

**KEHIDUPAN SOSIAL EKONOMI PEKERJA PEREMPUAN
DI PERUSAHAAN TAMBANG PT. WEDA BAY NICKEL
(Studi Kasus Masyarakat Lingkar Tambang Desa Lelilef
Kecamatan Weda Tengah Kabupaten Halmehara Tengah)**

Oleh

Sunaria Taslim¹

Maria Heny Pratiknjo²

Titiek Mulianti³

ABSTRACT

The presence of PT Weda Bay Nickel (WBN) Company for The Central Halmahera Site in Tanjung Ulie Lelilef Village, Central Vedic District, has brought hope for the Mining Circle community, especially those in the Ring One category with the hope of absorbing the male and female labor.

The opportunity for women to be accepted as mine employees is very welcome in the midst of a business field known to the general public as "the world of Adam". Women are also required to have professionalism and performance equal to men, without abandoning their nature, gentle, conscientious and also assertive. The lure of an established salary is a factor that makes many people want to work in this industry, including women. This does not mean that women are not able and do not want to work in the mines.

The emergence of differences in the concept of gender between men and women is due to many things, among which are formed, socialized, strengthened, even constructed socially or culturally, as well as through religious teachings. The prowess of women mining workers can not only be seen in the work area alone. They are generally women who have husbands and children. Such status requires them to be able to double role, as workers as well as housewives. By working as Women Workers, they feel a change in their lives, i.e. they become more cared for by the family, involved in decision making, can help the family economy and improve the social status of the family.

Keywords: women workers, gender, socioeconomic

¹ Mahasiswa Antropologi Fispol Unsrat

² Pembimbing KTIS I

³ Pembimbing KTIS II

Pendahuluan

Pengembangan industri tidak hanya mengubah fungsi dan guna lahan pertanian, tetapi juga membawa perubahan pada struktur masyarakat petani. Pada hakikatnya proses perubahan sosial yang terjadi, yaitu dari masyarakat yang tidak maju kepada masyarakat yang maju dalam aspek ekonomi, maupun aspek sosial budaya dan politik.

Industri memiliki pengaruh yang besar terhadap komunitas untuk menimbulkan terjadinya perubahan di dalam masyarakat. Dampak industri terhadap masyarakat sangat banyak, misalnya dampak positifnya: terbukanya kesempatan kerja yang besar yang menyerap pengangguran, munculnya pra-sarana dan sarana ekonomi seperti jalan dan Transportasi, pasar, toko-toko, telekomunikasi, bank, perkreditan, perdagangan, pergudangan, Penginapan, rumah makan. Sedangkan dampak negatif dapat pula terasa seperti polusi air bersih, dan udara, permukiman semakin sesak, meningginya temperatur, kenaikan harga barang-barang, dan perbedaan yang menyolok dalam

kehidupan dalam kawasan industri tersebut.

Problematika rendahnya kualitas sumber daya manusia secara nasional yang cukup mendasar adalah sumber daya kaum perempuan, terutama di daerah-daerah perdesaan dan pedalaman yang sulit tersentuh oleh Pembangunan dan pembaharuan. Banyak kalangan menduga rendahnya sumberdaya kaum perempuan di Indonesia terjadi akibat ketidak-adilan gender, sistem sosial budaya tradisional yang lebih banyak berpihak pada kaum laki-laki, serta adanya penafsiran terhadap ajaran agama yang lebih menguntungkan dan menempatkan kaum laki-laki setingkat lebih tinggi dari kaum perempuan. Hal ini tentu saja mengakibatkan sebagian kaum perempuan menjadi marginal dan dieksploitasi oleh kaum laki-laki.

Masih banyak masyarakat di desa-desa yang menganut paham patriarki, sehingga menghasilkan keputusan dan sikap yang bias gender. Kaum perempuan menjadi tergantung kepada kaum laki-laki dan posisi mereka menjadi subordinat. Adakalanya anggapan bahwa kaum perempuan mem-

punyai sifat memelihara dan rajin, serta tidak cocok menjadi kepala rumah tangga, berakibat bahwa semua pekerjaan domestik menjadi tanggung jawab kaum perempuan. Konsekuensinya, banyak kaum perempuan yang harus bekerja keras dan lama untuk menjaga kebersihan dan kerapian rumah tangganya, mulai dari mengepel lantai, memasak, mencuci hingga memelihara anak. Di kalangan keluarga miskin beban yang sangat berat ini ditanggung oleh perempuan sendiri, terlebih-lebih jika perempuan tersebut harus bekerja.

Kehadiran PT. Weda Bay Nickel (WBN) sebagai perusahaan yang mengeksplorasi tambang di wilayah konsesi sekitar 13 ribu hektar berada di kawasan hutan lindung *Aketajawe Lolobata*. Sebagaimana diketahui, di wilayah ini dulu ada tiga komunitas suku terasing: *Togutil* yang paling besar, lalu *Lingon* (bule Halmahera), dan *Berebere*. Dua terakhir diyakini sudah punah karena perang antar suku di masa silam. Wilayah Eksplorasinya bukan hanya di Kabupaten Halmahera Tengah melainkan juga beberapa Kabupaten yang ada di sekitar Halteng.

