

# MAKNA DAN TANGGAPAN ATAS KETIDAKSETARAAN DALAM PERJUANGAN PEGAWAI PEREMPUAN PT. CALTEX PACIFIC INDONESIA

Suharnoto, Yasir, dan Muhammad Firdaus

Program Studi Magister Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas, KM. 12,5 Panam Pekanbaru

## Abstrak.

Tulisan ini merupakan bagian dari studi tentang Pengalaman Komunikasi Pegawai Perempuan Dalam Memperjuangkan Status *Breadwinner* di PT. Caltex Pacific Indonesia. Fokus dari tulisan ini adalah mengungkap bagaimana persepsi, pemaknaan, serta tanggapan pegawai perempuan terhadap ketidaksetaraan yang terjadi, melalui studi fenomenologi pengalaman para pegawai perempuan CPI. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya tiga kategori pemaknaan dan tanggapan, yaitu: Pemaknaan rasional-pragmatis yang menghasilkan perjuangan untuk meraih hanya apa yang mereka rasakan sebagai kebutuhan, Pemaknaan sosial-psikologis yang menghasilkan tindakan pasif karena adanya hambatan sosial ataupun psikologis, dan Pemaknaan idealistis yang menghasilkan tindakan meraih harapan ideal masa depan bagi mereka.

**Kata kunci:** fenomenologi, perjuangan, makna dan tindakan, kesetaraan,

## Abstract

*This paper is part of the study of Female Employees' Communication Experience in Their Struggle to Attain Breadwinner Status in PT. Caltex Pacific Indonesia. This paper aims to reveal how the female employees perceived and responded to the inequality, through a descriptive phenomenology study. Results of the study shows that there were three categories of meaning and response: rational-pragmatism meaning resulted in action to get only what they need, socio-psychological meaning resulted in passive action due to social or psychological constraints they had, and idealistic meaning resulted in action to achieve their ideal states.*

**Keywords:** *phenomenology, struggle, meaning and action, equality*

## PENDAHULUAN

Ketidaksetaraan yang dialami perempuan merupakan hal yang masih terjadi dan banyak diteliti di seluruh penjuru dunia, misalnya: Jarmon, 2014, meneliti adanya *glass ceiling* di tingkatan manajemen institusi pendidikan Amerika; Wilson, 2016, meneliti persepsi ketidaksetaraan polisi perempuan di Amerika; Williams, 2010, meneliti ketidaksetaraan yang dialami oleh pekerja perempuan Jepang, dan banyak lagi. Schaner dan Das, 2016, dalam penelitiannya untuk ADB, menyatakan ketidaksetaraan di Indonesia masih cukup tinggi walau sudah ada perbaikan. Al Rakhis, 2015, menyatakan ketidaksetaraan di Indonesia masih ada, namun lebih baik dari beberapa negara Arab. Penelitian-penelitian di Indonesia juga menunjukkan hal yang sejalan, misal: Lindawati & Smark, 2015, di bidang profesi akuntansi; Salama 2012, pekerja wanita pabrik rokok; Avillia, 2006, terkait gagalnya koperasi perempuan; Cindoswari, 2008, terkait peran perempuan dalam rehabilitasi mangrove; Dewi & Rachmawati, 2014, pimpinan perempuan di BUMN; Sudarmanti, 2015, komunikasi kepemimpinan wirausahawati; dan lain-lain. Namun tidak, atau belum, ditemukan penelitian tentang komunikasi perjuangan

kelompok perempuan untuk mendapatkan kesetaraan.

Sementara itu, di PT. Caltex Pacific Indonesia (CPI), pada tahun 1999, para pegawai perempuan telah berhasil meraih kesetaraan melalui perjuangan panjang mereka. Pada awalnya pegawai perempuan CPI dianggap sebagai pegawai lajang, sehingga keluarganya, yaitu suami dan anak-anak mereka, tidak mendapatkan kemaslahatan dari perusahaan. Sementara para pegawai laki-laki bisa mendapatkan kemaslahatan dari perusahaan untuk keluarganya. Dengan perjuangan yang gigih, mereka berhasil meraih kesetaraan. Oleh karena itu, sangatlah menarik untuk menggali pengalaman perjuangan para pegawai perempuan CPI ini terutama dari sisi komunikasi. Penelitian payung dari tulisan ini berjudul “Pengalaman Komunikasi Pegawai Perempuan (Studi Fenomenologi Dalam Memperjuangkan Status *Breadwinner* di PT. Caltex Pacific Indonesia)”, yang berusaha mengungkapkan tiga aspek dari perjuangan tersebut, yaitu: 1). Pemaknaan Ketidaksetaraan dan Kesetaraan oleh pegawai perempuan CPI; 2). Pengalaman Komunikasi Konsolidasi pegawai perempuan CPI; dan 3). Pengalaman Komunikasi pegawai perempuan CPI dalam bernegosiasi dengan perusahaan.

Tulisan ini sendiri hanya fokus pada aspek pemaknaan ketidaksetaraan dan kesetaraan oleh pegawai perempuan yang menyoroti bagaimana persepsi mereka akan ketidaksetaraan yang dialami dan kesetaraan sebagai *breadwinner* yang dicapai, bagaimana mereka memaknai, dan menanggapinya.

Beberapa teori dipakai untuk memberikan arahan penelitian ini. Teori Interaksi Sosial dari Max Weber, Fenomenologi Sosial Schutz, teori *Symbolic Interactionism* dari Mead dan Blumer. Teori Interaksi Sosial Max Weber, yang juga diadopsi oleh Schutz dan dipadukan dengan Fenomenologi Husserl untuk mengembangkan Fenomenologi Sosialnya, menyatakan bahwa tindakan sosial adalah tindakan yang dilakukan oleh manusia secara sadar karena pengaruh dan mempertimbangkan dampaknya kepada orang lain. Sementara Schutz dengan mengadopsi kesadaran, kesengajaan, subyektivitas serta intersubyektivitas dari Husserl, mengembangkan fenomenologi sosialnya dengan konsep *stock of knowledge* dan *typification*, pada dasarnya menyatakan bahwa pengalaman kehidupan seseorang tentang sesuatu hal merupakan realitas yang mempunyai makna sosial (Kuswarno, 2009; Mulyana, 2013). Di samping itu *Symbolic*

*Interactionism* menyodorkan 3 konsep utama, yaitu masyarakat, diri, dan pikiran. Dinyatakan bahwa tindakan manusia didasari oleh pengertian pribadi atau pemaknaannya terhadap suatu permasalahan, sedangkan pengertian atau pemaknaan terjadi di dalam dirinya, dan disebut *mind*, dan dipengaruhi oleh interaksinya dengan masyarakatnya, dan secara timbal balik, masyarakat itu ditentukan atau dibentuk oleh interaksi di antara para individu dalam masyarakat tersebut. (Littlejohn & Foss, 2011; Griffin, 2012). Proses *mind* inilah yang sangat sesuai untuk membedah pemaknaan para pegawai perempuan CPI terhadap ketidaksetaraan yang terjadi.

