur Rizqi, Petrus Edi Suswandi, Sonny Sumarsono (2018)	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Usaha Batik Di Kab. Banyuwangi (Jurnal Ilmiah, Jurusan Ilmu Ekonomi dan Pembangunan, Fakultas Ekonomi,	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebagai bagian populasi sebagai wakil yang hendak diselidiki	Produktivitas tenaga kerja wanita pada usaha batik tetap sebesar 54,708 lembar per bulan. Pengaruh yang positif ini juga didukung oleh koefisien korelasi product moment, yang menunjukkan nilai	Perbedaan mendasar terletak pada metode penelitian yang digunakan, yakni penulis menggunakan metode Kualitatif, juga lokasi penelitian, dimana penulis lebih mengarah ke perusahaan PT. X Tbk sebagai objek penelitian.

		Universitas Jember)		hubungan antara curahan jam kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,703 atau 70,3 persen.	
3.	M. Nur (2014)	Resistensi Penambang Ilegal : Studi Kasus Eksploitasi Tambang Galian C (Pasir) di Desa Borimasunggu Kabupaten Maros	Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.	Dalam resistansi penambangan ilegal terdapat beberapa faktor, diantaranya pengetahuan dan pemahaman masyarakat penambang, lapangan kerja, hubungan saling menguntungkan, peraturan Daerah, teguran lisan, dan sosialisasi. Keberadaan penambangan memberikan dampak fisik dan dampak sosial ekonomi baik positif maupun negatif, maka diperlukan suatu upaya pengelolaan lingkungan agar dampak negatif yang terjadi tidak meluas.	Pada penelitian ini peneliti akan lebih memfokuskan penelitian pada resistansi pekerja perempuan di bidang pertambangan.