

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap warga negara Indonesia berhak untuk bekerja. Hal ini tertulis dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang Undang Dasar Negara 1945 dengan bunyi, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Namun, pada praktiknya masih banyak kesenjangan yang terjadi bagi pekerja Indonesia, terutama pada pekerja perempuan.

Ketimpangan hak-hak pekerja perempuan masuk ke dalam kategori kesenjangan gender. Kesenjangan gender dapat diartikan sebagai kesenjangan di bidang manapun antara perempuan dan laki-laki dalam hal tingkat partisipasi, akses, hak, remunerasi, atau tugas. Terjadinya kesenjangan gender berasal dari polemik turun menurun, mencakup faktor lingkungan, kondisi finansial, pergaulan, fasilitas, daya pikir, serta infrastruktur yang minim (Incing et al., 2013).

Dalam konteks dunia kerja, kesenjangan gender dapat dibagi menjadi dua, yakni ketimpangan upah kerja dan jumlah tenaga kerja. International Labor Organization mengungkapkan bahwa kesenjangan upah berbasis gender di Indonesia mencapai 23% pada 2020 (Chatani, 2020). Secara global, 75% dari pekerjaan yang tidak diberi upah dilakukan oleh perempuan. Perempuan menghabiskan lebih banyak tiga hingga enam jam dalam sehari dibandingkan rata-rata laki-laki yang hanya menghabiskan waktu 30 menit hingga 2 jam dalam konteks pekerjaan tak berbayar (Perez, 2019). Artinya, pekerjaan dengan gaji yang tinggi masih didominasi oleh laki-laki.

Lalu, merujuk data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2017, perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki adalah 50:89 (BPS, 2017). Data dari Kementerian Perempuan dan Perlindungan Anak pada 2018 memperlihatkan bahwa hanya 52 dari 100 perempuan yang menjadi angkatan kerja, sementara laki-laki berada di posisi yang

lebih tinggi pada 83 dari 100 (KKPA, 2018). Menurut Verick, besarnya perbedaan jumlah TPAK antar gender di negara berkembang umum terjadi (Verick, 2018).

Di Indonesia, konstruksi sosial dan budaya menjadi norma tidak tertulis yang mendukung rendahnya TPAK perempuan, seperti anggapan perempuan adalah pemikul tanggung jawab pekerjaan rumah. Keyakinan dan tradisi yang berisi bayang-bayang marginalisasi, subordinasi, stereotip, kekerasan, dan beban kerja turut mendorong ketimpangan ini (Fitriyaningsih & Munawan, 2020). Warisan turun temurun yang kental dengan unsur patriarki ini bersifat sistemik. Patriarki tidak terbatas pada perilaku individu, tetapi terstruktur dan meluas dan ada kecenderungan untuk terus berlanjut (Oakley, 2014).

Namun, seiring berjalannya waktu, ada peningkatan angka tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin. Pada 2020, persentase pekerja perempuan di Indonesia sebesar 34,65%. Sementara pada 2021, angka tersebut meningkat hingga 36,20% (Badan Pusat Statistik, 2021). Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Indonesia pun mengalami tren membaik sejak 2015. Pada 2015, IKG Indonesia sebesar 0,466 poin. Empat tahun kemudian pada 2019 IKG Indonesia mengalami peningkatan menjadi 0,421 (Databoks, 2020).

Berbagai organisasi atau komunitas yang membagikan kesadaran akan kesetaraan gender di lingkungan kerja kian bermunculan. Pengertian kesetaraan gender sendiri adalah kesetaraan hak, tanggung jawab, dan peluang antara perempuan dan laki-laki (EIGE, 2022). Hal ini juga merujuk bahwa ketertarikan, kebutuhan, dan prioritas baik perempuan maupun laki-laki dianggap secara serius, dengan demikian, mengakui keragaman dua kelompok yang berbeda. Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki termasuk ke dalam hak asasi manusia dan menjadi indikator, pembangunan berkelanjutan yang berpusat pada rakyat (UN WOMEN, 2021). Salah satu komunitas yang mengupayakan kesetaraan gender di lingkup kerja datang dari perusahaan BUMN dengan nama Srikandi BUMN.