Namun kondisi yang demikian bukan berarti semua lahan yang dieksplorasi sebagian kecil hanya lokasi-lokasi yang terindikasi adanya mineral berharga yang dieksploitasi.

Kehadiran Perusahaan ini sejak Tahun 1995 untuk Site Halmahera Tengah di Tanjung Ulie Desa Lelilef Kecamatan Weda Tengah, telah membawa harapan bagi masyarakat Lingkar Tambang khususnya masyarakat yang berada dalam kategori Ring 1 dengan harapan akan menyerap tenaga kerja laki-laki dan perempuan.

Dengan beroperasinya perusahaan tambang tersebut dan diresmikan pemerintah sebagai Kawasan Industri PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) sejak tahun 2018 yang tentunya membutuhkan tenaga kerja. Animo pencari kerja yang banyak sudah kurang lebih ribuan karyawan, dengan rincian karyawan IWIP yang berasal dari Lingkar Tambang Halteng, Maluku Utara dan karyawan dari Indonesia Timur serta Nasional. Pihak investor juga membawa pekerja TKA dari negaranya.

Kesempatan bagi perempuan yang diterima sebagai karyawan tambang sangat disambut baik di tengah bidang usaha yang dikenali masyarakat awam sebagai "dunianya kaum Adam". Perempuan pun dituntut untuk memiliki profesionalisme dan kinerja yang setara dengan kaum pria, tanpa meninggalkan kodratnya, lembut, teliti dan juga tegas. Iming-iming gaji yang mapan merupakan faktor yang membuat banyak orang ingin bekerja di industri ini, tidak terkecuali perempuan. Hal tersebut tidak berarti perempuan tidak mampu dan tidak mau bekerja di tambang.

Munculnya perbedaan dalam konsep gender antara laki-laki dan perempuan dikarenakan oleh banyak hal, di antaranya dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dekonstruksi secara sosial atau kultural, maupun melalui ajaran keagamaan. Kehebatan pekerja perempuan tambang sesungguhnya tidak bisa hanya dilihat di area kerja semata. Mereka umumnya adalah perempuan yang memiliki suami dan anak. Status yang demikian mengharuskan mereka mampu berperan ganda, sebagai pekerja sekaligus sebagai

ibu rumah tangga. Peran ganda perempuan yang selama ini digaungkan sekaligus diperdebatkan, sudah dijalani dalam kehidupan sehari-hari mereka. Meski kerasnya dunia tambang sudah diketahui banyak pihak, namun kenyataannya banyak perempuan yang bertahan di lapangan kerja tersebut.

Gender

Gender dalam kamus bahasa Inggris yang berarti "jenis kelamin atau seks". Gender dalam ejaan bahasa Indonesia adalah jender. Kata '*gender*' telah digunakan di Amerika tahun 1960-an sebagai bentuk perjuangan secara radikal, konservatif, sekuler maupun agama untuk menyuarakan eksistensi perempuan yang kemudian melahirkan kesadaran gender (Mufidah, 2008).

Gender adalah perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang dihasilkan dari konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman (Mufidah, 2008).

Sebagaimana ditulis oleh seorang antropolog, "manusia tidak menemukan jalan baru untuk

diikuti oleh laki-laki dan perempuan dari satu generasi ke generasi berikutnya". Malah, kaum muda tak terelakkan terbelenggu oleh gaya hidup menurut jenis kelamin orang tuanya. Tidak jadi soal bagaimana mereka berusaha keras untuk berbeda, kaum muda akhirnya mengalami perjalanan pasang surut dalam kultur dan sejarahnya (Mosse, 2007)

Tenaga Kerja Perempuan

Sangat menarik untuk dicermati, kualitas sumber daya manusia secara nasional yang cukup mendasar adalah sumber daya kaum perempuan meskipun secara normatif tidak ada diskriminasi terhadap perempuan di dalam proses pembangunan, Pokok persoalannya adalah karena kepentingan mereka (kaum perempuan) telah terabaikan. Seperti halnya program pembinaan generasi muda, program peningkatan peranan perempuan merupakan program koordinatif dengan instansi lain di bawah koordinasi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Dari segi ketenagakerjaan program ini juga ditujukan untuk meningkatkan peran serta perempuan dalam kegiatan produktif,

sehingga dapat membantu meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun.

Pekerja Perempuan

Ada beberapa hal yang membuat Pekerja Perempuan merasa bangga menjadi bagian dari PT Indonesia Weda Bay Nickel.

Pertama, tidak semua orang yang melamar dapat diterima di PT Indonesia Weda Bay Nickel, sehingga jika diterima sebagai karyawan, maka mereka adalah orang-orang pilihan, apalagi karena hanya kurang dari 10% dari total karyawan adalah perempuan dan mereka adalah bagian dari itu.

Kedua, keterlibatan perempuan dalam pekerjaan berat tersebut memberikan nilai tambah bagi perempuan karena jenis pekerjaan ini membutuhkan keberanian dan tenaga yang kuat tidak saja untuk dapat melakukannya, tapi juga keberanian untuk bekerja pada *shift* malam, dan tidak semua perempuan memiliki kemampuan itu.