## **METODE**

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi deskriptif. Data primer dari penelitian ini didapat melalui wawancara dengan para informan yang terdiri dari tujuh belas pegawai perempuan CPI dalam masa perjuangan ini. Sementara itu, data pendukung diperoleh dari: wawancara dengan tiga pegawai laki-laki CPI dalam masa perjuangan ini, publikasi-publikasi yang dikeluarkan oleh CPI, seperti misalnya: buletin harian Caltex *Daily News*, buletin mingguan Karyawan Minyak,

maupun majalah Warta Caltex. Di samping itu tentunya juga sumber-sumber lainnya seperti buku, berita, dan lain-lain. Penentuan informan dilakukan melalui cara *purposive sampling*, namun sebagian informan didapatkan lewat *chain referral technique*. Obyek penelitian ini adalah pengalaman komunikasi perjuangan pegawai perempuan CPI, sementara lokasi penelitian adalah PT. Caltex Pacific Indonesia, namun lokasi geografisnya tergantung pada keberadaan para informan, yaitu meliputi: kota Pekanbaru, Jakarta, bahkan Amerika, baik melalui wawancara tatap muka, maupun lewat telpon. Waktu penelitian dimulai bulan Maret 2018 sampai dengan Januari 2019. Wawancara dilakukan dengan pendekatan semi terstruktur, artinya informan diberi kebebasan menyampaikan pengalamannya dengan sedikit pengarahan dalam koridor tujuan penelitian.

Pengolahan data primer dilakukan dengan urutan sebagai berikut: a). penyusunan transkrip awal dari hasil rekaman suara maupun video dengan hasil penuturan yang tidak runtut, dan terkadang meloncat-loncat; b). membaca transkrip asal secara berulang-ulang, dan kemudian menyusun transkrip bersih, dimana penuturan informan dicoba disusun sesuai kebutuhan penelitian,

termasuk melakukan *epoche/bracketing*; c). membaca dari transkrip bersih dan melakukan pemecahan dalam unit makna untuk masing-masing informan berdasarkan tujuan penelitian; d). mengumpulkan semua unit yang sejenis dari masing-masing informan; e). kemudian dilihat spektrumnya dan membagi dalam kategori-kategori; f). kumpulan pernyataan dalam suatu kategori akan kembali dibandingkan dengan transkrip asli agar tidak ada hal penting yang hilang, dan pernyataan dalam transkrip asli-lah yang dipakai; g). kumpulan pernyataan dalam kategori yang sama itu kemudian direnungkan, dilihat spektrum pernyataannya; dan h) buat kategori untuk spektrumnya dan disintesis menjadi suatu pernyataan; i). sepanjang analisis tersebut, dilakukan pemeriksaan keabsahan data, baik dengan mengidentifikasi pernyataan-pernyataan ganda yang saling mendukung, pemeriksaan silang dengan data sekunder, menanyakan kembali kepada informan, dan lain-lain.

## HASIL

Dari hasil wawancara, terungkap adanya tiga kategori makna dan tanggapan terhadap ketidaksetaraan, yaitu: 1).

ketidaksetaraan sebagai ketimpangan yang harus diterima, walaupun butuh; 2). ketidaksetaraan sebagai ketidakadilan yang harus diperjuangkan sejauh butuh; 3). ketidaksetaraan sebagai ketidakadilan yang harus diperjuangkan sampai dicapai kondisi ideal. Sementara itu, paralel dengan makna ketidaksetaraan, terungkap adanya tiga kategori makna dan tanggapan terhadap kesetaraan sebagai *breadwinner*, yaitu: 1). pemaknaan dan tanggapan akan kesetaraan sebagai *breadwinner* dengan orientasi pragmatisme-kebutuhan; 2). pemaknaan dan tanggapan dengan orientasi tradisi/budaya; 3). pemaknaan dan tanggapan dengan orientasi idealisme. Berikut ini dikemukakan beberapa pernyataan para informan yang menyiratkan bagaimana mereka mempersepsikan dan memaknai ketidaksetaraan itu sebagai perwakilan.

#### ***Makna ketidaksetaraan:***

##### ***Kategori 1, Ketidaksetaraan sebagai ketimpangan yang harus diterima***

Rosy, SLTA, suaminya bukan pegawai CPI, sudah mulai mengalami ketidaksetaraan ketika ia menikah, sebab suaminya tidak bisa mendapatkan kemaslahatan dari perusahaan. Namun ia menyatakan bahwa ia baru mulai merasakannya ketika melahirkan anak

pertamanya, sembilan tahun kemudian, seperti diungkapkannya: “..kami kan belum merasakan, jadi ya tidak ada *fight* apa-apa. Saya merasakannya kan baru tahun 94..”, dan “..Waktu melahirkan yang terasa banget, karena kita di-*treat* sebagai *single*. Jadi saya di-*treat* sebagai sakit (ditanggung perusahaan), nah anak saya harus bayar. Begitu lahir harus masuk inkubator terus beberapa hari di rumah sakit harus bayar. Di situ terasanya..”. Namun ia menanggapi ketidaksetaraan itu dengan: “.. Maksud saya, saya itu di bawah, dan di tempat yang tidak banyak perempuannya, ya ke atas tidak terlalu eksis. Mungkin yang di atas-atas yang lebih merasakan.. Kalau kami ya *nerimo* saja.. sudahlah..” (Wawancara 19 April 2018).

Nuri, D3, suaminya pegawai CPI, baru mengalami dan merasakan ketidaksetaraan waktu tugas belajar ke luar negeri. Nuri yang mempunyai anak masih berumur 18 bulan, tidak boleh membawa suami dan anaknya dalam tugas belajar, seperti dinyatakannya: “...teman-teman pegawai laki-laki yang ikut pelatihan keluar negeri itu semuanya bawa keluarga. Jadi tinggal di apartemen gitu, jadi saya lihat suami dan istri dan anak-anaknya punya waktu, punya ini, ya. Sementara saya ya sendiri, dan bayi saya, masih bayi, 18 bulan, dan 2 anak lainnya di Indonesia...”.

Menanggapi ketidaksetaraan ini, Nuri menyatakan: “..Ya perusahaan kan punya *domain* dan *policy*-nya sendiri, dan saya harus ikut itu. Jadi memang saya tidak menyuarakan itu, walaupun perasaan saya,... ooo, inilah perbedaan itu, itu yang terjadi di perusahaan ini..”, dan juga: “...Ya pilihannya waktu itu saya *straight forward* saja, saya memang *typical* orang yang, apa peraturan perusahaan, ya saya ikut. Sebagai auditor saya mungkin lebih hati-hati, melihat ya mungkin perusahaan harus dilindungi..” (12 Juni 2018).

Bimbi, S1 teknik, suaminya bukan pegawai CPI, mengalami dan merasakan ketidaksetaraan ketika menikah. Ia menyatakan: “..jadi waktu saya menikah, kan tidak punya hak atas rumah perusahaan. Tidak mungkin tinggal bersama suami di rumah lajangan. Terpaksa saya keluar, saya kontrak rumah di luar dengan suami, itu tahun 93..”; “..Justru buat saya, yang seorang ibu, maunya, kalau kerja dan anaknya tinggal di *camp* itu kan lebih tenang, lebih aman, lebih dekat ke kantor, tapi justru saya tidak punya hak untuk tinggal di dalam. Pasti ada perasaan koq gitu, ya”. Tetapi ia menanggapi hal itu sebagai hal yang harus diterima: “..sekedar ngobrol-ngobrol dengan teman-teman, baik pria maupun wanita, cuma tidak sampai ada niat untuk

ngomong ke manajemen, dan merasa ya peraturannya sudah begitu, dan juga saya pegawai baru kerja. Ya sudahlah...” (19 April 2018)

### *Kategori 2, Ketidaksetaraan sebagai ketidakadilan yang harus diperjuangkan sejauh butuh*

Minta, mengalami itu dalam perjuangan tahap satu, 1976-1979, bukan cuma bersedih hati, tetapi membicarakannya dengan rekan-rekannya sesama pegawai perempuan sehingga menghasilkan kesepakatan untuk memperjuangkannya. Ia menyatakan: “..Ketika menikah di tahun 1976, saya masih juga dianggap *single*, dan saya harus keluar dari *women’s quarter*, dan terpaksa menyewa rumah di luar kompleks CPI. Demikian juga kawan-kawan yang lain..” -- “..Jadi itulah ya, jadi kita ini ya, kan, dari anak pertama, anak saya yang pertama, harus ke Santa Maria kalau mau imunisasi. (I: anak pertama lahir tahun berapa?) Tahun 1977. Kalau melahirkan ditanggung, cuma kesehatan selanjutnya, harus ini kita, keluar, tidak ditanggung. Jadi kita bingunglah ya, kita kerja, sakit anak kita..”. Sikap dan tanggapannya terhadap hal itu ia nyatakan: “..Jadi kami selalu kumpul, cerita-cerita.., keluhan.. Ceritanya ya, apalah, kami terus, ada kakak itu, teman

kita itu, yang pintar omong, kami berunding terus..”, dan dilanjutkannya: “..mungkin lewat serikat buruh. Ya, Serikat Buruh. Ada dulu abang saya, marga Situmorang, dia yang bawa ke serikat buruh untuk diperjuangkan, sehingga semua anak ditanggung. Suami tidak ditanggung, dia ditanggung oleh perusahaannya, dia kerja di Dumai. Tapi kan kita jauh kalau mau ke Dumai..”. Namun dalam perjuangan tahap 2 dan 3, ia tidak mau ikut-ikutan: “..Nggak ngerti lagi aku, anakku masih ditanggung terus itu. Aku tidak ikuti itu, tidak begitu ngerti. Yang penting, anakku ditanggung. Gimana ya, kita ini sibuk kerja, dan lagi kalau tidak, rasanya, mengganggu pribadi kita, ya tidak terlalu kita campurilah ya..” (4 Juli 2018).

Di tahap 2, ada Dessy, S1, suaminya bukan pegawai CPI, mengalami ketidaksetaraan dan menganggapnya harus diatasi oleh orang lain, kecuali ia punya minat. Ia menyatakan: “.. Itu tentu ada pembicaraan, dan rasa kecil hati, tapi saat itu kami berpikir pasti akan ada perbaikan”. --- “..Saya tidak ikut dalam perjuangan itu, dalam arti, saya berharap ada orang yang bela-belain ke arah sana, sampai satu titik saya punya waktu, saya punya *passion* ke situ. Seperti contohnya yang pelatihan ke luar negeri, karena minoritas, kalau tidak saya lakukan, siapa lagi...” (30 April 2018).

Any, D3, suami bukan CPI, mengalami ketidaksetaraan, dan mempertanyakannya kepada atasan secara informal: “..Hanya kalau mengenai mengemukakan, saya pernah juga sih menanyakan kepada atasan, kenapa pegawai wanita dibedakan seperti ini, ya. Kalau secara khusus menghadap tidak pernah, tapi secara informal saya bertanya ke atasan. Kenapa dibedakan ya? (I: tanggapan atasan?) Ya mereka biasanya bilang, ya yang sabar, kalau memang peraturannya seperti itu...”. Ia tidak ikut aktif dalam perjuangan: “..Saya sih orangnya *nerimo*. Paling kalau ketemu pegawai-pegawai wanita kumpul-kumpul sebulan sekali, di tempat yang disediakan oleh perusahaan, ya di situ saling berbagi perasaan..” -- “..Kalau kami bersikap *nerimo*, karena waktu itu umumnya perusahaan memang masih memperlakukan pegawai perempuan lebih rendah daripada pegawai laki-laki, jadi banyak pembanding yang sama, jadi ya *nerimo* saja..” (30 April 2018).

Lissy dan Rini juga bersuamikan bukan pegawai CPI, karenanya mereka juga mengalami dan merasakan ketidaksetaraan dan memperjuangkannya. Lissy mula-mula lewat perjuangan individu: “..Oya, waktu itu ada, saya mengajukan lewat boss saya. Waktu itu saya membuat email ke atasan

saya untuk minta supaya bisa sama-sama naik pesawat perusahaan. Atasan mendukung, dan meneruskannya ke HR (bagian kepegawaian), tapi ternyata tidak bisa juga, karena peraturannya begitu.....". , Kemudian ia ikut dalam perjuangan kelompok, "..Waktu itu idenya, iya.... Pas ngumpul-ngumpul *Lady Employees...*, waktu ngumpul-ngumpul arisan... Waktu itu ada niat dari pegawai cewek-cewek. Kita buat surat, tanda-tangan rame-rame, gitu. Saya lupa siapa yang menggerakkan pertama.." (3 Mei 2018).

Rini dan keluarganya tadinya bersikap *nerimo*, "..Suami saya pegawai negeri. Dia adalah suami yang *nerimo*, Jawa banget. Kita komunikasikan dan dia menerima baik-baik saja..". Tapi kemudian karena bergabung dengan pegawai perempuan lain, berubah sikap dan bahkan sangat aktif memperjuangkan, "..Jeritan itu sudah kita bicarakan bersama-sama. Kita punya satu kelompok pegawai perempuan, yang pada awalnya hanya kumpul-kumpul sosial saja, arisan, menjenguk kawan sakit, dan lain-lain. Tetapi pada saat kawan-kawan menjerit, kita bersatu, kita mengajukan ke bagian Personalia.." (18 Mei 2018).

Sofie, belum mengalami, tapi mengantisipasi, seperti dinyatakannya: "Tapi saya mengikuti, karena saya pikir,

saya juga akan menikah...." (30 April 2018). Jessy, walaupun belum menikah, ia bahkan lebih aktif lagi, seperti pernyataannya: "..Saya masih lajang, tetapi saya ikut membantu dalam perjuangan itu.." (30 April 2018).

*Kategori 3, Ketidaksetaraan sebagai ketidakadilan yang harus diperjuangkan sampai tercapai kondisi ideal.*

Mamik, D3, suaminya pegawai CPI, tidak mengalami ketidaksetaraan, namun aktif memimpin perjuangan tahap 2 dan 3. Ia adalah perkecualian, terus berjuang walaupun tidak berkepentingan. Ia adalah seorang idealis. Wenny, S1, suaminya pegawai CPI, tidak mengalami ketidaksetaraan, namun ikut berjuang tahap 3, karena diajak, dan terpicu peristiwa Marsinah. Mereka berdua mempunyai idealismenya masing-masing mengenai ketidaksetaraan dan kesetaraan bagi pegawai perempuan. Mamik, dari awal prihatin dengan sedikitnya perempuan menjabat pimpinan di CPI, "..Ya, karena suami *staff*, saya tidak merasakan ketidaksetaraan dalam hal fasilitas yang bisa didapatkan. Tetapi saya merasa bahwa pada saat itu tidak ada pegawai perempuan yang menduduki posisi pimpinan di CPI .." - - - "..Kalau saya, pengen maju, melihat atasan saya, saya



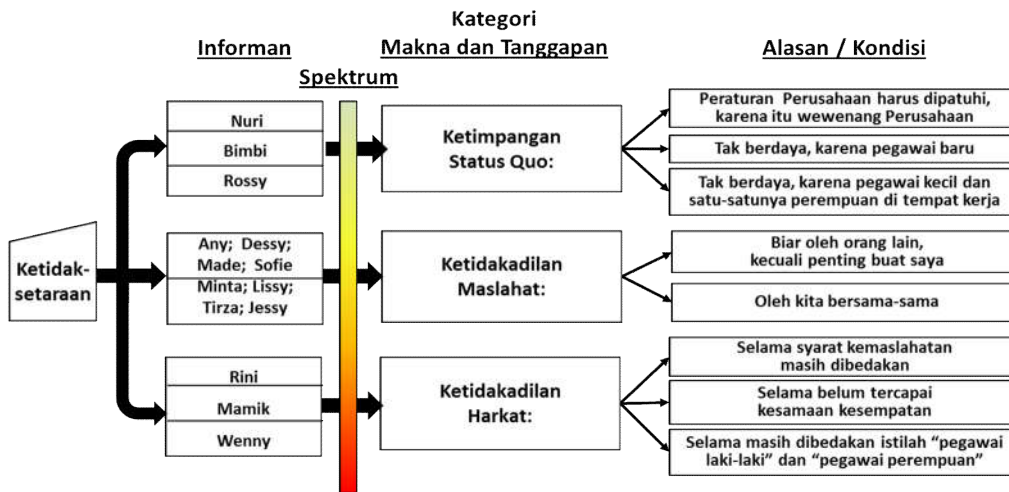
pengen kapan saya bisa di posisi tersebut..". Itulah idealisme kesetaraan dari Mamik, yang bertemu dengan keprihatinan pegawai perempuan lainnya, "..Di samping itu, saya bikin perkumpulan itu banyak teman-teman yang mengeluh bahwa pegawai wanita, dalam hal fasilitas tidak disamakan, tidak dianggap.." - - -  
"..yang paling penting, mengakomodasi permasalahan-permasalahan *Lady Employees* yang bisa kita bawa kepada manajemen dan dibantu untuk diperjuangkan.." (20 Mei 2018). Iapun memimpin *Lady Employees* sampai tiga kali berturut-turut.

Wenny, pada awalnya tidak sadar akan adanya ketidaksetaraan, sampai ada hasil survei pegawai CPI yang menunjukkan, dan ia diajak oleh pegawai perempuan untuk ikut berjuang. Ia menyatakan: "..Kebetulan di dalam kasus saya, itu tidak berpengaruh, karena selama saya bekerja sebagai pegawai lajang, maka ya memang sesuai dengan status saya.." - - -  
- "..Saya pikir barangkali bukan saya saja yang merasa bahwa selama ini adil-adil saja, mungkin ada juga pegawai-pegawai perempuan lain yang juga begitu ....". Tetapi kemudian ia ikut dalam perjuangan karena, "..Jadi, teman-teman itu, juga

karena mungkin menganggap saya yang paling senior, mereka sering mengajak saya untuk membicarakan bagaimana nasib kita....."; dan: "..Saya pikir, *trigger*-nya itu adalah Marsinah, mulainya. Untuk saya, ya di situ lah mulainya....", serta: "..Tahu, bukan dari teman-teman, tapi saya betul-betul mendapati itu dari hasil survei pegawai CPI. Dalam survei itu ada pertanyaan mengenai kaum minoritas, termasuk mengenai pegawai perempuan.." (13 Juni 2018).

Nampak bahwa setidaknya spektrum makna dan tanggapan terhadap ketidaksetaraan dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: 1). Ketidaksetaraan adalah suatu ketimpangan yang harus diterima walaupun saya butuh; 2). Ketidaksetaraan adalah suatu ketidakadilan yang harus diperjuangkan sejauh saya merasa butuh, atau saya merasa hal itu penting; 3). Ketidaksetaraan adalah suatu ketidakadilan yang harus diperjuangkan sampai dicapai kondisi ideal yang saya harapkan, terlepas dari kebutuhan.

Ketiga kategori pemaknaan dan tanggapan terhadap ketidaksetaraan yang didapat dari hasil penelitian dapat diringkaskan dalam Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1 Spektrum Makna dan Tanggapan akan Ketidaksetaraan

**Makna kesetaraan sebagai breadwinner:**

*Kategori 1, Orientasi Pragmatisme*

Bagi beberapa informan, persyaratan membuat surat pernyataan sebagai *breadwinner* yang harus disetujui suami mereka adalah hal yang bisa diterima, karena dengan demikian mereka akan mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Orientasi pragmatisme ini sejalan atau sejajar juga dengan pemaknaan ketidaksetaraan sebagai sesuatu yang harus diperjuangkan sepanjang butuh. Sebagai contoh, ketika tahun 1999 boleh mengajukan diri sebagai *breadwinner*, Rossy menyatakan: “..senenglah semuanya.. Seneng bangetlah... apalagi saya seneng banget itu karena anak-anak saya masih kecil masih ke rumah sakit, itu 3 anak ditanggung itu..”

(19 April 2018). Minta melihat kesetaraan dengan orientasi pragmatisme dari sudut yang sedikit berbeda: “..Aku tidak ikuti itu, tidak begitu ngerti. Yang penting, anakku ditanggung. Gimana ya, kita ini sibuk kerja, dan lagi kalau tidak, rasanya, mengganggu pribadi kita, ya tidak terlalu kita campurilah ya..” (4 Juli 2018).

Sejalan dengan Rossy, Any menyatakan: “...Waktu itu saya bersama suami berdiskusi, dan kami melakukan kalkulasi. Di perusahaan suami, ada *capping* atas kemaslahatan yang disediakan. Waktu itu saya mengatakan kalau di CPI tidak ada *capping*, juga anak-anak bisa mendapatkan kesempatan mendapat beasiswa, dan sebagainya. Mau nggak kalian semua saya daftarkan ke CPI ? Suami saya realistis, dan mau menerima

hal itu. Jadi saya daftarkan. Saya *declare* sebagai *breadwinner*. Jadi ya bersyukurlah, karena mendapatkan kemaslahatan dan manfaat dari CPI..." (30 April 2018). Demikian juga dengan Dessy: "...Rasanya saya pernah membuat pernyataan sebagai *breadwinner*.." (30 April 2018). Artinya, ia dan suaminya tidak berkeberatan dengan hal itu. Lissy juga sejalan, ia menyatakan: "...Kalau tidak salah ada membuat itu... Tanggapan suami biasa-biasa saja. Tidak ada merasa hah ini jangan, maksudnya gengsi gitu. Tidak ada keberatan, santai saja dia..." (3 Mei 2018).

#### *Kategori 2, Orientasi Tradisi/budaya*

Bimbi merupakan satu-satunya informan yang pernyataannya sangat jelas menunjukkan orientasi tradisi/budaya dalam memaknai kesetaraan sebagai *breadwinner*. Orientasi tradisi/budaya ini juga sejalan atau sejajar dengan pemaknaan ketidaksetaraan sebagai ketimpangan yang harus diterima, sebab kedua-duanya lebih mengacu pada tradisi budaya atau faktor sosial psikologis. Ketika di tahun 1999, perusahaan memperbolehkan pegawai perempuan menyatakan diri sebagai *breadwinner* dengan disetujui oleh suami agar keluarganya bisa mendapatkan kemaslahatan dari perusahaan, Bimbi

menyatakan: "...saya dengar *breadwinner* itu tahun 1997/1998, setelah anak saya kedua lahir, akhirnya *breadwinner* itu keluar, boleh pilih. Suami saya tidak mau saya ambil *breadwinner*, karena dia merasa sebagai kepala rumah tangga, jadi tidak dapat hak apa-apa ya biar saja..".

Walau Bimbi merupakan satu-satunya informan yang menunjukkan diri berorientasi tradisi/budaya, namun dua informan lain memperkuat pernyataannya. Tirza menyatakan: "... Jadi mereka musti perubahan *breadwinner* segala macam, saya ingat memang tidak semua *happy*, karena tidak semua senang dan mau, atau suaminya mau untuk bikin itu. Yang suaminya tidak mau, mungkin juga kesel, kenapa peraturan dibuat begitu. Tapi waktu itu saya merasa, *that is the best approach* yang kita bisa lakukan sekarang, *at least just take it for now*.." (25 Mei 2018). Demikian juga Monik, menyatakan: "...harus mengajukan surat, termasuk dia juga. Iya aku tahu, supaya kesehatannya ditanggung, harus membuat surat pernyataan. Iya, tapi ia masukkan itu, aku ingat sekali. Sampai terakhir dia cari, nggak mau, suaminya tidak setuju. Menganggap, aduh masak gara-gara ini.." (3 Mei 2018).

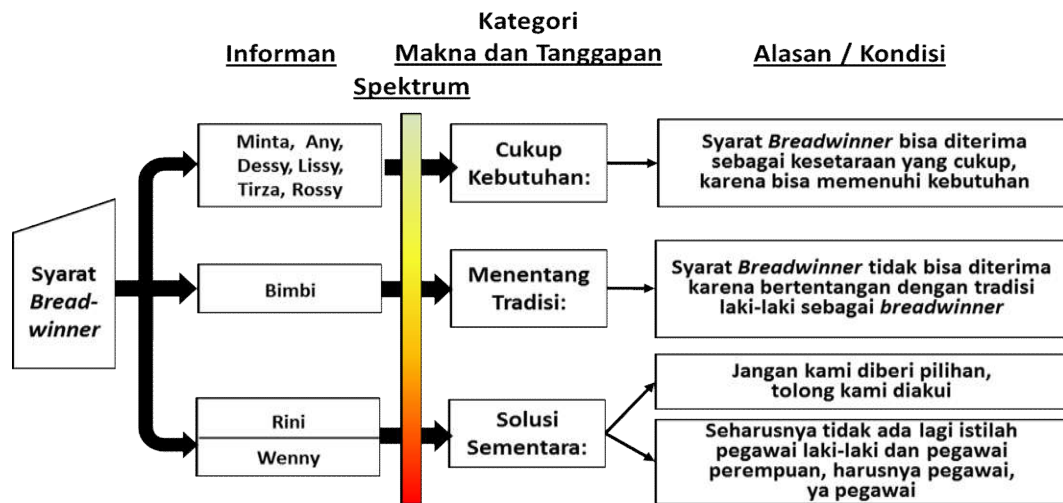
#### *Kategori 3, Orientasi Idealisme*

Terdapat tiga informan yang memaknai kesetaraan dengan orientasi idealisme, yaitu: Rini, Wenny, dan Mamik. Orientasi idealisme ini juga sejalan dengan pemaknaan ketidaksetaraan sebagai sesuatu yang harus diperjuangkan sampai tercapai kondisi ideal. Ketika tahun 1999 boleh mengajukan diri sebagai *breadwinner*, Rini senang, tetapi masih mempunyai ganjalan. Ia menyatakan: “..Kalau saya merasakan itu anugerah ya.. artinya tidak ada lagi perbedaan lagi antara anak-anak saya, dan mereka bisa berkompetisi untuk mendapatkan darmasiswa (beasiswa)..”, tapi ia juga menyatakan: “...Ya, jadi artinya begini. Janganlah kami ini diberi pilihan (harus memilih), tapi tolong kami itu diakui, kegenderan kami itu jangan dibedakan dengan pegawai laki-laki. Kalau pegawai laki-laki yang menikah bisa mendapatkan kemaslahatan bagi keluarganya, kenapa pegawai perempuan harus dibedakan...”. Ia merasa bahwa solusi itu masih belum seperti kondisi idealnya.

Wenny menyatakan dengan lebih tegas: “...Sebenarnya, perjuangan kita ini baru separuh jalan. Seharusnya masih ada satu tahap lagi, yaitu mencapai betul-betul persamaan sepenuhnya. Jadi seharusnya tidak ada lagi istilah pegawai laki-laki dan pegawai perempuan, harusnya pegawai, ya

pegawai...” (13 Juni 2018). Inilah idealisme Wenny mengenai kesetaraan. Sementara Mamik, lebih memandang kesetaraan karir sebagai idealismenya. Ia menyatakan: “..Jadi setelah kita disetujui oleh Pak Boss, barulah kita merasa bagaimana, ternyata perempuan itu bisalah. Pak Boss yang bilang perempuan harus bisa, jadi senang kita..., kita di-*support*. Mulailah ada posisi-posisi level tim manajer, manajer ke atas..” - - - “...Pak Boss yang terakhir itu, jadi prosesnya panjang waktu itu. Setelah jaman Pak Boss itulah ada yang dapat team manajer, manajer. Sayapun sempat jadi manajer. (20 Mei 2018).

Ketiga kategori pemaknaan kesetaraan sebagai *breadwinner* dapat diringkaskan seperti dalam Gambar 2 di bawah.



Gambar 2. Spektrum Pemaknaan Kesetaraan *Breadwinner*

## PEMBAHASAN

Dengan kesejajaran antara pemaknaan ketidaksetaraan dan pemaknaan kesetaraan sebagai *breadwinner*, maka kedua hal tersebut dibahas menjadi satu. Sebagaimana dikemukakan Weber dalam Teori Tindakan Sosial, suatu tindakan hanya bisa dikatakan sebagai tindakan sosial bila tindakan itu merupakan tindakan yang dipengaruhi oleh, dan mempertimbangkan dampak bagi orang lain, oleh karenanya tindakan mempunyai makna subjektif dan disengaja (Kuswarno, 2009, h. 109; Mulyana, 2013, h. 61). Dari uraian tersebut sangatlah jelas bahwa pemaknaan dan tanggapan para pegawai perempuan CPI merupakan tindakan sosial, sebab dipengaruhi oleh tindakan perusahaan mengeluarkan peraturan yang membedakan pegawai

perempuan dari pegawai laki-laki, dan sikap dan tindakan yang diambil pastilah mempengaruhi orang lain, baik anggota keluarga, rekan-rekan sesama pegawai perempuan, maupun perusahaan dan orang-orang yang mewakilinya. Tentulah hal ini sejalan dengan teori fenomenologi sosial Schutz yang juga menganut wacana kesengajaan dan intersubjektivitas. Dari sudut pandang tindakan sosial, maka sebagian besar pemaknaan dan tanggapan para pegawai perempuan CPI merupakan tindakan sosial yang rasional pragmatis, yaitu bagi yang butuh berusaha memperoleh kemaslahatan bagi keluarganya, atau bagi yang tidak butuh, menganggap ketidaksetaraan itu tidak ada. Dibandingkan dengan jenis tindakan sosial Webber, tindakan rasional pragmatis ini lebih dekat kepada *means-end rational*,

Kalberg, 1980. Berikut adalah contoh pemaknaan rasional-pragmatis.

Any, D3, bekerja sebagai pegawai golongan *associate staff*, mengalami ketidaksetaraan karena suaminya bukan pegawai CPI. Dari pernyataannya, ia merasa diperlakukan tidak adil. Tapi setelah ia menimbang-nimbang, ternyata di luar CPI kondisinya tidak lebih baik dari CPI. Iapun menerima keadaan, ia rasional-pragmatis. Begitu juga ketika ia menerima persyaratan sebagai *breadwinner*. Lissy, D3, juga memakai pendekatan rasional-pragmatis. Ketika mengalami ketidaksetaraan, ia langsung mengambil langkah meminta dispensasi dari perusahaan, dalam hal transportasi udara dan pengobatan bagi anaknya. Usaha individunya ini tidak terlalu berhasil. Ia kemudian juga bergabung dalam perjuangan pegawai perempuan agar bisa mendapatkan kemaslahatan yang dibutuhkan untuk keluarganya. Contoh lainnya adalah Minta. Ia gigih memperjuangkan agar mendapatkan apa yang dibutuhkannya saja. Minta bersama-sama dengan rekan-rekan kerjanya di bagian rumah sakit perusahaan, berjuang agar anak-anak mereka bisa mendapatkan kemaslahatan dari perusahaan. Perjuangan ini disalurkan melalui serikat buruh, dan berhasil. Ia menerima keadaan ini

walaupun suaminya tetap tidak ditanggung, karena ia tidak butuh kemaslahatan bagi suaminya yang bekerja di perusahaan minyak milik negara. Ketika tahun 1985 peraturan berubah, anak pegawai perempuan yang dilahirkan sejak 1 Januari 1985 tidak lagi diberi kemaslahatan oleh perusahaan, ia tidak menganggap ketidaksetaraan itu ada, sebab semua anak-anaknya masih tetap ditanggung. Karenanya ia tidak mau ikut dalam perjuangan berikutnya. Ia memakai pertimbangan rasional-pragmatis. Sofie dan Jessy terjun ikut dalam perjuangan walaupun masih lajang karena memaknai ketidaksetaraan itu secara rasional-pragmatis, yaitu mempertimbangkan bahwa ketika mereka nantinya menikah, mereka mungkin saja mengalami ketidaksetaraan itu. Di luar mereka, semua informan yang menganggap ketidaksetaraan itu tidak ada dan tidak penting karena mereka masih lajang, seperti misalnya: Rosy, Kunti, Lissy dan lain-lain juga memakai pendekatan rasional-pragmatis. Bagi mereka, ketidaksetaraan itu tidak ada, kecuali mereka mengalaminya sendiri, dan tanggapannyapun hanya sejauh apa yang mereka butuhkan, bukannya kesetaraan penuh. Kategori ini relatif sejalan dengan Robinson & Bell, 1978, dalam Wulansari,

2013, yang menyatakan bahwa orang yang mengalami dan merasakan dirugikan oleh ketidaksetaraan, akan lebih sadar akan adanya ketidaksetaraan itu, serta sejalan juga dengan Widayani & Hartati, 2014, makna ketidaksetaraan gender berbeda-beda tergantung terselesaikan atau tidaknya masalah masing-masing terkait budaya patriarki yang dihadapi.

Sementara itu, sebagian pegawai perempuan lainnya lebih mempertimbangkan faktor sosial dan psikologis. Rossy adalah salah satu contoh. Waktu masih lajang, baginya ketidaksetaraan itu tidak ada. Ketika ia menikah dan melahirkan anak, ia merasakan ketidaksetaraan itu. Namun, bagaimana ia memaknai ketidaksetaraan itu sangat dipengaruhi oleh faktor sosial dan psikologis. Ia yang bersekolah di sekolah menengah kejuruan teknik, dan kemudian bekerja di CPI sebagai teknisi lapangan, secara sosial terbiasa dengan dominasi laki-laki. Sementara itu secara psikologis, ia sebagai pegawai rendah merasa rendah diri. Dua hal tersebut tersirat dalam pernyataannya bahwa ia sebagai orang kecil dan satu-satunya perempuan di lingkungan sosial kerjanya, merasa tidak berdaya, dan hanya bisa pasrah menerima keadaan. Bimbi seorang sarjana bekerja sebagai pegawai *staff* juga

mirip dengan Rossy. Ia memilih menerima keadaan karena merasa tidak berdaya sebagai pegawai baru. Kemudian ketika diperbolehkan menyatakan diri sebagai *breadwinner*, Bimbi yang semula sudah memasukkan surat pernyataan, mencabutnya kembali karena ketidaksetujuan suaminya, dan menerima ketidaksetaraan itu. Jelas pemaknaan ketidaksetaraan oleh Bimbi berlandaskan pertimbangan sosial-psikologis. Dessy memaknai ketidaksetaraan sebagai sesuatu yang perlu diperjuangkan. Namun ia menyatakan bahwa ia bukanlah orang yang ikut-ikutan dalam gerakan seperti itu. Jelas pemaknaan dan tanggapan ini dipengaruhi oleh *personal traits* (ciri pribadi) yang bersifat psikologis, tapi sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor sosial yang dialami di masa sebelumnya. Nuri memaknai ketidaksetaraan itu sebagai sesuatu yang harus diterima, karena peraturan perusahaan itu adalah wilayah kewenangan perusahaan. Iapun mengungkapkan bahwa pelatihan yang didapatnya dan pekerjaan yang dilakukannya sebagai seorang auditor membuat ia terbiasa melihat peraturan perusahaan sebagai hal yang harus sepenuhnya dipatuhi. Sangatlah jelas di sini, bahwa faktor sosial, yaitu lingkungan kerja, sangat mempengaruhi pemaknaan

dan tanggapan terhadap ketidaksetaraan yang diatur dalam peraturan pemerintah. Tindakan sosial ini, menurut Weber, bisa berada dalam kategori tindakan berlandaskan tradisi (*traditional*), dan/atau emosi (*affectual*). Lindawati dan Smark, 2015, Wulansari, 2013, serta Salama, 2012, menyatakan bahwa faktor sosial dan budaya mempengaruhi persepsi dan pemaknaan ketidaksetaraan oleh perempuan. Demikian juga Della Porta, 2006, menyatakan bahwa pertimbangan seseorang atas kemungkinan-kemungkinan akan sangat dibatasi oleh interpretasi tentang situasi, konsep dasarnya tentang kehidupan sosial, norma-norma tentang apa yang layak dan tidak layak. Sementara itu Snow dan Oliver, 1995, menyatakan terdapat 5 dimensi sosial psikologi sosial yang berpengaruh dan berkontribusi pada interpretasi dan pemaknaan, serta tanggapan/response atas suatu gerakan sosial, yaitu struktur mikro kehidupan dan hubungan sosial si individu, kepribadian dan proses psikologis si individu, sosialisasi gerakan tersebut, dimensi kognitif individu, serta dimensi afektif atau emosional si individu.

Mamik, Rini, dan Wenny, berbeda dari dua kelompok sebelumnya. Tindakan sosial mereka nampaknya lebih berasaskan idealisme untuk mencapai harapan masa

depan yang ideal. Tindakan seperti ini dekat dengan kategori *values-rational* dalam teori tindakan sosial Max Weber (Kalberg, 1980). Rini pada mulanya menyatakan bahwa ia dan suaminya menerima keadaan, karena memang begitu peraturannya. Namun kemudian interaksinya dengan para pegawai perempuan lain yang senasib, yang saling berbagi pengalaman dan perasaan, merasa mendapatkan teman dan kekuatan. Ini sejalan dengan William Schutz dengan konsep kebutuhan akan penampungan (*inclusion*) dan kebutuhan akan afeksi dalam pembentukan kelompok (Pace & Faules, 2013). Ketidaksetaraan yang tadinya dimaknainya sebagai suatu hal yang harus diterima berubah menjadi suatu hal yang harus diperjuangkannya bukan hanya untuk mendapatkan kemaslahatan bagi anaknya, tetapi juga untuk kemajuan karir pegawai perempuan pada umumnya. Wenny nampaknya mengalami perubahan pemaknaan juga sampai akhirnya ia memaknai kesetaraan bukan sekedar berdasarkan kebutuhan, melainkan berdasarkan gambaran ideal bahwa tidak ada lagi perbedaan dan pembedaan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan. Perubahan pada Wenny ini dipicu oleh kisah perjuangan Marsinah, dan juga interaksinya dengan



Mamik yang mengajaknya ikut dalam perjuangan. Perubahan pemaknaan ini sejalan dengan teori *Symbolic Interactionism*. Mamik, memang sejak semula mempunyai pemikiran yang jauh ke depan, yaitu menginginkan lebih banyak perempuan berada di pucuk pimpinan perusahaan, harapan masa depannya ini bertemu dengan kebutuhan dari para pegawai perempuan yang lain, dan membawanya memimpin perjuangan para pegawai perempuan selama tiga periode berturut-turut. Mereka inilah yang masuk dalam kategori berjuang berdasarkan *value-rational*.