Srikandi BUMN merupakan komunitas pekerja perempuan yang digagas oleh Kementerian BUMN. Tujuan awal dari dibentuknya Srikandi BUMN adalah

menciptakan tempat untuk pekerja perempuan BUMN untuk saling mendukung, membangun kapasitas, beradaptasi, dan menjaga keseimbangan peran. Dibentuk pada Hari Kartini 2021, Srikandi BUMN aktif membagikan materi dan aktivitas yang berkaitan dengan pemberdayaan pekerja perempuan. Srikandi BUMN menggunakan sudut pandang pekerja perempuan yang menjadi pengurusnya untuk membenahi kultur organisasi BUMN yang masih patriarkis. Penggunaan sudut pandang anggota Srikandi BUMN dalam kegiatannya merupakan upaya transmisi dari suara yang dibungkam. Selama ini, proses komunikasi pekerja perempuan belum dapat menyuarakan kepentingan karena adanya kelompok dominan.

Komunitas ini ingin meningkatkan kesadaran bahwa perkembangan karir harus didasari performa kerja tanpa adanya pembedaan kesempatan berbasis gender. Karenanya, Srikandi BUMN ingin menciptakan *talent management system* yang adil tanpa adanya bias gender. Melalui Srikandi BUMN, pekerja perempuan bisa menggunakan *voice* atau suaranya untuk mengungkapkan pemikiran mereka.

Akan tetapi, meskipun memiliki tujuan memberdayakan seluruh pekerja perempuan di organisasi BUMN, fokus utama Srikandi BUMN adalah mewujudkan keterwakilan perempuan hingga 30% di kursi parlemen dan 15% di kursi direksi BUMN. Hal ini tercermin dari sasaran komunitas ini adalah tercapainya jumlah direksi perempuan sebesar 15% pada 2021 dan 25% pada 2023. Srikandi BUMN percaya bahwa adanya perempuan di jajaran kepemimpinan bisa membawa dampak baik pada perusahaan. Dampak baik tersebut meliputi adanya potensi membaiknya lingkungan kerja organisasi, melebarnya kapabilitas kepemimpinan, bertambahnya keberagaman dalam pembuatan keputusan (Martini, 2022).

Upaya pembentukan kesetaraan gender yang didasari oleh keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi perusahaan sejatinya merupakan bentuk eksploitasi pekerja perempuan. Pekerja perempuan BUMN melalui Srikandi BUMN yang giat menyuarakan kesetaraan gender di lingkup kerja tidak sadar akan kesadaran semu yang membayangi mereka.

Munculnya beragam gerakan feminisme menciptakan berbagai riset yang mengkaji isu kesetaraan gender. Sebagai acuan, penelitian ini menggunakan empat peneliti terdahulu yang membahas kesetaraan gender, peran perempuan, dan pekerja perempuan. Empat dari penelitian tersebut menggunakan konsep kesetaraan gender di lingkup kerja (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021; Yusriana et al., 2021; Ritonga et al., 2017; Dear, 2016). Namun, hanya satu penelitian terdahulu yang menggunakan juga menggunakan *standpoint theory* sebagai landasan teori. Penelitian tersebut dilakukan oleh Yusriana et al., (2021) untuk membongkar gaya kepemimpinan perempuan di media. Seperti asumsi dari *standpoint theory*, sudut pandang kelompok minoritas bisa menyajikan realita yang lebih kompleks. Dari penelitian terdahulu peneliti menemukan bahwa budaya patriarki menjaditantang besar bagi perempuan ketika ingin mengembangkan karir. Budaya patriarki juga memperlihatkan bagaimana laki-laki sebagai kaum dominan mempengaruhi struktur kehidupan dan pola pikir publik.