Ketiga, sebagai Pekerja Perempuan mereka bergaji pokok Rp 7.000.000,-. Gaji ini bisa mencapai hingga Rp 10.000.0000/ bulan,- jika mereka bekerja lembur. Kerja lembur dihitung jika melewati waktu kerja normal (8 jam) dan jika bekerja di hari libur (tanggal merah). Pekerjaan Pekerja Perempuan di pertambangan tidak dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan karena ketika perekrutan karyawan, minimal pendidikan yang telah ditempuh adalah tamatan SMA. Untuk pekerjaan mengoperasikan alat berat dilihat berdasarkan pada kemampuan mengoperasikan alat berat. Oleh karenanya, untuk pekerjaan yang sama, apakah pendidikan seseorang SMA ataupun lebih tinggi, gajinya tetap sama.

Keempat, sebagai Pekerja Perempuan, mereka bekerja dengan menggunakan sistem *shift* dan bukan *steady day*, sehingga perhitungan gaji bisa berbeda. Sistem *shift* dibagi menjadi tiga bagian yaitu *shift* pagi, siang, atau malam. Setiap *shift* dilakukan selama dua hari, jadi dua hari masuk pagi, dua hari masuk siang, dan dua hari masuk malam. Setelah itu istirahat dua hari. Sehingga waktu *shift* selalu berubah harinya. Jika hari Senin-Selasa masuk *shift* pagi, maka Rabu-Kamis masuk *shift* siang, dan Jumat-Sabtu masuk *shift* malam. Kemudian hari Minggu-Senin hari istirahat. Dengan demikian, *shift* berikutnya dimulai dengan Selasa-Rabu untuk *shift* pagi, Kamis-Jumat untuk *shift* siang dan Sabtu-Minggu untuk *shift* malam, begitu seterusnya, selalu ada perubahan di setiap minggunya.

Kelima, mengoperasikan alat berat tidak membawa beban pikiran ketika sampai di rumah karena begitu pekerjaan selesai di lokasi penambangan, maka semuanya beres, tidak ada lagi beban kerja yang tersisa atau dibawa pulang. Ini berbeda ketika

seseorang misalnya bekerja di bagian logistik (*warehouse*), terkadang beban pekerjaan dibawa ke rumah untuk mengontrol arus barang.

Keenam, bekerja di lingkungan yang mayoritas laki-laki tidak membuat Pekerja Perempuan merasa khawatir atau tidak aman, melainkan mereka menganggap bahwa operator laki-laki sebagai teman kerja yang baik, sehingga mereka merasa aman dan nyaman bekerja. Kehadiran Pekerja Perempuan di bagian pekerjaan-pekerjaan berat justru memberikan nuansa baru bagi pekerja laki-laki, dari dunia kerja yang semuanya laki-laki menjadi dunia kerja yang diwarnai oleh perempuan.

Mereka justru merasa situasi kerja lebih 'berwarna' dibandingkan jika pekerjaannya semua laki-laki. Ini berbeda dengan temuan Botha (2016) dan Mlambo (2011) di Afrika Selatan yang menunjukkan rentannya perempuan terhadap pelecehan seksual di tempat kerja ketika bekerja di pertambangan.

Aktivitas Kesetaraan Gender

Tidak ada perbedaan berdasarkan gender dalam aktivitas

sebagai operator alat berat. Mereka mengendarai alat berat di lokasi yang telah ditentukan untuk mengangkut bahan mentah. Alat berat merupakan salah satu kendaraan khusus yang digunakan perusahaan PT Indonesia Weda Bay Nickel untuk mendukung operasional di *Mining Operation*. Berbagai aktivitas pengangkutan dilakukan di area tambang tergantung dari arahan supervisor tambang. Pengoperasian alat berat pada lokasi-lokasi dan jenis material yang diangkut didasarkan pada jadwal kerja yang telah dibuat oleh *Mining Office*.

Meskipun tidak ada yang membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam mengoperasikan alat berat, ada kebijakan perusahaan yang spesifik terhadap perempuan, yakni cuti haid, cuti melahirkan, tidak mengoperasikan alat berat selama hamil. Kebijakan-kebijakan ini khas perempuan dan terkait dengan kesehatan reproduksi dan fasilitas Pekerja Perempuan pada *shift* malam (antar-jemput dan nutrisi).

Cuti haid diberikan bagi perempuan selama dua hari terhitung dari hari pertama haid

dan dapat dibuktikan dengan izin dari klinik di pabrik. Dua hari menurut pihak perusahaan dianggap waktu yang berat karena badan kurang *fit*, sedangkan hari ketiga, perempuan kembali bekerja karena dianggap badan sudah *fit* kembali.

Cuti melahirkan diberikan bagi perempuan selama 3 bulan setelah melahirkan. Waktu tersebut dianggap cukup untuk merawat bayi dan selanjutnya kembali bekerja mengoperasikan alat berat. Selama cuti, operator alat berat perempuan tetap diberikan gaji hanya saja yang diterima hanya gaji pokok saja.

Selama hamil, sejak diketahui sedang hamil berdasarkan hasil pemeriksaan dokter, maka pihak perusahaan memberikan keringanan bagi perempuan dengan tidak diizinkan mengoperasikan alat berat demi keselamatan janin di kandungan. Selama tidak mengoperasikan alat berat, Pekerja Perempuan yang sedang hamil tetap masuk kerja, tetapi hanya ditempatkan di kantor *Mining* dan mengurus administrasi kantor, dan hanya bekerja pada *shift* pagi. Selama 9 bulan Pekerja Perempuan tidak meng-

operasikan alat berat, kemudian dilanjutkan dengan mengambil cuti melahirkan selama 3 bulan. Jika digabung selama hamil sampai melahirkan, terhitung selama setahun perempuan tidak mengoperasikan alat berat.

Kebijakan lain yang diberikan oleh perusahaan terhadap perempuan berupa pemberian nutrisi bagi perempuan jika bekerja pada *shift* malam, yakni adanya layanan antar jemput (mobil *on call*) dari rumah ke tempat kerja dan sebaliknya dan pemberian nutrisi sehingga tetap *fit* untuk bekerja di malam hari.

Aktivitas Pekerja Perempuan Saat Bekerja

Keberadaan kaum perempuan yang bekerja di tambang bisa dikatakan merupakan kelompok minoritas di tengah dominasi laki-laki. Para pekerja perempuan di tambang harus bisa beradaptasi dengan berbagai hal agar bisa bertahan di tengah pekerjaan yang didominasi laki-laki. Selain didominasi laki-laki, karakteristik pekerjaan tambang juga sangat maskulin. Kehebatan pekerja perempuan tambang sesungguhnya tidak bisa hanya dilihat di area kerja semata. Mereka umumnya

adalah perempuan yang memiliki suami dan anak. Status yang demikian mengharuskan mereka mampu berperan ganda, sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Peran ganda perempuan yang selama ini digambarkan sekaligus diperdebatkan, sudah dijalani dalam kehidupan sehari-hari mereka. Meski kerasnya dunia tambang sudah diketahui banyak pihak, namun kenyataannya banyak perempuan yang bertahan di lapangan kerja tersebut.

Tidak ada kebijakan khusus dan perbedaan dalam menjalankan pekerjaan bagi operator laki-laki dan perempuan di perusahaan ini. Baik operator laki-laki maupun perempuan bekerja dengan standar kerja yang sama. Meski secara fisik operator laki-laki dan perempuan berbeda, namun perempuan tidak dieksklusifkan pola kerjanya. Dilihat dari sisi pakaian semua operator harus melengkapi dirinya dengan standar *safety* ketat, seperti memakai sepatu *safety*, helm, dan rompi. Jika laki-laki harus bekerja dalam *shift* malam hari, perempuan juga harus bisa menjalani rutinitas tersebut ketika gilirannya tiba. Di Peru-

sahaan ini, *reward* diperoleh atas dasar prestasi kerja bukan berdasarkan jenis kelamin ataupun gender. Standar keselamatan sangat ketat, dan hal itu berlaku bagi semua karyawan termasuk operator perempuan di tambang untuk menjaga keselamatan karyawan.

Sejumlah teori dan fakta menunjukkan bahwa tambang bukan dunia kerja yang mudah dijalani bagi perempuan. Berbagai cara untuk beradaptasi dengan kondisi tersebut harus mereka lakukan.

Jika dihubungkan dengan teori tentang gender, kondisi yang dipaparkan para informan di atas merupakan manifestasi pemahaman konsep kultural yang membuat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional. Pemahaman konsep tersebut sekaligus memunculkan konflik di antara para operator yang notabeneanya memiliki perbedaan latar belakang budaya. Pekerja perempuan tidak hanya berhasil dalam hal adaptasi dengan rekan kerja yang notabeneanya laki-laki. Mereka juga mampu menaklukkan kerasnya

tambang dan pola kerja malam yang merupakan rutinitas sangat berat.

Kesuksesan mereka menjalani peran ganda tidak terlepas dari pemikiran tentang kodrat perempuan yang harus mereka jalani. Selain itu, keinginan mempertahankan profesinya sebagai bagian identitas diri, menjadi pemicu kuat mereka tetap bekerja. Kedua hal tersebut menjadi dasar tidak adanya masalah yang timbul akibat peran ganda yang mereka jalani. Profesi ganda yang mereka jalani berdampak positif pada terbukanya peluang kerja bagi perempuan lain. Mereka umumnya mampu membayar asisten rumah tangga untuk membantu pekerjaan di rumah, khususnya untuk jaga anak. Keuntungan lainnya adalah mereka memiliki kemampuan mengatur waktu sangat baik, kapan harus kerja di luar, di rumah, dan kapan harus istirahat.

Dengan kata lain, maksimalisasi peran ganda mereka justru berdampak sangat positif, khususnya jika dikaitkan dengan kemampuan manajemen waktu. Peran ganda yang mereka mainkan sekaligus bukti keberhasilan adaptasi perempuan tidak hanya di tempat kerja melainkan juga di rumah

tangganya. Mereka berhasil meyakinkan suaminya bahwa pekerjaan luar rumah yang ditekuninya tidak akan berdampak buruk terhadap perannya dalam rumah tangga misalnya, ia berhasil meyakinkan suaminya untuk tidak berhenti bekerja. Suaminya yang berpenghasilan sangat memadai sebagai seorang supervisor sesungguhnya tidak menginginkan istrinya bekerja. Namun dengan berbagai alasan yang sangat rasional.

Pekerja Perempuan saat di Rumah

Ketika sedang tidak bekerja, maka Pekerja Perempuan menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga. Tugas Pekerja Perempuan dalam mengurus rumah tangganya yaitu beres-beres rumah, memasak dan mencuci. Tugas tersebut dikerjakan ketika suami atau keluarga lainnya yang tinggal bersama-sama dengan Pekerja Perempuan tidak sempat melakukannya. Jika pagi hari, Pekerja Perempuan tidak pergi kerja, maka mereka akan mengantarkan anak ke Sekolah, demikian juga akan menjemputnya ketika pulang sekolah. Hal tersebut merupakan permintaan dari sang anak.

Selain memasak, aktivitas sebagai ibu rumah tangga yang dikerjakan yaitu mengurus rumah dengan cara menyapu, mencuci, menyetrika, dan melipat pakaian. Aktivitas tersebut merupakan aktivitas keseharian yang dikerjakan selama berada di rumah.

Demikian pula aktivitas rumah tangga yang dikerjakan keseharian adalah menyapu rumah, memasak, mencuci, mengurus suami dan anak, dan mengurus tanaman yang berada di pekarangan rumah. Semua aktivitas tersebut dikerjakan dengan senang hati,

Bagi ibu muda dan memiliki bayi, maka tugas di rumah yang utama adalah mengurus bayinya. Sedangkan urusan dapur seperti memasak diserahkan kepadanya.

Peran perempuan di rumah selain digantikan oleh nenek, juga merupakan tanggung jawab bersama seluruh keluarga. Untuk meringankan beban kerja operator perempuan, maka peran keluarga untuk saling tolong-menolong bagi anggota keluarga yang membutuhkan sangat penting. Untuk mengoptimalkan peran orang tua dalam mengurus anak,

sedangkan waktunya juga harus terbagi dengan urusan pekerjaan, maka suami dan istri biasanya saling berbagi tugas rumah tangga. Ketika Pekerja Perempuan berangkat kerja, maka tugas domestik diserahkan kepada suami. Pekerjaan memasak, mencuci, menyapu, mengurus anak menjadi tanggung jawab suami.

Jika membandingkan antar *shift* kerja, Pekerja Perempuan lebih menyukai *shift* malam. Ini karena di pagi hari mereka masih dapat bertemu dengan anak-anak, menyiapkan sarapan, perlengkapan sekolah mereka, bermain bersama mereka di siang hari, dan menyiapkan makan malam mereka sebelum akhirnya bersiap untuk pergi bekerja, sehingga mereka tidak terlalu merasakan ketidakhadiran sosok ibu di rumah. Ini berbeda dengan *shift* pagi karena Pekerja Perempuan pergi bekerja di saat anak-anak masih tidur.

Shift pagi dan *shift* siang adalah *shift* yang tidak terlalu bagi Pekerja Perempuan. *Shift* pagi, Pekerja Perempuan berangkat kerja jam 5 pagi dan pulang jam 1 siang. Ketika anak-anak masih terlelap, Pekerja Perempuan sudah berangkat kerja sehingga dia tidak

melihat anak-anaknya bangun di pagi hari. Pekerja Perempuan tidak bisa mengantar dan menjemput anaknya dari sekolah. Nanti dapat bertemu dengan anak-anak ketika sudah siang, dan biasanya anak-anak sudah pergi bermain dan nanti kembali ke rumah sore hari. Demikian pula pada saat *shift* siang, hanya waktu pagi saja dapat bertemu dengan anak-anaknya. Aktivitas sebelum berangkat kerja dimulai dengan memasak di pagi hari, mengantar anak ke sekolah, dan terkadang sudah tidak menjemputnya lagi karena harus mempersiapkan diri untuk berangkat kerja di siang hari jam 1, membereskan rumah sebelum berangkat kerja. Sedangkan tugas yang tertunda akan diselesaikan oleh suami, seperti mengangkat jemuran, menjaga anak, dll.

Jika ada pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja sebagai operator alat berat, maka biasanya mereka bekerja di *shift* yang berbeda agar mereka dapat berbagi waktu untuk anak-anak mereka. Hal seperti ini dapat dinegosiasikan dengan perusahaan. Jika waktu kerja antara suami dan istri bertepatan *shift* kerjanya, maka anggota keluarga

lainnya yang berperan dalam menjaga anak-anak mereka. Orang tua dari suami atau istri, biasanya yang turut berperan dalam mengurus cucu yang ditinggal bekerja oleh orang tuanya. Waktu di tempat kerja 12 jam (untuk *shift* 4-2-2, yaitu *shift* 4 hari kerja, 2 kali *shift* yaitu pagi dan malam, dan 2 hari *off*), sedangkan waktu di rumah juga sekitar 12 jam.

Ketika di rumah, Pekerja Perempuan membutuhkan waktu istirahat setelah bekerja selama 12 jam, maka nenek akan mengganti perannya yang membutuhkan istirahat. Waktu istirahat sesuai dengan keinginan Pekerja Perempuan itu sendiri. Keluarga lainnya atau nenek tidak akan mengganggu waktu istirahat tersebut dengan tidak membangunkannya sampai Pekerja Perempuan itu sendiri yang bangun. Setelah itu, barulah Pekerja Perempuan melakukan aktivitas rumah tangganya.

Walaupun kerja pada *shift* 4-2-2 dirasakan waktu yang pendek untuk beristirahat, namun pada saat *off* (istirahat) adalah empat hari, berbeda ketika *shift* 6-3-2 (6 hari kerja, 3 kali *shift*, dan 2 hari

off) yang membutuhkan waktu istirahat hanya dua hari.

Selain urusan rumah tangga sebagai warga masyarakat dan sebagai jamaah dalam kegiatan keagamaan dapat meluangkan waktu untuk berpartisipasi dan bersilaturahmi dalam kegiatan majelis ta'lim dan lainnya. Misalnya melakukan zikir dan pengajian bersama ibu-ibu lainnya juga mengadakan arisan-arisan seperti untuk kedukaan dan hari-hari raya keagamaan. Partisipasi sosial kemasyarakatan juga tidak ketinggalan dengan mengikuti *bari'* (gotong royong) kampung dan ada juga arisan bahan bangunan untuk perbaikan rumah. Keikutsertaan dalam Program Keluarga Berencana dan aktivitas pemeriksaan kesehatan di posyandu untuk vaksinasi dan perkembangan kesehatan anak-anaknya.

Tanggapan Tentang Pekerja Perempuan

Ada beragam Respons yang berkaitan dengan keterlibatan perempuan sebagai Pekerja Perempuan di PT Weda Bay Nickel (WBN), baik dari Respons Pekerja Perempuan itu sendiri terhadap dirinya, rekan kerjanya, anggota

keluarga, maupun masyarakat sekitarnya.

1. Tanggapan terhadap Pekerja Perempuan

Perempuan yang bekerja di sektor publik memiliki peran ganda di mana mereka harus tetap memiliki tanggung jawab di sektor domestik. Mengurus keluarga sudah menjadi tugas seorang istri walaupun mereka sudah menghabiskan banyak waktu di tempat kerja dan fisik lelah, akan tetapi peran mereka di rumah masih dibutuhkan. Secara ekonomi, peran istri di sektor publik sangat membantu tingkat kesejahteraan keluarga, namun secara sosial, banyak aktivitas yang terlewatkan seperti kurangnya interaksi dengan keluarga dan sosialisasi dengan lingkungan di sekitar tempat tinggalnya.

Pekerja Perempuan merasakan bahwa belum maksimal memberikan perhatian kepada anak-anak mereka, akan tetapi demi terjaminnya kehidupan keluarga, maka hal tersebut harus bisa dimaklumi.

Pekerjaan ranah domestik menjadi tanggung jawab bersama dalam keluarga. Adanya saling

pengertian dan tolong-menolong demi tetap berlangsungnya aktivitas di ranah domestik dan ranah publik.

Saat ini, para Pekerja Perempuan menikmati pekerjaan mereka sebagai operator karena pertimbangan bahwa pekerjaan tersebut tidak membawa beban pikiran sampai di rumah. Jika dibandingkan dengan pekerjaan di kantor di mana pekerjaan mengurus pikiran yang berdampak sampai ke rumah, sedangkan sebagai operator hanya bekerja mengangkut material dan pulang tanpa ada beban pikiran mengenai pekerjaan yang dijalani.

Bekerja dengan sistem *shift* tidak masalah bagi mereka karena sudah menjadi tugas mereka untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab walaupun terkadang ada rasa khawatir dalam diri mereka dengan kondisi di lapangan di waktu malam. Bekerja di lingkungan yang mayoritas laki-laki tidak menjadi masalah justru Pekerja Perempuan banyak memberikan perubahan suasana di daerah tambang. Menurut mereka, saat ini operator laki-laki banyak mengikuti gaya para

Pekerja Perempuan, yaitu suka foto dan bergosip.

2. Tanggapan dari Rekan Kerja

Bagi laki-laki, bekerja sebagai operator alat berat adalah pekerjaan yang berat, dan bila dilakukan oleh perempuan maka ini lebih berat lagi jika dilakukan oleh perempuan. Pertama, karena secara fisik perempuan dianggap lebih lemah dibandingkan laki-laki, sementara porsi kerja mereka sama. Kedua, area kerja mereka berada di antara gunung, lembah, hutan, serta jalan yang harus dilalui berbatu-batu, berdebu, tanah merah (tidak keras). Ketiga, meskipun ada *shift* pagi dan siang, namun bekerja di malam hari dianggap lebih berbahaya bagi perempuan dibandingkan laki-laki.

Meskipun keterlibatan perempuan sebagai operator alat berat dapat diterima di antara rekan kerja laki-laki mereka, namun mereka menganggap bahwa perempuan tidak akan dapat bekerja sebagai operator alat berat hingga masa pensiun mengingat stamina perempuan semakin menurun seiring bertambahnya usia mereka.

Selain itu, jika Pekerja Perempuan berpendidikan sarjana, maka masih banyak jenis pekerjaan yang lebih baik yang dapat dikerjakan oleh perempuan, seperti bekerja kantoran.

Namun, ada juga perasaan iri yang dirasakan oleh operator laki-laki terhadap operator perempuan karena adanya perbedaan perlakuan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada para perempuan yang bekerja di tambang terutama pekerjaan yang dilakukan pada jam *shift* malam, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas.

3. Tanggapan dari Keluarga

Dengan bekerja di PT. IWIP, maka ada beberapa perubahan yang dirasakan oleh Pekerja Perempuan di tengah-tengah keluarga. Pertama, Pekerja Perempuan selalu diperhatikan oleh pihak keluarga. Kedua, Pekerja Perempuan dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan dalam keluarga (lebih di dengar pendapatnya). Ketiga, Pekerja Perempuan dihormati karena banyak memberikan bantuan kepada keluarga seperti dalam upaya pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Keempat, Pekerja Perempuan me-

ningkatkan status sosial keluarga mereka.

Bagaimana dengan pandangan suami terhadap pekerjaan yang digeluti oleh istri mereka? Umumnya, suami yang istrinya bekerja sebagai Pekerja Perempuan menganggap bahwa mereka adalah perempuan pekerja keras. Suami mengizinkan istri mereka tetap bekerja sebagai Pekerja Perempuan karena pekerjaan tersebut menambah pemasukan ekonomi keluarga. Beberapa suami bahkan mengatakan bahwa pendapatan mereka lebih kecil jika dibandingkan dengan pendapatan istri mereka, akan tetapi istri mereka tetap menjalankan perannya sebagai istri terhadap suami dan kepada anak-anak mereka. Suami tidak menginginkan istri mereka berhenti bekerja, tapi berharap istri mereka dapat beralih dari operator alat berat menjadi pekerja kantoran saja jika ada kesempatan untuk itu karena itu dianggap sebagai pekerjaan 'normal' bagi perempuan.

4. Tanggapan dari Masyarakat

Pekerjaan mengoperasikan alat berat yang dilakukan oleh perem-

puan dalam pandangan masyarakat cukup beragam, ada yang menilai positif ada pula yang negatif. Pandangan positif dalam pengertian bahwa pekerjaan tersebut bisa memberikan pemasukan keuangan dalam keluarga, sedangkan pandangan negatif mengacu kepada pandangan budaya masyarakat setempat mengenai konsep pekerjaan yang sesuai dan tidak sesuai untuk perempuan.

Masyarakat di sekitar area tambang, merupakan masyarakat lokal, penduduk asli yang memiliki pemahaman budaya tersendiri. Pekerjaan dengan menggunakan tenaga fisik, mengendarai kendaraan besar, bekerja di malam hari secara adat budaya sangat bertentangan karena imej perempuan di daerah tersebut. Imej perempuan adalah makhluk yang lembut, lemah, dan cantik, sangat disayangkan jika mereka harus bekerja keras 'seperti laki-laki'. Artinya, pekerjaan perempuan sebagai operator alat berat dianggap tidak sesuai imej perempuan dan budaya setempat karena pekerjaan tersebut dianggap sebagai pekerjaan laki-laki (karena mengoperasikan alat

berat). Selain itu, bekerja di luar rumah, di antara hutan, gunung, lembah, tanah yang tidak rata, debu, jalanan licin dianggap tidak sesuai dengan perempuan karena perempuan diidentikkan dengan pekerjaan-pekerjaan di dalam ruangan. Apalagi jika dilakukan pada *shift* malam karena seharusnya perempuan berada di rumah bersama suami dan anak-anak, bukan dengan laki-laki lain walaupun hanya untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa perempuan yang bekerja menyebabkan kurangnya intensitas pertemuan dengan anggota keluarga, terutama anak-anak mereka yang masih dalam masa pertumbuhan. Pembagian kerja yang melibatkan suami, menurut pandangan masyarakat adalah tugas istri yang dibebankan kepada suami. Anak-anak dalam pengasuhan bapaknya sama seperti dalam pengasuhan neneknya yaitu cuek dan tidak terlalu memperhatikan anak ketika bermain sehingga anak-anak bebas melakukan apa saja. Akibatnya, jika ada yang tidak beres dengan anak, istri yang disalahkan karena tugas tersebut

dianggap sebagai tugas istri, ketimbang sebagai tugas bersama, suami dan istri.

5. Tanggapan Pemerintah Desa

Perkembangan desa-desa di sekitar kawasan industri merupakan kontribusi nyata dari kehadiran IWIP di Weda. Semakin berkurangnya pengangguran, meningkatnya daya beli masyarakat, hingga peningkatan taraf hidup adalah dampak dari perputaran roda ekonomi yang terjadi.

Melihat upah kerja yang besar di atas UMP sekitar 7 – 10 juta rupiah per bulan tentunya pekerja perempuan dapat menyisihkan penghasilan untuk ditabung di Bank dan membuka usaha untuk menghadapi kelangsungan hidup mendatang dan anak-anak mereka lanjut sekolah sampai perguruan tinggi harapannya.

Kesimpulan

Pekerja Perempuan sebagai pekerja tambang dulunya distereotipkan sebagai pekerjaan laki-laki. Saat ini perempuan juga turut terlibat dalam area pertambangan. Hal tersebut tidak terlepas dari perkembangan tek-

nologi dan terbukanya lapangan kerja di bidang yang lebih luas, dari bidang yang distereotipkan terhadap sebagai pekerjaan perempuan, hingga ke pekerjaan yang distereotipkan sebagai pekerjaan laki-laki.

Sesuai dengan istilah yang disematkan pada Pekerja Perempuan tambang, peran mereka berada di antara dua dunia, dunia kerja dan dunia domestik. Dalam dunia kerja, perekrutan, aktivitas kerja, dan *shift* kerja bersifat umum (tidak bergender), meskipun ada kebijakan yang spesifik perempuan yang terkait dengan kesehatan reproduksi dan fasilitas *shift* malam, namun ini didasarkan pada UU Ketenagakerjaan.

Sebagai perempuan yang bekerja dengan sistem *shift*, Pekerja Perempuan berupaya untuk menyeimbangkan antara aktivitas kerjanya dan aktivitas rumah tangganya dengan bantuan suami dan anggota keluarga lain (seperti ibu). Di tempat kerja, meskipun keterlibatan perempuan sebagai operator alat berat relatif diterima di antara pekerja laki-laki, namun kritikan pedas ditujukan kepada mereka, mulai dari ketangguhan mereka untuk bertahan di bidang

yang sama, kebijakan perusahaan yang spesifik terhadap perempuan.

Dengan bekerja sebagai Pekerja Perempuan, perempuan merasakan perubahan dalam hidupnya, yakni mereka menjadi lebih diperhatikan oleh keluarga, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dapat membantu ekonomi keluarga dan meningkatkan status sosial keluarga. Meskipun keluarga (terutama suami) menerima anggota keluar-

ga mereka (atau istri) bekerja sebagai Pekerja Perempuan, kritikan pedas datangnya dari masyarakat sekitar, terutama yang terkait dengan pengasuhan anak karena dianggap pengasuhan anak adalah tugas istri, ketimbang sebagai tugas bersama antara suami dan istri. Akibatnya, ketika terjadi sesuatu terhadap anak, maka istri menjadi orang yang paling potensial untuk disalahkan (*socially blamed*).

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Kuper dan Jessica Kuper. 2000. *Ensiklopedi Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Budiono, Abdul Rahmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Bungin, B. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Brunneta, R. Wolfman. 1992. *Peran Kaum Wanita Bagaimana Menjadi Cakap Dan Seimbang Dalam Aneka Peran*. Yogyakarta. Kanisius.
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Fakih, M. 2001. *Analisis Gender & Transformasi sosial*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- G. Kartasapoetra, dkk, 1988, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara.
- Giddens, Anthony. 1987. *Kelompok, Kekuasaan, dan Konflik*. Jakarta: Rajawali.
- Garna, Judistira, K. 1992. *Teori-Teori Perubahan Sosial*. Bandung : Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- Harahap RFA. 2014. *Analisis Pengaruh Ketimpangan Gender Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Jawa Tengah*. [Skripsi] Semarang : UNDIP.
- Husni, Lalu. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ihromi, S. 1994. *Peranan dan Kedudukan Wanita Di Indonesia*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ihromi, S .dkk. 1991. *Kisah Kehidupan Wanita Untuk Mempertahankan Kelestarian Ekonomi Rumah Tangga*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Istibsyaroh. 2004. *Hak-Hak Perempuan Relasi Gender Menurut Tafsir Al-Sya'rawi*. Jakarta: Teraju
- Kusumah, S. Dloyana. 2010. *Pembentukan Norma & Nilai Baru dalam Pranata Keluarga, Studi tentang Peran Ganda Perempuan di Kelurahan Cibaduyut*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Mohammad Muslih, 2007, *Bangunan Wacana Gender*, Ponorogo, CIOS.
- Moree, H. 1998. *Feminisme Dan Antropologi*. Jakarta: PT. Obor.
- Mosse, J. 2007. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

- Mufidah. 2008. *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender*. Malang: UIN Malang Press.
- Munzir Hitami dik. 2005. *Budaya kerja wanita Indonesia*, Pekanbaru: Suska Press.
- Nasution, S. 1988. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung :Tarsito
- Poerwadarminta, W.J.S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Rabudianto, Tyas. 2015. *Mine and Exploration Department PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) Indonesia, Tbk*. Sorowako: PT.Vale Indonesia, Tbk.
- Santi, Budie. 2003. *Langkah-Langkah Perempuan Di Pertambangan*, Jurnal Perempuan, 27:31-52.
- Pratknjo, Maria Heny. 2012. *Wanita Minahasa : Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Manado : MarIn CRC & Lab Antropologi Fispol Unsrat
- _____. 2018. *Kehidupan Sosial Ekonomi Pekerja Perempuan di Pabrik Pengolahan Ikan Setelah Pemberlakuan Regulasi Menteri Kelautan Tentang Illegal Fishing Tahun 2014 (Studi Kasus di Kota Bitung)*. HOLISTIK, Journal Of Social and Culture TAHUN XI No. 22 / Juli - Desember 2018. Manado : Universitas Sam Ratulangi
- Saptari, Ratna dan Brigitte Holzner. 1996. *Perempuan, Kerja, dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Grafiti Pers.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparlan, Parsudi. 2008. *Dari Masyarakat Majemuk Menuju Masyarakat Multikultural*. Jakarta: YPKIK
- Somadikarta, K.1993. *Gender: Rangkuman dan Sari Literatur*. Jakarta. Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah.
- Handayani, Trisakti, 2006. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: Umm Press.
- Zaeni, Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.