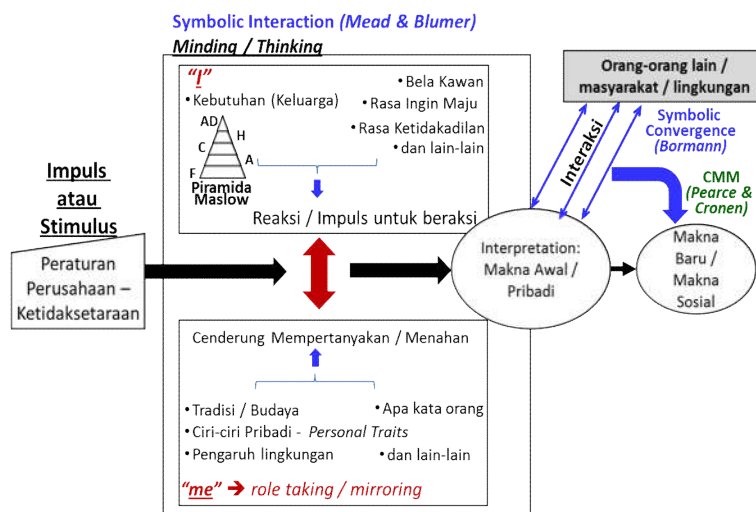
Sementara itu, dari sisi teori *Symbolic Interactionism*, disebutkan bahwa lingkugnan sosial seseorang sangatlah berperan dalam penciptaan makna. Hal ini terjadi ketika seseorang menerima stimulus atau impuls, yang dalam penelitian ini adalah ketidaksetaraan, dan kemudian mencerna dan merenungkan hal itu dalam dirinya sendiri, berkomunikasi dengan dirinya sendiri, dalam proses yang disebut *mindng* oleh Mead dan Blumer (Griffin, 2012). Dalam *mindng* inilah ada dua pihak yang berkomunikasi yaitu: “I” yang impulsif-reaktif bercakap-cakap dengan “me” yang lebih berhati-hati karena menimbang-nimbang pengalaman terdahulu, kemungkinan tanggapan orang

lain, dan lain sebagainya (Littlejohn & Foss, 2011). Menurut penulis, faktor kebutuhan diri termasuk salah satu bagian dari “I”, yang dapat memicu munculnya tanggapan yang impulsif-reaktif. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (Griffin, 2008), nampaknya bisa membantu menjelaskan tentang kebutuhan ini. Dari aspek ekonomi, para pegawai perempuan CPI, pada umumnya telah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis diri dan keluarganya. Dari sisi kebutuhan, aspirasi mereka, nampaknya lebih dipicu oleh kebutuhan akan rasa aman, rasa dimiliki-dan-memiliki, serta rasa dihargai, bukan oleh kebutuhan dasar/kebutuhan fisiologis. Pemodelan pemaknaan ketidaksetaraan secara teoritis dapat dilihat dalam Gambar 1 di bawah.

Dari sudut pandang teori *Symbolic Interactionism*, Rossy misalnya pada saat menerima stimulus ketidaksetaraan, pastilah dirinya yang impulsif, “I”-nya, ingin melawan, namun kemudian dirinya yang merupakan bayangan di cermin sosialnya, “me”, menimbang pengalaman pribadinya sebagai siswa perempuan di tengah siswa laki-laki di sekolah menengah teknik, juga sebagai perempuan satu-satunya di tempat kerja sebagai teknisi lapangan, serta juga menimbang-nimbang posisinya sebagai pegawai golongan paling bawah, *non staff*. Dan nampaknya “me” atau dalam teori

Coordinated Management of Meaning disebut *life script*, atau *Identity*, atau *Self* (Adam, 2004; West & Turner, 2009; Griffin, 2012), memenangkan perdebatan dalam *mind* itu, sehingga ia pasrah, menerima keadaan apa adanya. Pergulatan batin yang mirip seperti itu juga terjadi pada Dessy, Bimbi, dan lainnya, walaupun dengan *life script* yang pasti berbeda-beda, yang akhirnya pasrah menerima. Sebaliknya Rini, Mamik, Lissy, Minta, mengalami pergumulan yang mirip dengan Rossy, namun nampak bahwa *life script* mereka yang berbeda, "I" memenangkan perdebatan, sehingga mereka ikut aktif memperjuangkan aspirasi pegawai perempuan, baik itu untuk memenuhi kebutuhan, maupun untuk mencapai harapan masa depan yang ideal. Dari uraian di atas tergambar bahwa pemaknaan terhadap ketidaksetaraan

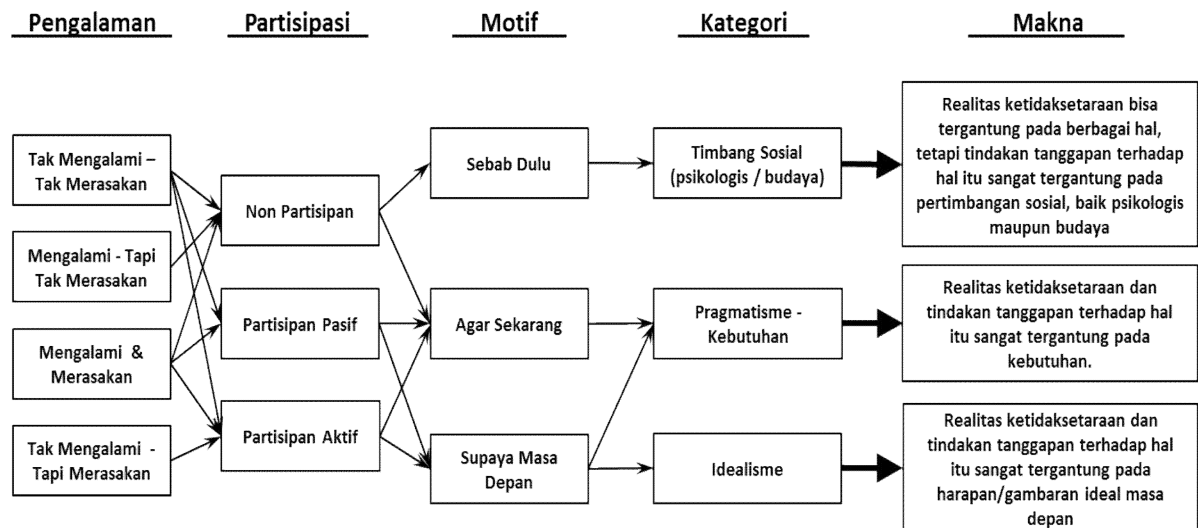
seseorang dapat berubah sejalan dengan interaksi yang terjadi dengan orang lain, dalam hal ini nampak bahwa interaksi itu banyak terjadi dalam ajang berbagi perasaan seperti yang dikemukakan oleh Minta dan Lissy. Sekelompok orang yang merasa senasib sepenenderitaan yang saling berinteraksi dan berkomunikasi, terlebih berkomunikasi dengan afeksi, akan dapat menimbulkan persatuan, keterikatan, dan membangun kekuatan dan keberanian. Terbentuknya persatuan, keterikatan, dan timbulnya kekuatan dan keberanian ini dibahas di bagian lain dari penelitian ini, yaitu dalam bagian Komunikasi Konsolidasi, namun dalam Gambar 3 di bawah sedikit digambarkan bagian tersebut untuk memberikan penjelasan terjadinya perubahan pemaknaan tentang ketidaksetaraan oleh pegawai perempuan dari sudut pandang teoritis.



**Gambar 3 - Model Teoritis Pemaknaan Ketidaksetaraan**

Dari berbagai analisis dan pembahasan di atas, maka disusunlah suatu Model Pemaknaan Ketidaksetaraan

oleh Pegawai Perempuan CPI. Model tersebut disajikan dalam Gambar 4 di bawah.



Gambar 4 - Model Pemaknaan Ketidaksetaraan oleh Pegawai Perempuan

**SIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemaknaan terhadap ketidaksetaraan dan kesetaraan oleh para informan, pegawai perempuan CPI, ternyata berbeda-beda, namun secara umum dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu: Pemaknaan berdasarkan pertimbangan Pragmatisme – Kebutuhan, Pemaknaan berdasarkan Timbang

Sosial (*socio-psychological & socio-cultural*), dan Pemaknaan berdasarkan Idealisme

2. Pemaknaan seorang individu dapat berubah seiring dengan berjalannya interaksi dengan individu-individu yang lain, atau dengan kelompok atau masyarakatnya.
3. Sebagian besar informan memaknai ketidaksetaraan lebih cenderung berdasarkan pertimbangan pragmatisme – kebutuhan, sebagian kecil

berdasarkan timbang sosial, dan sangat sedikit yang berdasarkan pertimbangan idealisme – pada umumnya mereka memimpin perjuangan.

Sangatlah disadari bahwa karena penelitian ini berusaha mengungkapkan proses perjuangan pegawai perempuan secara umum, maka penelitian ini masih mempunyai banyak kekurangan, terutama dalam pendalaman pengalaman para informan dalam pemaknaan dan penentuan sikap atau tindakan mereka. Oleh karena itu, berikut dikemukakan juga beberapa saran:

1. Melakukan penelitian lanjutan dan menggali lebih dalam untuk mengupas latar belakang, motif, dan faktor-faktor, serta pengalaman masa lalu apa saja yang mendorong pimpinan perjuangan pegawai perempuan untuk terlibat aktif dalam perjuangan walaupun ia sendiri tidak mengalami ketidaksetaraan.

2. Melakukan penelitian lanjutan dan menggali lebih dalam untuk mengupas latar belakang, dan faktor-faktor, serta pengalaman masa lalu apa saja yang menyebabkan pegawai perempuan tidak ikut dalam perjuangan walaupun ia sendiri mengalami ketidaksetaraan

Mudah-mudahan, penelitian ini memperkaya ragam penelitian tentang komunikasi terutama terkait dengan ketidaksetaraan, serta dapat memicu penelitian-penelitian lanjutan sehingga memperdalam pengetahuan kita tentang ketidaksetaraan dan bagaimana memperjuangkan kesetaraan secara layak dan pantas. Tidak lupa saya ucapkan terima kasih pada para pegawai perempuan CPI, terutama para informan, yang telah menunjukkan bahwa kesetaraan dapat diraih kalau mereka bersatu, persisten dalam perjuangan, secara kreatif mencari jalan keluar untuk setiap masalah yang dihadapi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, Carey, et.al., 2004, "CMM and Public Dialogue: Practical theory in a community-wide communication project", *Human Systems: The Journal of Systemic Consultation & Management*, Volume No. 15, issue 2, 2004, pp. 115-126.
- AL RAKHIS, Monira , 2015, "Impact of Gender Inequality on Economic Growth in the Arab", [online] *Kuwait Program at Science Po*, Fall 2015, dalam

- [http://www.sciencespo.fr/psia/sites/sciencespo.fr/psia/files/AL-RAKHIS\\_Monira\\_KSP\\_Paper\\_Award.pdf](http://www.sciencespo.fr/psia/sites/sciencespo.fr/psia/files/AL-RAKHIS_Monira_KSP_Paper_Award.pdf) [diakses pada: 22 Januari 2018]
- Avillia, Uceu Pipip, 2006, "Analisis Gender Terhadap Kelembagaan Koperasi Bina Usaha Wanita (KBUW) di Kelurahan Cipageran, Kecamatan Cimahi Utara, Kota Cimahi", Tesis, Institut Pertanian Bogor.
- Cindoswari, Ageng Rara, 2008, "Analisis Gender dalam Gerakan Rehabilitasi Lokal Hutan Mangrove (Bakau) Pada Kelompok Masyarakat Peduli Lingkungan (PAPELING) di Desa Sidodadi, Kecamatan Padang Cermin, Kabupaten Lampung Selatan, Propinsi Lampung", Skripsi, Institut Pertanian Bogor
- Dewi, Yuliana dan Rachmawati, Riani, 2014, "Leadership development experiences of Women Leaders in State-Owned Enterprises in Indonesia", [online] *The South East Asian Journal of Management*, Vol. 8, No. 2, p. 167-181
- Griffin, Em, 2012, "A First Look at Communication Theory", 8th Edition, McGraw-Hill
- Jarmon, Lori, 2014, "Cracking the glass ceiling: A phenomenological study of women administrators in higher education", [online] Disertasi Program Doctor of Philosophy, Iowa State University, Ames, Iowa
- Kalberg, Stephen, 1980, "Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History", [online] *The American Journal of Sociology*, Vol. 85, No. 5, pp. 1145-1179
- Kuswarno, Engkus, 2009, "Fenomenologi, Fenomena Pengemis Kota Bandung", Widya Padjadjaran.
- Lindawati, A.S.L. and Smark, Ciorstan, 2015, "Barriers to Women's Participation in the Accounting Profession in Java, Indonesia", [online] *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, University of Wollongong, Australia, Volume 9, Issue 1, p. 89-101
- Mulyana, Deddy, 2013, "Metodologi Penelitian Kualitatif", Cetakan ketiga, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, Oktober 2013
- Salama, N., 2012, "Suara Sunyi Pekerja Pabrik Perempuan", *SAWWA – Volume 7, Nomor 2*, April 2012, h. 37-50
- Schaner, Simone, and Das, Smita, 2016, "Female Labor Force Participation in Asia: Indonesia Country Study", [online] *ADB Economics Working Paper Series No. 474*, February 2016, Asian Development Bank, Filipina, dalam <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/180251/ewp-474.pdf>, diakses pada: 25 Januari 2018
- Snow & Oliver, 1995, "Social Movements and Collective Behavior- Social Psychological Dimensions and Considerations" in Cook, et.al. (ed.), "Sociological Perspective on Social Psychology", Allyn and Bacon, h. 571-599)
- Sudarmanti, Rini, et.al., 2015, "Women's Empowerment: Examining Leadership Communication of Women Entrepreneurs in Indonesia and USA", [online] *Malaysian Journal of Communication* Jilid 31(1) 2015: 153-170
- West, R. & Turner, L.H., 2009, "Pengantar Teori Komunikasi Edisi 3, Analisis dan Aplikasi", Buku 1, Terjemahan oleh: Maria Natalia Damayanti Maer, Penerbit Salemba Humanika, Jakarta
- Widayani, NMD. dan Hartati, S., 2014, "Kesetaraan Dan Keadilan Gender dalam Pandangan Perempuan Bali: Studi Fenomenologis Terhadap Penulis Perempuan Bali", *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.13 No.2 Oktober 2014, 149-162.

- Williams, Timothy W., 2010, "Exploring Japanese Women's Work Experiences in Tokyo, Japan; A Phenomenological Study", [online] Disertasi Program Doctor of Management in Organizational Leadership, University of Phoenix
- Wilson, Arlether Ann, 2016, "Female Police Officers' Perceptions and Experiences with Marginalization: A Phenomenological Study", [online] Disertasi Program Doctor of Philosophy Counseling Psychology, Walden University, Minneapolis
- Wulansari, Sri Ayu, 2013, "Gender Inequality Perception: A Comparative Study of Women in Japan and Indonesia", *Research & Information Center of Asian Studies (RICAS)*, University of Tokyo, 2013, dalam [https://ricas.ioc.u-tokyo.ac.jp/aasplatform/achivements/pdf/2013\\_ab\\_16.pdf](https://ricas.ioc.u-tokyo.ac.jp/aasplatform/achivements/pdf/2013_ab_16.pdf) [di akses pada: 22 Januari 2018]