Celah atau kesenjangan konsep yang ada dalam riset terdahulu di atas merupakan fokus masalah dari hadirnya penelitian ini. Peneliti tertarik untuk melihat lebih dalam bagaimana *standpoint* para anggota Srikandi BUMN dalam menyuarakan kesetaraan gender. Organisasi BUMN yang masih didominasi laki-laki membuat budaya perusahaannya memiliki perspektif yang sangat patriarkis. Selain itu, seperti salah satu konsep *standpoint theory* yaitu *sexual division labour*, pembagian kerja di organisasi BUMN juga terlihat jelas. Pekerja perempuan lebih banyak bekerja di perusahaan BUMN dengan sektor pekerjaan non-lapangan. Dari adanya Srikandi BUMN, penelitian ini melihat pekerja perempuan sebagai golongan minoritas memiliki suara dan perspektif berbeda dalam memperjuangkan hak-hak nya di lingkungan kerja, Selain itu, adanya potensi terbentuknya realitas semu dari tujuan Srikandi BUMN juga menjadi alasan peneliti ingin mengungkapkan diperjuangkan oleh Srikandi BUMN.

Kebaruan dari penelitian ini adalah penggunaan *Standpoint Theory* untuk menggambarkan upaya kaum marginal menciptakan upaya peningkatan kesetaraan gender pada BUMN. Srikandi BUMN menjadi subjek penelitian yang unik karena

merupakan komunitas pekerja perempuan yang berada pada organisasi pemerintah yang masih cenderung patriarkis. Dengan adanya Srikandi BUMN, para pekerja perempuan bisa menyampaikan suara dan mengomunikasikan sudut pandang mereka sebagai kaum marginal.

Peneliti kritis melihat kebebasan manusia tertahan oleh kendala dalam struktur kekuasaan yang ingin mereka ubah. Penelitian ini ingin melihat lebih dalam bagaimana strategi komunikasi yang dilakukan oleh Srikandi BUMN digunakan untuk memperjuangkan kesetaraan gender di lingkup organisasi BUMN. Untuk mengkaji permasalahan ini, *standpoint theory* dijadikan acuan untuk menganalisis *standpoint* dari para anggota Srikandi BUMN. Hasil penelitian ini juga digunakan untuk mengkritisi bentuk kesetaraan gender yang diupayakan oleh Srikandi BUMN dan bagaimana hal tersebut membawa dampak bagi para pekerja perempuannya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Ketimpangan gender masih terjadi di berbagai sektor kegiatan, termasuk dunia kerja. Sudut pandang laki-laki sebagai kelompok mayoritas di lingkungan kerja melanggengkan bias gender yang merugikan pekerja perempuan sebagai kelompok minoritas. Kini, dengan adanya komunitas yang mengupayakan kesetaraan gender di lingkup kerja, ada sebuah harapan bagi perempuan untuk bisa memiliki kesempatan yang sama dalam berkarir.

Srikandi BUMN sebagai komunitas pemberdayaan pekerja perempuan di organisasi BUMN ingin menciptakan transformasi pada kultur birokrasi pemerintah. Penelitian ini mengkaji bagaimana *standpoint* anggota Srikandi BUMN dapat membawa perspektif baru dalam memperjuangkan emansipasi pada organisasi patriarkis. Selain itu, penelitian ini juga ingin melihat apakah muncul kesadaran semu di antara pekerja perempuan BUMN pada usaha meningkatkan kesetaraan gender. Yang terakhir, Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana usaha Srikandi BUMN dalam mendorong kesejahteraan pekerja BUMN seiring dengan upaya pencapaian sasaran besar komunitas tersebut.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apa *standpoint* Srikandi BUMN yang digunakan untuk menyuarakan kesetaraan gender di antara pekerja perempuan dan perusahaan BUMN?
2. Bagaimana strategi Srikandi BUMN dalam mendorong kesejahteraan pekerja perempuan BUMN?

### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apa *standpoint* Srikandi BUMN yang digunakan untuk menyuarakan kesetaraan gender di antara pekerja perempuan dan perusahaan BUMN.
2. Untuk mengetahui bagaimana strategi Srikandi BUMN dalam mendorong kesejahteraan pekerja perempuan BUMN.

### 1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan akademis dan praktis sebagai berikut:

#### 1.5.1 Kegunaan Akademis

Secara akademis, diharapkan penelitian ini dapat memberi kontribusi pemikiran dalam pengembangan *standpoint theory* yang digunakan untuk membahas sudut pandang kelompok marginal pada kelompok mayoritas. Pada penelitian ini, sudut pandang pekerja perempuan di lingkungan kerja patriarkis memiliki *standpoint* tersendiri berdasarkan pengalaman pribadi mereka. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi pengembangan penelitian dengan fokus organisasi birokrasi pemerintah, seperti BUMN.

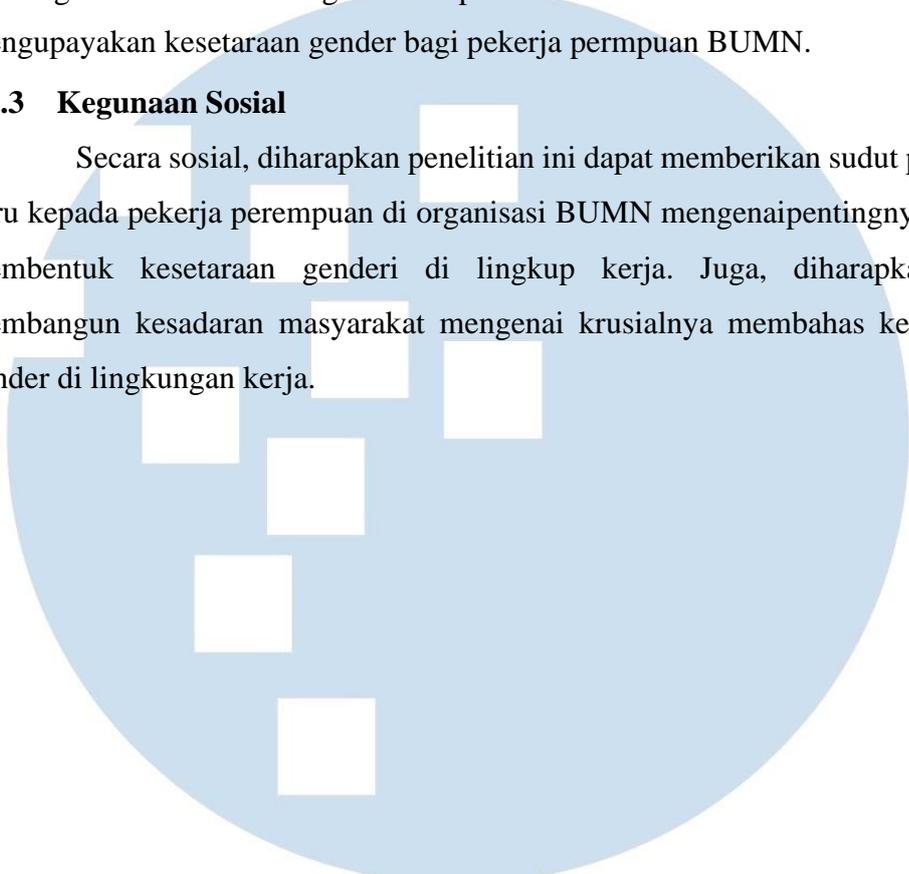
#### 1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan inspirasi bagi Srikandi BUMN untuk mengembangkan strategi komunitas tersebut ke depannya. Perspektif kritis dari penelitian ini

bisa digunakan untuk mengevaluasi pendekatan komunikasi komunitas dalam mengupayakan kesetaraan gender bagi pekerja perempuan BUMN.

### **1.5.3 Kegunaan Sosial**

Secara sosial, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sudut pandang baru kepada pekerja perempuan di organisasi BUMN mengenai pentingnya upaya membentuk kesetaraan gender di lingkup kerja. Juga, diharapkan bisa membangun kesadaran masyarakat mengenai krusialnya membahas kesetaraan gender di lingkungan kerja.



# UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA