

Diskriminasi Berlapis di Kalangan Perempuan Pekerja Kerah Biru: Studi Kasus Sektor F&B dan Ritel di Kota Depok

Multilayered Discrimination among Blue-Collar Women Workers: A Case Study in Depok City

Diqsha Satya Alifya¹ & Ida Ruwaida²

¹Program Sarjana Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

²Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

ida.ruwaida09@ui.ac.id

Kronologi Naskah: diterima 22 Desember 2025, direvisi 21 April 2026, diputuskan diterima 26 April 2026

Abstract

This study reveals the multi-layered or multiple discriminations that practices experienced by female workers in the F&B (Food and Beverage) and retail sectors in Depok City. Actually, women workers in this sector face not only discrimination from employers, but also from consumers and colleagues, which exacerbates their vulnerability. This study uses an intersectionality approach with a socialist feminist perspective to analyze how gender and competitive labor market conditions exacerbate the injustices they experience. This study method is basically a case study on the experience of women who have experienced discrimination. However, this article is more built on survey data that aims to identify and map the forms of discrimination experienced by women workers in the F&B and retail sectors. The survey findings show that discrimination occurs in various forms, as well as the response of the boss and the work environment. The analysis indicates that there are various factors that are intertwined as backgrounds, namely gender factors, social class, power relations in the workplace, structural and cultural issues, and economic demands.

Keywords: multiple discriminations, blue collar women workers, intersectionality, work environment

Abstrak

Penelitian ini mengungkap praktik diskriminasi berlapis yang dialami perempuan pekerja di sektor F&B (*Food and Beverage*) dan ritel di Kota Depok. Perempuan pekerja di sektor ini tidak hanya menghadapi diskriminasi dari pemberi kerja, tetapi juga dari konsumen dan rekan kerja yang memperburuk kerentanan mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan interseksionalitas dengan perspektif feminis sosialis untuk menganalisis bagaimana gender dan kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif memperburuk ketidakadilan yang mereka alami. Metode kajian ini pada dasarnya studi kasus pada pengalaman perempuan yang pernah mengalami diskriminasi. Namun, tulisan ini lebih dibangun berpijak dari data survei yang bertujuan mengidentifikasi dan memetakan bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami perempuan pekerja di sektor F&B dan ritel. Temuan survei menunjukkan bahwa diskriminasi terjadi dalam berbagai bentuk, demikian pula respon atasan maupun lingkungan kerja. Berpijak dari data survei maupun wawancara mendalam, analisis mengindikasikan adanya berbagai faktor yang berkelindan sebagai latar, yakni faktor gender, kelas sosial, relasi kuasa di tempat kerja, isu struktural dan kultural, serta tuntutan ekonomi.

Kata kunci: diskriminasi berlapis, perempuan pekerja kerah biru, interseksionalitas, lingkungan kerja

Pendahuluan

Diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja masih jadi persoalan struktural, bahkan kultural, dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan sejak tahun 2018 meningkat, namun kesenjangan dengan laki-laki masih cenderung lebar. Pada 2018, TPAK perempuan berada di angka 51,80 persen dan meningkat konsisten hingga 56,42 persen pada 2024. Sementara itu, TPAK laki-laki relatif stabil di kisaran 82–85 persen (BPS 2025). Meski demikian, faktanya kondisi kerja perempuan belum membaik secara signifikan. Berbagai bentuk diskriminasi, baik eksplisit maupun

terselubung, masih dialami perempuan sejak proses rekrutmen hingga penempatan, bahkan juga prospek kariernya.

Wulandari (2022) menunjukkan adanya bias terhadap penampilan fisik, pembatasan akses untuk promosi, hingga ketidaksetaraan dalam beban kerja maupun penghargaannya. Kondisi pekerja kerah biru tergolong yang lebih rentan didiskriminasi. Contohnya di India, walaupun merupakan pasar tenaga kerja kerah biru terbesar di dunia, namun partisipasi perempuan menjadi salah satu yang terendah di dunia. Artinya, jumlah perempuan pekerja kerah biru jauh lebih sedikit dibanding dengan jumlah pekerja laki-laki.

Khan & Suriseti (2023) menjelaskan faktor yang melatari, antara lain rendahnya permintaan atas perempuan sebagai pekerja serta adanya aturan perusahaan yang membatasi jam kerja bagi perempuan di pabrik. Secara kultural, pihak keluarga sering kali tidak mengizinkan anak perempuan mereka untuk bekerja. Hal ini pula yang mengondisikan perusahaan tidak banyak merekrut perempuan (Bakshi 2016). Situasi di India ini mengindikasikan adanya diskriminasi gender di dunia kerja.

Perempuan kerap kali mengalami diskriminasi di tempat kerjanya, baik berlapis maupun tidak. Seperti di Amerika Serikat, 42 persen perempuan pekerja mengalami diskriminasi di tempat kerjanya, yang dilatarbelakangi oleh jenis kelamin dan jenjang pendidikannya (Parker & Funk 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Autin et al. pada 2022 juga memperkuat argumen bahwa perempuan pekerja yang mengalami diskriminasi berlapis baik secara langsung maupun implisit cenderung kesulitan untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja. Selain itu, mereka juga memiliki sedikit kesempatan untuk memperoleh kebebasan dalam memilih atau berpindah ke pekerjaan yang lebih layak.

Diskriminasi yang kerap dialami para perempuan pekerja di sektor kerah biru pun membuat perempuan lain enggan memasuki sektor ini, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap rendahnya jumlah perempuan pekerja kerah biru di berbagai negara (Bergmann 2011). Jika melihat situasi di Indonesia, tampaknya justru banyak perempuan terserap sebagai pekerja kerah biru. Studi ini mencoba mengungkap situasi perempuan pekerja kerah biru di Indonesia, khususnya di sektor *Food and Beverage* (F&B) dan ritel. Dalam penelitian-penelitian terdahulu mengenai kasus-kasus diskriminasi gender di tempat kerja, terjadi di dalam sektor kerja formal, misalnya manufaktur. Sementara, sektor informal atau non-manufaktur, seperti F&B dan ritel yang menyerap lebih banyak tenaga kerja perempuan, masih belum banyak terungkap. Padahal, perempuan pekerja di sektor informal, lebih banyak menjalani relasi kerja yang cenderung timpang, beban kerja yang tidak menentu, serta minim perlindungan. Jika di sektor lainnya, berpijak pada kajian-kajian terdahulu, patriarki sebagai akar utama ketimpangan tercermin dari atasan, sementara di sektor F&B dan ritel, perempuan pekerja menghadapi ketidakadilan baik dari atasan, rekan kerja, serta pelanggan. Dalam konteks ini, konsep interseksionalitas yang diajukan Crenshaw pada tahun 1991 penting digunakan untuk

memahami bahwa perempuan pekerja, terutama yang berada di posisi kerah biru, mengalami penindasan dari banyak arah sekaligus karena gender, kelas sosial, status kerja informal, dan usia muda.

Perempuan pekerja kerah biru, terutama di sektor F&B dan ritel, dapat dikatakan berposisi marginal secara struktural. Hal inilah yang membuatnya rentan, baik dari aspek minimnya upah, beban kerja berlebihan, ketidakpastian jam kerja, serta minimnya akses terhadap jaminan sosial (Parker & Funk 2017; Khan & Suriseti 2023). Kerentanan lainnya sebagai perempuan adalah sering kali menjadi korban kekerasan dari pelanggan maupun atasan (Warouw 2008). Dengan demikian, dalam keseharian, pola interaksi antara perempuan pekerja, pelanggan, dan atasan membentuk arena kompleks, yang memungkinkan diskriminasi dimungkinkan terjadi dalam berbagai bentuk, berlapis, dan saling menguatkan.

Dalam konteks ini, konsep interseksionalitas yang diajukan Crenshaw pada tahun 1991 penting digunakan untuk memahami bahwa perempuan pekerja, terutama yang berada di posisi kerah biru, mengalami penindasan dari banyak arah sekaligus karena gender, kelas sosial, status kerja informal, dan usia muda. Situasi ini menciptakan kerentanan struktural yang kompleks, tidak bisa dijelaskan hanya dengan lensa gender semata. Secara struktural, kebijakan internal perusahaan, mulai dari seleksi yang berfokus pada penampilan fisik hingga pembagian kerja yang bias gender, menunjukkan bahwa diskriminasi tidak hanya bersifat sosial, tetapi juga dilembagakan. Dalam kaca mata feminisme sosialis, ada keterkaitan antara patriarki dan kapitalisme (Lorber 1997). Artinya, perempuan kelas bawah tidak hanya dimarginalkan secara sosial, tetapi juga dieksploitasi secara ekonomi sebagai tenaga kerja murah.

Metode Penelitian

Kajian mengenai diskriminasi berlapis ini dilakukan di Kota Depok yang merupakan wilayah urban penyangga Jakarta. Kota Depok dipilih sebagai lokus karena lonjakan pesat sektor jasa di wilayah ini. Data BPS tahun 2019 menunjukkan bahwa pada dasarnya TPAK perempuan juga lebih rendah dibanding laki-laki (48,23 persen; 81,82 persen). Meski demikian, perempuan muda banyak terserap di sektor jasa, seperti F&B dan ritel yang memang berkembang pesat di Depok (Aisyah 2024). Konteks ini melatari pentingnya mengungkap pengalaman dan suara perempuan pekerja, mengingat rentannya mereka mengalami diskriminasi berlapis.

Tulisan ini lebih bertumpu pada data survei guna memberikan gambaran umum tentang praktik diskriminasi yang terjadi. Penjaringan responden dilakukan secara *snowball-sampling*, dengan kriteria perempuan pekerja kerah biru di Kota Depok yang bekerja di sektor F&B serta ritel, minimal dalam dua tahun terakhir. Tidak mudah menjangkau responden karena isunya dianggap sensitif dan tertutup. Penyebaran e-survei di media sosial dan jaringan pribadi tidak direspons dengan baik. Selanjutnya, peneliti menggunakan pendekatan personal dengan menghubungi kenalan yang bekerja di sektor pekerjaan kerah biru serta meminta bantuan mereka untuk menyebarkan survei ke rekan kerjanya (*snowball*). Meskipun demikian, banyak pekerja yang enggan mengisi karena khawatir data mereka disalahgunakan, ada juga yang takut diketahui oleh atasan mereka masing-masing. Proses survei ini membutuhkan kesabaran dan negosiasi, termasuk meyakinkan bahwa kerahasiaan identitas responden akan terjaga.

Dalam kurun hampir 2 bulan (April-Mei 2025), terkumpul 40 (empat puluh) responden perempuan pekerja di sektor F&B dan ritel. Melalui survei, terpotret permasalahan yang dihadapi perempuan pekerja di F&B dan ritel sehingga setidaknya akan mendapatkan gambaran atau peta isu diskriminasi. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan temuan survei tentang diskriminasi terhadap perempuan pekerja. Selain survei, dilakukan juga studi kasus terhadap 5 informan guna mengungkap pengalaman diskriminatif yang dialami mereka sebagai perempuan pekerja kerah biru.

Diskriminasi Berlapis

Diskriminasi berlapis atau diskriminasi interseksional adalah pengalaman diskriminatif yang dialami oleh pekerja karena didasarkan pada dirinya sebagai perempuan, usia, maupun kelas sosialnya. Awalnya, penggunaan konsep ini ditujukan untuk perempuan kulit hitam yang kerap mengalami seksisme dan rasisme pada saat yang bersamaan. Dalam perkembangannya, konsep ini telah meluas mencakup identitas etnis, kelas sosial, orientasi seksual, disabilitas, dan lain sebagainya. Diskriminasi berlapis tidak terbatas pada beragam identitas tersebut, tetapi persinggungan berbagai identitas yang berbeda, yang secara langsung atau tidak langsung dapat berkontribusi pada pengalaman yang terbangun. Hal ini tentu tidak bisa dilepaskan dengan konteks situasi yang melatarinya. Hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi berlapis bersifat dinamis dan tidak dapat didefinisikan secara terbatas sehingga penting

untuk memahami setiap pengalaman diskriminasi dalam kerangka yang lebih luas dan terbuka terhadap berbagai kemungkinan bentuk ketidakadilan (Crenshaw 2013).

Diskriminasi berlapis merupakan bentuk ketidakadilan yang kompleks dan dinamis, yang muncul dari persinggungan berbagai identitas sosial yang dimiliki oleh individu. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang bersifat universal atau netral gender saja tidak cukup untuk menjawab persoalan diskriminasi berlapis. Dalam banyak kasus, perempuan yang berada di posisi subordinat justru terpinggirkan dari perlindungan formal karena sistem hukum dan kebijakan publik cenderung merespons ketidakadilan dengan cara yang linier dan tunggal. Padahal, interseksionalitas justru mengajarkan bahwa solusi terhadap ketimpangan haruslah menasar titik-titik persinggungan antar identitas tersebut dan bukan hanya memperbaiki satu dimensi saja. Dalam konteks dunia kerja, khususnya bagi perempuan pekerja di sektor kerah biru, diskriminasi ini tidak hanya melemahkan posisi mereka secara struktural, tetapi juga membatasi ruang gerak dan pilihan hidup yang tersedia. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis fenomena ini secara interseksional agar berbagai dimensi penindasan yang saling berkaitan dapat terlihat dan ditangani secara lebih adil.

Diskriminasi berlapis, di satu sisi sulit untuk diidentifikasi, namun di sisi lain kerap dinormalisasi. Oleh sebab itu, sering kali tidak diakui dalam analisis diskriminasi konvensional. Diskriminasi terjadi ketika individu atau kelompok yang dirugikan akibat identifikasi kategori tertentu, baik secara langsung maupun melalui proses yang berdampak negatif pada pihak yang terdampak. Selain itu, diskriminasi hanya diakui ketika dampaknya secara eksplisit merugikan korban, sedangkan privilese yang melekat pada kelompok dominan, seperti keuntungan yang didapatkan pada laki-laki contohnya, sering kali tidak disadari karena dianggap sebagai norma yang wajar. Akibatnya, bentuk diskriminasi yang bersifat implisit dan berlapis cenderung terabaikan, membuat pengalaman kelompok dengan identitas majemuk sulit untuk diadvokasi secara kolektif (Crenshaw 2013).

Kerah Biru sebagai Kelas Sosial yang Rentan

Penelitian-penelitian terdahulu telah memberikan gambaran berharga mengenai diskriminasi berlapis, termasuk yang dialami perempuan pekerja kerah biru. Pekerja kerah biru merupakan kelas sosial yang rentan

dan kerentanannya akan semakin kental ketika ada bias gender khususnya pada perempuan pekerja. Dalam konteks penelitian yang berfokus pada sektor ritel dan sektor F&B ini, pada dasarnya ada relasi kelas bahkan relasi kuasa antara pemilik modal (pemilik usaha dan manajemen usaha) dengan para pekerjanya. Kelas sosial ini menciptakan ketimpangan kekuasaan yang berimbas pada kerentanan para pekerja.

Kerentanan kelas pekerja menimbulkan stres yang berlebih. Di Meksiko, perempuan pekerja kerah putih dan kerah merah muda, tingkat stresnya lebih rendah dibanding dengan perempuan pekerja kerah biru karena kondisi finansial atau upah mereka yang rendah. Kondisi ini melatari kemiskinan para pekerja serta membuat mereka merasa terkurung dan putus asa (Pines & Guendelman 1995). Bentuk diskriminasi yang dialami sering kali tidak disadari atau dianggap wajar oleh para pelaku maupun korban. Misalnya, normalisasi kerja lembur tanpa bayaran, pelimpahan tugas tanpa kejelasan deskripsi pekerjaan, hingga komentar-komentar seksis dari atasan yang dianggap sebagai "basa-basi". Situasi ini menunjukkan adanya kekosongan dalam perlindungan tenaga kerja informal, terutama terhadap perempuan muda yang baru pertama kali masuk ke dunia kerja dan belum memahami hak-haknya secara utuh (Alifia et al. 2025).

Pada dasarnya, pekerja kerah biru termasuk dalam kelas sosial yang rentan, yang selayaknya mendapat penguatan dan atau pelatihan agar kompetensi dan posisi tawarnya meningkat serta mampu menghadapi berbagai ketimpangan yang dialami (Syzmanski & Wells 2016). Bahkan, untuk memasuki pekerjaan kerah biru itu sendiri, perempuan harus menggandakan upayanya agar dapat bertahan. Di Amerika Serikat misalnya, perempuan pekerja kerah biru harus mengonstruksi identitas yang maskulin dengan tujuan agar kinerja maupun kompetensi mereka diakui dengan baik dan tidak direndahkan dan dianggap kompatibel sebagaimana pekerja laki-laki. Adaptasi ke kultur kerja maskulin dilakukan perempuan pekerja guna menghindari stigma bahwa perempuan lemah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa perempuan pekerja harus berstrategi dan berupaya berlipat ganda guna bertahan di tempat kerja (Conn 2004).

Berbeda dengan perempuan pekerja kerah biru sektor *Food and Beverages* (F&B) serta ritel, di satu sisi dituntut untuk selalu tampil ramah, patuh, dan melayani kebutuhan pelanggan, namun di sisi lain, dituntut mampu bekerja keras dengan berbagai beban

kerja yang ada. Kekhasan sektor F&B, terletak pada karakteristik kerjanya yang berorientasi pada pelayanan (jasa). Artinya, status dan posisi perempuan pekerja kerah biru dipengaruhi oleh tatanan sektor F&B dan ritel, yang melekatkan perempuan pekerja dengan keperempuanan atau feminitasnya. Dalam konteks kerja berbasis pelayanan seperti F&B dan ritel, ekspektasi masyarakat terhadap performa kerja perempuan sering kali bersandar pada sifat-sifat keperempuanan, seperti kesabaran, keramahan, dan kepatuhan, bahkan daya tarik fisik. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja tidak hanya dinilai dari aspek produktivitas, tetapi juga dari performa diri maupun emosional demi kepuasan pelanggan, sekaligus memperlihatkan bagaimana eksploitasi tidak hanya bersifat fisik tetapi juga nonfisik (Nava 2024).

Tuntutan atas performa perempuan pekerja ini tak berbeda dengan kerja-kerja domestik, yang secara historis terus dilekatkan pada perempuan bahwa "memang seharusnya" perempuan menempati posisi kerja yang melayani. Dalam praktiknya, anggapan inilah yang justru membuka ruang relasi kuasa yang timpang antara konsumen dan perempuan pekerja, bahkan mengondisikan perempuan pekerja kerap mengalami pelecehan verbal maupun fisik. Anggapan ini pun dimanfaatkan oleh pemilik usaha yang sering kali menormalisasi relasi kuasa yang timpang dan menuntut perempuan pekerja untuk tetap melayani dengan ramah meskipun dalam kondisi yang merugikan. Akibatnya, kekerasan verbal, pelecehan yang berbasis dari stereotipe negatif ini kerap kali dibiarkan tanpa perlindungan atau tindak lanjut. Lebih parahnya, situasi ini dianggap sebagai bagian dari risiko pekerjaan (Nava 2024).

Kerentanan perempuan pekerja di sektor F&B dan ritel, pada dasarnya tidak bisa dilepaskan dengan identitas gendernya dan sistem ekonomi kapitalis yang lebih menempatkan pekerja hanya sebagai alat produksi guna meraih profit. Salah satu contohnya adalah kasus perempuan pekerja di sebuah kafe di Jakarta Selatan, yang terjebak dalam lingkungan kerja yang kultur seksis demikian melekat. Sejak tahap rekrutmen, penampilan fisik menjadi pertimbangan utama. Demikian pula dalam penempatan, perempuan bagian pelayanan. Sementara itu, kebijakan internal cenderung membatasi karier atau mobilitas vertikal perempuan pekerja. Salah satu faktor yang melatari adalah memandang rendah (meremehkan) kompetensi perempuan, bahkan diwujudkan atau disampaikan dalam bentuk pelecehan atau kekerasan verbal.

Lebih lanjut, van Doorn (2017) menyoroti bagaimana digitalisasi melalui platform kerja *on-demand* memperluas kondisi kerja yang tidak stabil, khususnya bagi pekerja kerah biru di sektor informal maupun jasa layanan. Dalam konteks ini, pekerja mengalami eksploitasi baru melalui kontrol algoritmik, kurangnya perlindungan kerja, dan absennya representasi dalam proses pengambilan keputusan. Fenomena ini memperdalam kerentanan berbasis kelas, gender, dan ras, terutama bagi perempuan pekerja dan kelompok minoritas. Oleh sebab itu, van Doorn juga mengusulkan alternatif melalui platform kooperatif yang dikelola pekerja serta mendorong keterlibatan langsung pekerja dalam penyusunan kode etik dan regulasi sebagai upaya menciptakan model kerja digital yang lebih adil.

Teori Interseksionalitas sebagai Alat Analisis

Fenomena diskriminasi terhadap perempuan pekerja kerah biru di Kota Depok dapat dipahami melalui lensa interseksionalitas yang menekankan keterkaitan antara berbagai identitas sosial, seperti gender, usia, dan kelas sosial. Interseksionalitas melihat bahwa identitas-identitas tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling beririsan dan membentuk pengalaman diskriminatif yang kompleks. Dalam konteks ini, perempuan pekerja kerah biru mengalami ketidakadilan tidak hanya karena identitas gender mereka, tetapi juga karena posisi mereka dalam struktur sosial dan ekonomi yang lebih luas.

Kerangka interseksionalitas digunakan untuk memahami bagaimana berbagai bentuk penindasan dan ketidakadilan sosial saling beririsan dan membentuk pengalaman unik tiap individu, khususnya perempuan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Kimberlé Crenshaw pada tahun 1989, sebagai respons terhadap keterbatasan pendekatan feminisme arus utama dan teori antirasisme yang kerap memisahkan isu-isu gender dan ras. Menurut Crenshaw, perempuan kulit hitam mengalami diskriminasi yang tidak bisa dijelaskan hanya dengan mengkaji ras atau gender saja secara terpisah, melainkan harus dilihat sebagai pengalaman yang terbentuk dari tumpang tindihnya kedua identitas tersebut (Crenshaw 1989).

Kerangka interseksional menolak pandangan bahwa opresi terhadap perempuan hanya disebabkan oleh satu faktor dominan, seperti gender atau patriarki. Sebaliknya, interseksionalitas melihat bahwa perempuan adalah subjek yang kompleks. Mereka hidup dalam relasi kuasa yang dibentuk oleh banyak dimensi

identitas sosial, seperti kelas, ras, etnisitas, seksualitas, status pernikahan, hingga disabilitas. Dengan begitu, pengalaman diskriminasi menjadi sangat beragam dan kontekstual, tergantung pada posisi sosial mereka dalam struktur masyarakat. Misalnya, perempuan kelas pekerja akan mengalami bentuk diskriminasi yang berbeda dibandingkan perempuan kelas menengah, bahkan jika mereka bekerja dalam bidang yang sama. Konsep ini juga mendorong pemahaman bahwa pengalaman hidup perempuan tidak bersifat universal dan mereka tidak bisa direduksi menjadi satu narasi tunggal (Samuel & Ross 2008; Carastathis 2014).

Lebih jauh, interseksionalitas juga telah menjadi landasan penting dalam studi-studi feminisme kontemporer karena mampu menawarkan cara pandang yang lebih inklusif dan kritis terhadap sistem penindasan yang saling berinteraksi. Evans (2015) menekankan bahwa interseksionalitas penting untuk menganalisis relasi kuasa yang kompleks dalam kehidupan perempuan sebab faktor-faktor, seperti latar belakang sosio-ekonomi, gender, dan identitas lainnya dapat berpengaruh signifikan terhadap posisi mereka dalam masyarakat. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Strand (2014), dijelaskan bahwa murid kulit hitam menunjukkan capaian akademik yang lebih rendah dibandingkan dengan murid kulit putih meskipun mereka bersekolah di tempat yang sama, menunjukkan bagaimana sistem pendidikan pun dipengaruhi oleh ras dan kelas secara bersamaan.

Dalam konteks penelitian ini, pendekatan interseksionalitas sangat membantu membaca pengalaman diskriminasi yang dialami oleh perempuan pekerja kerah biru di Kota Depok. Kelompok ini diposisikan rentan karena berada di persimpangan antara identitas gender dan kelas sosial. Sebagai perempuan dalam sistem masyarakat patriarkis, mereka dinilai berdasar standar kerja maskulin dan dalam relasi kerja posisi tawarnya lemah. Lebih dari itu, bentuk ketimpangan lain adalah adanya stigma atau label yang dilekatkan, seperti jenis pekerjaan ini sering kali dianggap kasar, tidak membutuhkan keterampilan tinggi, serta diberi upah rendah dan minim jaminan kerja.

Kerentanan perempuan pekerja akan semakin berat, perempuan memiliki identitas lain, seperti ras minoritas, status lajang, menjadi ibu tunggal, atau berasal dari latar belakang pendidikan rendah. Misalnya, seorang perempuan muda, belum menikah, dan bekerja sebagai kasir dengan penghasilan di bawah upah minimum akan

menghadapi tekanan struktural yang jauh lebih berat dibandingkan perempuan dengan dukungan sosial dan ekonomi yang lebih kuat. Kondisi inilah yang membuat setiap perempuan pekerja memiliki pengalaman diskriminasi yang khas dan tidak bisa digeneralisasi.

Lebih dari sekadar kerangka analisis, interseksionalitas juga menjadi pendekatan politis dan etis dalam melihat realitas sosial yang dialami oleh kelompok marjinal. Dalam konteks perempuan pekerja kerah biru di sektor F&B dan ritel, penggunaan perspektif ini memungkinkan peneliti untuk tidak hanya memetakan bentuk-bentuk diskriminasi, tetapi juga menelusuri akar struktural dan institusional dari ketidakadilan tersebut. Misalnya, ketika seorang perempuan muda bekerja dalam sistem kerja kontrak tanpa jaminan sosial, sambil tetap dibebani ekspektasi sosial sebagai pengurus rumah tangga, maka kerentanan yang dihadapinya merupakan hasil dari interseksi antara regulasi pasar tenaga kerja yang fleksibel, nilai-nilai patriarkis, dan kelas ekonomi. Dengan kata lain, interseksionalitas membantu membongkar lapisan-lapisan kekuasaan yang saling berkelindan dan sering kali tidak terlihat secara kasat mata.

Di sisi lain, pendekatan interseksionalitas juga mendorong peneliti untuk lebih sensitif terhadap representasi dan suara dari kelompok yang diteliti. Penelitian ini berupaya untuk menghindari generalisasi berlebihan dengan menghadirkan narasi-narasi otentik dari perempuan pekerja kerah biru itu sendiri sehingga mereka tidak hanya diposisikan sebagai objek penelitian, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki agensi dan pengetahuan tentang kondisi mereka. Selain itu, dengan mengaitkan hasil temuan dengan struktur

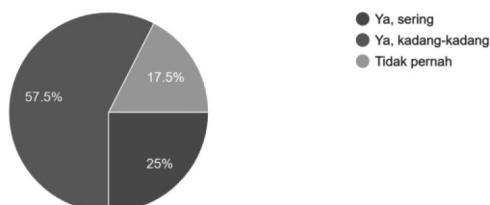
sosial yang lebih luas, seperti sistem ekonomi neoliberal, seksisme dalam budaya kerja, dan ketimpangan pendidikan, maka interseksionalitas berperan penting dalam membangun analisis yang tidak hanya mendeskriptifkan realitas, tetapi juga mengkritisnya secara mendalam. Pendekatan ini menjadi jembatan penting antara pengalaman individual dan struktur sosial, antara mikro dan makro, yang menjadikan hasil penelitian lebih reflektif, kontekstual, dan berpihak pada keadilan sosial.

Dengan demikian, interseksionalitas menjadi alat analisis yang tepat untuk menjelaskan kompleksitas diskriminasi yang dialami oleh perempuan pekerja kerah biru. Dalam penelitian ini, interseksionalitas digunakan untuk mengkaji bagaimana gender dan kelas, sebagai dua faktor utama, saling memperkuat dan memperburuk kerentanan perempuan di sektor kerja informal dan sektor non-manufaktur, seperti F&B serta ritel. Relasi antara kedua dimensi bukan hanya saling menguatkan, namun membentuk sistem penindasan yang lebih dalam dan berakar. Oleh karena itu, hanya dengan pendekatan yang mengakui keragaman pengalaman serta lapisan-lapisan identitas sosial inilah bentuk-bentuk diskriminasi dapat dipahami secara lebih utuh dan menyeluruh.

Praktek Diskriminasi di Tempat Kerja

Survei dilakukan untuk melakukan pemetaan diskriminasi di tempat kerja, termasuk yang dialami oleh perempuan pekerja, serta respons pemberi kerja maupun lingkungan kerjanya sektor informal di Kota Depok.

Apakah di tempat kerja Anda saat ini terdapat diskriminasi terhadap pekerja?
40 responses



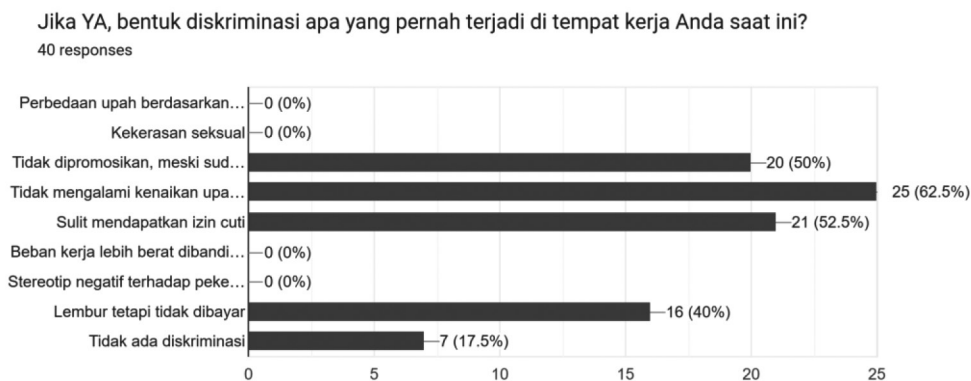
Grafik 1. Diskriminasi di Tempat Kerja

Sumber: Diolah dari data survei

Berdasarkan pengakuan responden tentang adanya diskriminasi di tempat kerja, temuan survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 57,5 persen, mengakui ada diskriminasi meski tergolong jarang atau kadang-kadang. Meskipun demikian, ada 17 persen responden menyatakan tidak pernah ada diskriminasi. Data ini dapat dipertanyakan mengingat ketimpangan bahkan diskriminasi di tempat kerja dimungkinkan sebagai fenomena gunung es. Artinya, yang tidak atau belum dilaporkan, bahkan yang

belum menyadarinya, dimungkinkan jauh lebih banyak. Apalagi jika dikaitkan dengan data survei bahwa 25 persen responden mengaku selalu terjadi diskriminasi di tempat kerjanya. Angka ini cukup signifikan untuk menegaskan bahwa diskriminasi di tempat kerja masih merupakan masalah.

Berkenaan dengan siapa yang menjadi korban diskriminasi, temuan survei menunjukkan bahwa laki maupun perempuan pekerja rentan terdiskriminasi bagi banyak perempuan pekerja.



Grafik 2. Bentuk Diskriminasi di Tempat Kerja

Sumber: Hasil olah data survei penelitian

Dari data survei, terdapat beberapa bentuk diskriminasi yang terjadi di tempat kerja responden. Tiga teratas bentuk diskriminasi yang paling menonjol: pertama, sebesar 62,5 persen yaitu upah yang tidak naik meskipun sudah bekerja bertahun-tahun. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan dalam penghargaan terhadap kerja keras pekerja, khususnya perempuan pekerja. Kedua, sulitnya mendapatkan hak cuti sejumlah 52,5 persen, yang sering kali menjadi tantangan bagi perempuan pekerja untuk menyeimbangkan ranah pekerjaan dan kehidupan privatnya. Ketiga, diskriminasi dalam promosi jabatan dengan jumlah persentase sebesar 50 persen, responden melaporkan bahwa meskipun telah bekerja bertahun-tahun, mereka tidak dipromosikan. Berikut penuturan salah satu informan:

“Cuma kayak keliatan gitu loh. Kalo S1 ditaruhnya di atasannya, terus kami yang lulusan SMK tuh kayak gini di staf-staf biasa aja” (Yy, 23 Tahun).

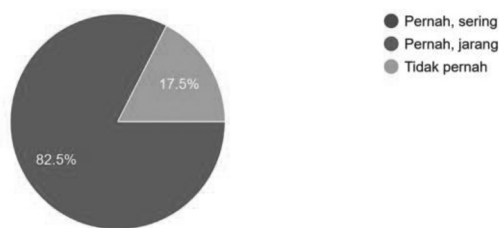
Informan lainnya menyampaikan praktik lembur yang tidak dibayar:

“Gue misalnya selesai shift jam 8, gue extend dua jam tetapi gak dibayar. Itu karena gue buat belajar supaya gue apal closingan-nya” (Vx, 21 Tahun).

Dari pengakuan Vx, tercermin bahwa jam kerja bertambah tanpa dibayar karena tidak ada alokasi waktu khusus untuk melatih pekerja. Berbagai bentuk diskriminasi di sektor F&B dan ritel menggambarkan ketidakadilan masih berlangsung di banyak tempat kerja, terutama terhadap perempuan pekerja sehingga mereka sering kali terhalang dalam perkembangan karier.

Selama bekerja, apakah Anda pernah mengalami perlakuan diskriminasi di tempat kerja?

40 responses



Grafik 3. Pengalaman Diskriminasi di Tempat Kerja

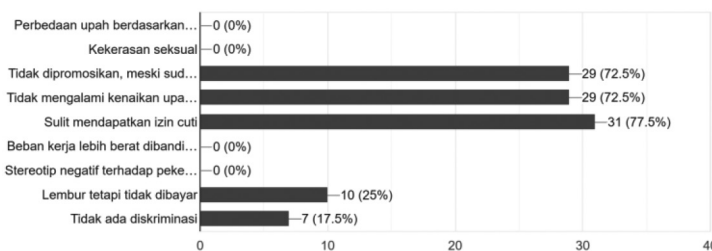
Sumber: Hasil olah data survei penelitian

Dalam hal pengalaman mendapat perlakuan diskriminatif, sebagian besar 82,5 persen responden, yang nota bene adalah perempuan mengaku pernah mengalami diskriminasi, meskipun dalam frekuensi yang jarang. Hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi di tempat kerja memang terjadi, meski baik dari frekuensi maupun intensitas mengaku jarang. Sementara itu,

17,5 persen responden lainnya mengaku tidak pernah mengalami diskriminasi di tempat kerja. Pertanyaannya adalah bagaimana latar atau iklim kerja mereka: apakah memang inklusif, ramah terhadap perempuan, serta berlaku adil di lingkungan sekitarnya, termasuk di tempat lingkungan kerja.

Jika PERNAH, bentuk diskriminasi apa yang pernah Anda alami di tempat kerja?

40 responses



Grafik 4. Bentuk Diskriminasi yang Dialami di Tempat Kerja

Sumber: Hasil olah data survei penelitian

Temuan survei menunjukkan bahwa bentuk diskriminasi yang pernah dialami responden, ada tiga jawaban teratas yang paling banyak dipilih responden mencerminkan hambatan struktural yang cukup serius. Sebanyak 77,5 persen responden mengaku mengalami kesulitan dalam mengakses hak cuti. Selain itu, sebanyak 72,5 persen responden menyebutkan bahwa mereka tidak mengalami kenaikan upah meskipun telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama. Persentase yang sama juga menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan promosi jabatan meski telah menunjukkan loyalitas dan kinerja selama bertahun-tahun. Temuan ini mengindikasikan bahwa bentuk diskriminasi yang dialami cenderung berkaitan dengan posisi dan hak dasar ketenagakerjaan, sebagaimana pengakuan Dd perempuan pekerja F&B, yang sebelumnya sebagai barista kemudian dipindah sebagai staf bagian SDM atau *Human Resource* (HR).

Dd menyampaikan bahwa di kedua posisi tersebut, ia sering diberi tugas tambahan yang tidak termasuk dalam job desc utamanya.

“Dari jam 3 sore sampai jam 11 malam, kadang bisa sampai jam 12 malam kalau *weekend*... Tetapi kita bisa pulang sampai jam dua atau tiga pagi” (Dd, 22 Tahun).

Dd menambahkan bahwa seluruh beban kerja itu tidak sepadan dengan gaji yang diterimanya.

“...Tenaga kita yang kita keluarin untuk *dapet gaji segitu* dan dengan job desc sebanyak itu menurut *gue nggak worth it sih*...” (Dd, 22 Tahun).

Sementara pengalaman Ln (22 tahun), pekerja ritel, juga menunjukkan adanya beban kerja berlebihan. Demikian juga pengalaman Kk (22 tahun).

"...*Gue ngerjain* semuanya, dari ganti harga, bersih-bersih, jadi kasir juga. Kalau kasir *kan* mesti nawarin barang juga, promo, produk yang harganya lebih mahal. Bahkan kadang *gue* jadi penasihat juga, misalnya ada yang nanya produk yang enak yang mana, ya *gue* arahin. Terus juga pernah disuruh jualan keliling naik motor..." (Ln, 22 Tahun).

"Semua dikerjain. *Ngasirin* iya, bikin kopi iya, masak juga, terus angkat-angkat barang. Tetapi barangnya *tuh* yang berat, bukan kayak ciki-ciki *doang*. Angkat air, minyak, beras, tepung, semua. *Gak* ada *job station*-nya. Kadang harusnya *gue* udah pulang siang ini, tetapi *ketunda* sampe malam cuma buat *nerima* barang atau *beresin* *kerjaan* yang belum kelar di jam *shift*" (Kk, 22 Tahun).

Dari paparan Ln maupun Kk, jelas menunjukkan adanya ketidakjelasan deskripsi pekerjaan maupun jam kerja. Hal tersebut mempertegas kenyataan bahwa ada ketidakadilan bagi para pekerja. Kondisi kerja yang melelahkan ini, ternyata didukung dengan tidak adanya hubungan kerja yang suportif. Misalnya, informan Kk (22 tahun) sering kali merasa diremehkan oleh rekan-rekannya sendiri, khususnya yunior laki-laki yang berada di bawah koordinasinya. Saat ia mencoba untuk bersikap tegas, mereka tidak menunjukkan rasa hormat, malah kerap menjadikannya bahan candaan. Beberapa dari mereka bahkan melampaui batas profesionalitas dengan melakukan kekerasan seksual secara terang-terangan, apalagi sejak rekan kerjanya mengetahui statusnya sebagai janda. Bentuk kekerasan yang dialami mulai dari komentar vulgar hingga tindakan menyentuh fisik, bahkan meraba bagian tubuhnya.

"*Gue* pernah marah karena mereka *gak ngerjain* tugasnya, tetapi responsnya malah diledekin. 'Apa sih Kak marah-marah *mulu*,' sambil ketawa. Bahkan ada kru laki-laki yang sampai *nyentuh-nyentuh* *gue*, tiba-tiba *nepok* pantat, kadang *gak* cuma *nepok*, tetapi juga diraba-raba" (Kk, 22 tahun).

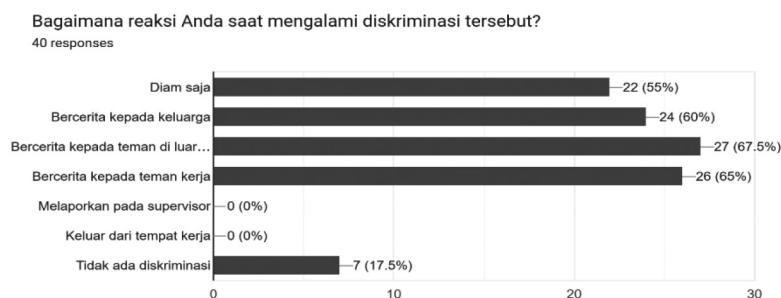
Temuan survei tidak ada satu pun responden yang menyampaikan adanya kekerasan seksual.

Ketertutupan responden saat survei tentu bisa dipahami karena kekhawatiran mereka atas konsekuensi dari informasi maupun pengakuan yang mereka sampaikan melalui kuesioner. Meski demikian, data kualitatif mengungkapkan praktik pelecehan seksual, sebagaimana pengakuan Kk yang bekerja di ritel:

"... *Gue* pernah banget pantat *gue* dipegang terus tangannya mulai naik. *Gue* juga *gak ngerti* kenapa *gue* malah *diem aja*. Padahal *pengen banget* *gue* tampar saat itu juga..." (Ln, 22 Tahun).

Informan Dd yang bekerja di sektor F&B, juga menghadapi kekerasan seksual dalam berbagai bentuk, baik fisik maupun verbal. Ia pernah mengalami perlakuan tidak pantas dari atasan yang bersikap terlalu dekat secara fisik, serta menerima komentar-komentar seksual yang menjijikkan dari pelanggan laki-laki. Ucapan seperti hinaan bernada seksual atau lelucon yang merendahkan perempuan menjadi hal yang sering ia dengar saat melayani pengunjung. Situasi ini membuatnya merasa tidak aman dan tidak dihargai sebagai pekerja karena keberadaannya justru dijadikan objek pelecehan, bukan dihormati atas pekerjaannya.

Dalam menanggapi pengalaman diskriminasi, dari data survei, responden dapat melakukan beberapa pilihan, antara lain: ada 67,5 persen memilih untuk bercerita kepada teman di luar lingkungan kerja, 65 persen mengungkapkannya kepada rekan kerja, serta 60 persen berbagi dengan keluarga. Pilihan ini mencerminkan kecenderungan perempuan pekerja untuk mencari dukungan emosional dan validasi atas pengalamannya kepada pihak yang dipercayainya. Namun, yang perlu dicermati adalah ada 22 responden (55 persen) yang memilih diam saja. Respons ini tentu masih perlu dipertanyakan, apakah mengindikasikan sikap 'normalisasi', "tidak peduli", atau justru 'ketidakberanian' terkait dengan posisi tawar yang lemah.



Grafik 5. Respons terhadap Diskriminasi di Tempat Kerja

Sumber: Hasil olah data survei penelitian

Berkenaan dengan sikap “diam”, temuan kualitatif dari informan Yy (23 Tahun) yang mengaku enggan melaporkan perlakuan yang tidak adil atau tindakan kekerasan seksual yang ia alami. Ia merasa “sadar diri” karena hanya lulusan SMK dan khawatir suaranya tidak akan dianggap penting. Meskipun tempat kerjanya memiliki mekanisme khusus untuk menangani kekerasan seksual, Yy memilih untuk tidak memperpanjang urusan dan membiarkan hal tersebut berlalu. Sama halnya dengan permasalahan ketika ia tidak dipromosikan meski sudah bekerja bertahun-tahun, ia merasa suaranya tidak dianggap penting karena hanya lulusan SMK. Bahkan, Yy cenderung menghindari pelaku kekerasan dan bersikap cuek terhadap pengalaman kekerasan yang ia alami.

“... Sadar diri juga sih karena... Oh ya *gue* cuma lulusan SMK *gitu kan*. Mungkin belum bisa diangkat kayak karena itu” (Yy, 23 Tahun).

Sementara, Vx yang bekerja di F&B sempat mencoba bercerita kepada seorang senior yang ia anggap lebih dewasa dan bisa memberikan solusi. Namun, bukannya mendapat dukungan, ceritanya justru disepelekan dengan komentar yang meremehkan. Bahkan, pengalamannya disebarkan ke rekan kerja lain tanpa persetujuan, membuatnya merasa semakin terisolasi. Proses pelaporan ke HR pun terhambat karena kendala bahasa sebab pihak yang bertanggung jawab tidak bisa berbahasa Indonesia, membuatnya kehilangan ruang aman untuk mengadakan perlakuan yang ia alami.

“... *Gue* kayaknya udah pernah cerita, *gue* coba cerita yang *gue* anggap ini lebih tua dan mungkin lebih *ngerti* dan bisa *ngabantu*. Tetapi ternyata kayak cuma dibilang, “Apaan sih lo cuma kayak *gitu doang*,” *gitu*” (Vx, 21 Tahun).

Sementara, Dd (22 tahun) sempat mengalami tekanan emosional yang begitu kuat selama bekerja, sampai ia sering menangis karena kelelahan fisik dan mental yang menumpuk. Di tengah tuntutan kerja yang berat, ia merasa terus-menerus terdesak oleh perlakuan tidak menyenangkan dari lingkungan sekitar. Ketika tekanan mencapai puncaknya, Dinda memberanikan diri untuk bersikap tegas, baik dengan menegur langsung pelaku kekerasan maupun dengan membatasi interaksi yang dirasa menguras energi. Ia berusaha tetap menjaga kendali atas dirinya, bahkan ketika emosinya nyaris meledak dalam situasi penuh ketegangan.

Pada kasus Ln, tidak berani untuk melapor atau bercerita mengenai perlakuan yang ia alami karena takut

tidak didengar dan hanya dianggap sepele. Akhirnya, ia memilih untuk keluar dari tempat kerja tersebut. Mengenai seksisme di F&B, menurutnya, atasan sama sekali tidak peduli, yang terpenting adalah pekerjaan selesai, tanpa memperhatikan perlakuan yang tidak adil terhadap pekerja, khususnya perempuan.

“Lapor *enggak* sih, *gak* pernah karena *gue* *ngerasa* *gue* tuh bukan siapa-siapa di sini. *Gue* *ngerasa* kayak anak bawang *doang* di sini, kayak *gue* cuma dibutuhin pas mereka lagi libur *doang*. Kayak ya *udahlah* *gue* buat apa juga *ngomong* *toh* *gue* juga cuma *part time*, *gitu*. *Gue* takut *gak* *didengerinnya* sih *sebenarnya* pendapat *gue*” (Ln, 22 Tahun).

Adapun informan Kk merasa serba salah dalam menghadapi situasi tidak menyenangkan di tempat kerjanya. Ketika mencoba menegur atau marah, sikapnya malah dianggap bercanda oleh rekan-rekan kerja. Di sisi lain, ia merasa tidak bisa keluar karena sangat bergantung pada pekerjaan ini. Saat mencoba untuk melapor, ia juga merasa bahwa atasan tidak peduli sehingga ia merasa terjebak dalam situasi yang sulit.

“... Makanya di situ *gue* bingung. Ya *udah*, *telen aja diomelin* atasan juga jadi serba salah, ya. Dari bawah *gak nurut*, dari atas juga *diteken* *gitu* ya, iya kayak *gitu*, makanya suka bingung sendiri di situ” (Kk, 22 Tahun).

Dari temuan survei maupun pengakuan informan, dapat dirangkum bahwa berbagai pengalaman diskriminasi yang dihadapi oleh pekerja perempuan di sektor F&B dan ritel, dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Pelaku bisa rekan kerja, atasan, juga pelanggan, sedangkan respon mereka yang mengalaminya juga menunjukkan bentuk yang beragam. Dalam kaitannya dengan respons, temuan menunjukkan bahwa pilihan diam dan atau bercerita ke lingkaran terdekat lebih menjadi pilihan dan tampaknya menjadi bagian strategi bertahan di tengah kebutuhan atau tekanan ekonomi, selain modal manusia (pendidikan) yang terbatas.

Refleksi Pengalaman Perempuan Pekerja Melalui Perspektif Interseksionalitas

Diskriminasi yang dialami oleh perempuan pekerja muda di sektor ritel dan F&B bersifat tumpang tindih, melibatkan banyak identitas sosial, seperti gender, usia, kelas ekonomi, dan status pekerjaan informal. Pendekatan interseksionalitas Crenshaw (1989) menjelaskan bagaimana identitas-identitas ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling memperkuat kerentanan. Dalam konteks kerja informal, perempuan muda

cenderung ditempatkan dalam posisi rentan karena minim perlindungan dan ketergantungan pada penilaian atasan maupun pelanggan, menunjukkan interaksi antara patriarki, kapitalisme, dan relasi kuasa.

Sebagian besar responden survei maupun informan berusia 21–23 tahun, bekerja dengan status kontrak, mobilitas tinggi, dan pengalaman kerja minim. Karakteristik kerja di sektor ini menekankan pelayanan dan penggunaan ekspresi emosional, yang umumnya dibebankan kepada perempuan. Mereka ditempatkan di posisi, seperti kasir atau pelayan, sementara tugas fisik dan teknis lebih banyak diberikan kepada laki-laki. Pembagian kerja ini memperlihatkan segregasi gender yang merugikan perempuan sejak awal. Pekerjaan domestik ringan pun lebih sering dilimpahkan kepada mereka, menguatkan stereotipe biologis bahwa perempuan “kurang kuat” dibanding laki-laki. Survei menunjukkan bahwa perempuan jarang diberi akses ke posisi teknis dan harus berupaya lebih keras agar diakui setara.

Sistem kerja yang fleksibel justru membuka ruang eksploitasi: deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, *rolling shift*, multitugas, dan lembur tanpa bayaran menjadi hal biasa. Banyak informan mengaku kelelahan fisik dan mental karena harus mengerjakan banyak peran tanpa pelatihan. Bahkan, ada tempat kerja yang memberlakukan larangan membawa air minum, bahkan menolak cuti. Hal ini mencerminkan lemahnya perlindungan dan kuatnya eksploitasi sistemik. Situasi ini diperparah dengan latar belakang pendidikan dan ekonomi yang membuat mereka tidak punya banyak pilihan selain bertahan.

Kekuasaan atasan kerap digunakan untuk melegitimasi berbagai perlakuan diskriminatif dan ketimpangan, dengan cara membungkusnya dalam narasi kekeluargaan atau loyalitas. Salah satu bentuk ketimpangan, bahkan diskriminasi, adalah sulitnya prospek peningkatan karier bagi perempuan, bahkan cenderung dihambat. Beberapa informan tidak dipromosikan karena latar pendidikan atau dianggap tidak akan resign. Survei menunjukkan bahwa mayoritas responden lulusan SMA/ sederajat belum pernah naik jabatan meski sudah bekerja bertahun-tahun. Lebih dari itu, atasan berperan besar dalam melembagakan kebijakan yang cenderung diskriminatif seperti tidak menaikkan upah. Bias lainnya terhadap perempuan adalah larangan hamil sebagai wujud kontrol atasan pada tubuh perempuan. Absennya serikat pekerja semakin memperlemah posisi tawar perempuan pekerja. Ketimpangan ini bukan hanya bersifat

struktural, yakni dengan menghalangi mobilitas sosial dan mempertahankan status subordinat perempuan dalam hierarki kerja, tetapi juga kultural yakni anggapan tentang daya tarik perempuan dalam menjaring konsumen atau pelanggan.

Pelaku diskriminasi tidak hanya datang dari atasan, tetapi juga rekan kerja dan pelanggan. Rekan kerja sering kali meremehkan atau melecehkan, sementara pelanggan memperkuat kekerasan berbasis gender karena sektor ini bersifat terbuka. Posisi kerja yang menuntut pelayanan langsung ke pelanggan juga menjadikan tubuh dan ekspresi perempuan sebagai komoditas. Kerja emosional dituntut bersamaan dengan ekspektasi penampilan menarik. Hal ini menciptakan standar ganda dan membebani perempuan secara psikologis. Konsekuensi sebagai “*frontliner*” (layanan terdepan), perempuan pekerja tidak jarang alami kekerasan seksual, mulai dari komentar tidak senonoh hingga sentuhan fisik.

Singkatnya, perempuan pekerja di sektor F&B maupun ritel, rentan mengalami pelecehan, baik dari pelanggan, atasan, maupun rekan kerja. Fakta ini menegaskan bahwa kekerasan seksual adalah risiko nyata yang dilekatkan pada kerja perempuan di sektor informal. Akumulasi kekerasan dan diskriminasi dari berbagai aktor menunjukkan bahwa perempuan muda di sektor ritel dan F&B menghadapi diskriminasi yang berlapis, kompleks, dan terstruktur secara sistemik.

Faktor-faktor yang Melatarbelakangi

Diskriminasi terhadap perempuan pekerja muda di sektor F&B dan ritel muncul sebagai hasil dari tumpukan faktor sosial yang saling berkelindan, sebagaimana dijelaskan oleh pendekatan feminisme sosialis. Kerangka ini melihat bahwa eksploitasi terhadap perempuan tidak hanya berasal dari patriarki, tetapi juga kapitalisme yang menempatkan perempuan, khususnya dari kelas pekerja, dalam posisi subordinat. Para responden maupun informan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal—seperti kondisi ekonomi, pendidikan rendah, usia muda, status perkawinan, dan identitas keagamaan—bertemu dengan faktor eksternal berupa struktur kerja yang patriarkal dan fleksibel, pembagian kerja yang seksis, serta tekanan kultural dan spasial. Kombinasi ini memperkuat kerentanan perempuan muda dalam dunia kerja. Kebutuhan ekonomi memaksa mereka bertahan dalam situasi eksploitasi tanpa prospek promosi, sementara pendidikan rendah menghambat mobilitas vertikal. Gender berperan dalam membatasi

akses terhadap tugas teknis dan posisi strategis serta status sebagai perempuan muda membuat mereka ditempatkan di posisi rendah dengan pelatihan minim.

Selain itu, diskriminasi berbasis agama dan status perkawinan semakin memperberat posisi subordinat mereka. Perempuan berhijab kesulitan mendapat pekerjaan, sementara identitas sebagai janda menjadi sumber stigma dan kekerasan seksual seperti yang dialami oleh Kk. Beberapa tempat kerja bahkan memaksa pekerja mengikuti kegiatan agama tertentu atau memberikan perlakuan tidak adil kepada pekerja muslim seperti yang dialami Vx. Dalam konteks ini, diskriminasi tidak hanya berlapis, tetapi juga saling memperkuat. Struktur sosial kerja yang eksploitasi tidak berdiri sendiri, melainkan dihidupi oleh stereotipe gender, bias kelas, stigma usia, dan prasangka keagamaan yang terlembagakan secara sistemik. Untuk itu, pengalaman diskriminatif para informan harus dilihat sebagai hasil dari interseksi berbagai identitas yang mereka sandang, bukan sekadar insiden tunggal atau kebetulan.

Diskriminasi berlapis terhadap perempuan pekerja muda di sektor F&B dan ritel diperkuat oleh faktor eksternal, seperti sistem kerja yang terlalu fleksibel dan kontraktual. Semua informan dan responden dalam survei bekerja tanpa jaminan kerja tetap, yang membuat mereka tidak punya daya tawar atas hak-hak dasar, termasuk cuti hamil. Sistem kerja ini memungkinkan perusahaan lepas tangan atas perlindungan pekerja. Di sisi lain, lokasi geografis seperti Kota Depok—sebagai wilayah urban pinggiran dengan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan—menjadi lahan subur bagi praktik eksploitasi. Minimnya kehadiran serikat pekerja dan lemahnya kesadaran kolektif semakin memperburuk posisi tawar perempuan muda yang umumnya lulusan non-perguruan tinggi dan masuk ke sektor informal dengan upah rendah serta status kerja yang rawan.

Secara struktural, pasar kerja informal memberi ruang eksploitasi dengan menjadikan tenaga kerja perempuan muda sebagai buruh murah, mudah diganti, dan lemah secara posisi tawar. Pemilik usaha memanfaatkan tingginya persaingan kerja untuk menawarkan upah minim tanpa jaminan sosial. Relasi kuasa yang timpang antara atasan dan perempuan pekerja juga memicu pelecehan dan kekerasan, terutama karena tidak ada mekanisme pengawasan yang ketat. Selain itu, desain ruang kerja—seperti dapur atau gudang tanpa CCTV—sering kali menciptakan kondisi yang memfasilitasi kekerasan seksual. Sebaliknya, posisi seperti kasir atau bar yang berada di

area terbuka justru mengekspose perempuan pekerja terhadap pelecehan dari pelanggan. Pembagian ruang kerja yang tidak netral gender ini memperlihatkan bagaimana tubuh perempuan dimanfaatkan secara ekonomis dan dilemahkan secara sistemik.

Digitalisasi layanan melalui platform, seperti GoFood atau ShopeeFood juga memperkuat eksploitasi. Alih-alih meringankan beban kerja, pesanan daring menambah intensitas kerja tanpa tambahan tenaga atau kompensasi. Pekerja perempuan dituntut untuk multitasking dalam ritme kerja cepat berbasis algoritma. Selain itu, lokasi tempat kerja turut memengaruhi tingkat risiko dan perlindungan. Informan seperti Luna yang bekerja di pusat perbelanjaan mengalami perlindungan lebih dibandingkan rekan lain yang bekerja di luar pusat perbelanjaan, namun tetap tidak lepas dari diskriminasi halus. Perbedaan spasial ini menunjukkan bahwa struktur fisik tempat kerja membentuk dinamika kekuasaan, perlindungan, dan persepsi atas keamanan. Dalam banyak kasus, ruang kerja di luar pusat perbelanjaan menjadi wilayah abu-abu tempat kekerasan dan diskriminasi berlangsung tanpa kontrol atau sanksi yang jelas.

Diskriminasi terhadap perempuan pekerja muda di sektor informal bukan hanya dari struktur kerja yang eksploitasi, tetapi juga diperkuat oleh nilai-nilai kultural yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat. Norma sosial yang melekatkan peran perempuan sebagai sosok penurut, ramah, dan melayani membuat banyak perempuan pekerja menormalisasi ketidakadilan, bahkan ketika mengalami diskriminasi atau kekerasan. Keyakinan bahwa perempuan kurang efisien atau tidak cocok untuk pekerjaan teknis juga dilembagakan di tempat kerja. Kesempatan perempuan dibatasi pada posisi kasir, pelayan, atau administratif. Nilai-nilai patriarkis ini hadir dalam relasi antara atasan dan bawahan, maupun antar pekerja, memperkuat pembagian kerja bias gender, dan melegitimasi kekerasan verbal maupun fisik sebagai sesuatu yang wajar.

Budaya “kekeluargaan” dalam sektor informal semakin memperhalus eksploitasi. Perempuan diharapkan loyal tanpa menuntut hak karena dianggap “bagian dari keluarga”. Konsep ini sering menutupi relasi kuasa yang timpang, seperti terlihat dalam kasus Dinda yang bekerja tanpa bayaran atau jam kerja yang tidak adil. Situasi ini memperlihatkan bagaimana faktor kultural bekerja bersamaan dengan struktur ekonomi untuk membungkam resistensi perempuan. Perempuan muda dari latar pendidikan dan ekonomi

rendah dianggap cukup untuk mengisi posisi *frontliner* karena dianggap tidak layak untuk posisi strategis. Dalam posisi ini, mereka menghadapi tekanan untuk selalu tampil ramah, meski sering dilecehkan, tanpa ruang untuk menolak atau melapor karena minimnya perlindungan kerja.

Diskriminasi berlapis ini muncul dari persilangan antara gender, usia, status kerja, pendidikan, dan kelas sosial, menciptakan sistem yang membuat perempuan muda sangat rentan dieksploitasi. Posisi mereka dalam hierarki kerja yang fleksibel namun represif, dimanfaatkan oleh sistem kapitalistik yang mengejar efisiensi tenaga kerja murah dan diperkuat oleh patriarki yang membakukan norma gender. Akibatnya, diskriminasi tidak terjadi secara terpisah, tetapi sebagai sistem sosial-ekonomi yang saling memperkuat, sebagai satu bentuk ketimpangan yang memperparah bentuk lainnya. Dalam konteks ini, pendekatan feminisme sosialis menegaskan bahwa intervensi harus menasar keseluruhan sistem, bukan hanya perilaku individu, tetapi juga struktur kerja dan norma budaya yang menciptakan dan melanggengkan ketidakadilan.

Respon Perempuan Pekerja Korban Diskriminasi dan Tindak Lanjut



Gambar 1. Kuadran Respon Korban Diskriminasi

Merujuk pada pengalaman didiskriminasi para informan, peta kuadran menggambarkan respons dan tindak lanjut para informan setelah mengalami diskriminasi atau kekerasan di tempat kerja, dengan dua sumbu utama: aktif-pasif dan bertahan-keluar.

Sumbu horisontal menunjukkan keputusan untuk tetap bekerja atau resign, sementara sumbu vertikal merepresentasikan derajat keaktifan korban dalam merespons ketidakadilan. Pembagian ini membantu memahami strategi korban bukan sebagai respons tunggal, tetapi sebagai hasil dari proses dinamis yang kompleks.

Di kuadran aktif-bertahan, informan, seperti Dd, Kk, dan Vx menunjukkan keberanian melawan ketidakadilan dengan cara mengonfrontasi pelaku, melapor, atau mencari dukungan rekan kerja. Mereka tetap bekerja, tetapi tidak diam, melainkan berusaha mengubah keadaan atau memperkuat posisi mereka dalam sistem yang timpang. Ini memperlihatkan bahwa bertahan bukan selalu tanda pasrah, melainkan bisa menjadi bentuk perlawanan yang sadar.

Kuadran aktif-keluar menunjukkan keputusan resign sebagai bentuk perlawanan terhadap lingkungan kerja yang toksik. Dd, misalnya, keluar setelah mengalami kekerasan seksual dan kegagalan manajemen memberi perlindungan. Resign di sini bukan bentuk menyerah, tetapi cara menyelamatkan diri saat perlawanan dalam sistem tidak lagi memungkinkan. Tindakan ini tetap aktif karena didasari kesadaran atas hak dan kebutuhan akan keselamatan.

Sebaliknya, kuadran pasif-bertahan mencerminkan respons yang lebih menghindari atau terpaksa, seperti menjauhi pelaku atau menerima situasi tanpa konfrontasi langsung, seperti yang dilakukan Yy dan Kk. Respons ini sering kali bukan karena tidak sadar akan ketidakadilan, tetapi karena tekanan psikologis, rasa takut, atau trauma yang mengarah pada "tonic immobility" yaitu kondisi biologis dan emosional yang membuat korban membeku, bukan melawan.

Di kuadran pasif-keluar, korban seperti Ln memutuskan untuk resign tanpa melapor atau melawan karena merasa tidak ada perlindungan atau saluran yang aman. Resign dilakukan sebagai upaya menyelamatkan diri dalam diam, sekaligus menunjukkan kegagalan sistem kerja dalam menjamin rasa aman. Perlu dicatat bahwa respons korban sangat dipengaruhi oleh banyak faktor: ekonomi, pendidikan, dukungan sosial, dan lingkungan kerja. Oleh karenanya, pergerakan antar-kuadran pun mungkin terjadi, menjadikan peta ini sebagai cerminan proses adaptif yang dinamis, bukan klasifikasi yang kaku.

Penutup

Penelitian ini berangkat dari kesadaran bahwa perempuan pekerja informal di sektor F&B dan ritel, khususnya di wilayah urban pinggiran seperti Depok, masih luput dari perhatian kebijakan maupun kajian akademik. Padahal, mereka mengalami diskriminasi berlapis yang saling terkait dan memperkuat, mencakup kekerasan simbolik dan material yang berlangsung secara sistemik. Argumen utama penelitian ini adalah ketimpangan yang dihadapi perempuan tidak bisa dipahami secara terpisah karena berkaitan erat dengan struktur kerja informal yang longgar serta lemahnya regulasi yang melindungi keberadaan perempuan di sektor ini.

Berbeda dari studi sebelumnya yang cenderung terfokus pada buruh sektor formal atau hanya satu aspek ketidakadilan, penelitian ini menggunakan pendekatan interseksionalitas dan feminisme sosialis untuk membaca keterhubungan antara gender, kelas, dan struktur kerja. Diskriminasi dalam sektor ini tidak hanya berupa kekerasan seksual atau verbal, tetapi juga termanifestasi dalam stereotipe kerja, pembagian tugas berbasis gender, eksploitasi tenaga, dan penghambatan mobilitas karier. Minimnya perlindungan hukum memperkuat dominasi dan relasi kuasa yang timpang.

Informan dalam penelitian ini mengalami kekerasan dari atasan, rekan kerja, hingga pelanggan. Ruang kerja mereka penuh tekanan ekonomi, minim keamanan, dan tidak menyediakan mekanisme pengaduan yang aman. Budaya kerja justru membungkam ketimpangan, menjadikan diskriminasi dan kekerasan sebagai hal yang dianggap biasa. Situasi ini menunjukkan bahwa kekerasan bersifat terstruktur dan terlembaga dalam sistem kerja informal yang bebas dari pengawasan. Meskipun demikian, perempuan pekerja tidak sepenuhnya pasif. Mereka menunjukkan bentuk agensi dan resistensi, seperti resign dari lingkungan kerja yang toksik, mengonfrontasi pelaku, atau membagi cerita ke sesama rekan. Tindakan ini menunjukkan adanya kesadaran dan ruang bertindak, walau sering kali terbatas dan bersifat individual. Namun, bentuk agensi ini penting sebagai benih perubahan yang lebih kolektif dalam menghadapi ketimpangan struktural.

Diskriminasi berlapis yang mereka alami berdampak luas, mulai dari tekanan psikologis dan ekonomi hingga ketidakpastian masa depan kerja. Posisi tawar yang lemah membuat mereka sulit menuntut keadilan tanpa risiko kehilangan pekerjaan. Normalisasi kekerasan pun diperkuat oleh ketiadaan sistem pengawasan.

Secara jangka panjang, diskriminasi ini mereproduksi ketimpangan gender dan kelas secara sistemik. Perubahan tidak cukup dari kebijakan teknokratis saja, tetapi perlu intervensi struktural, baik secara politik, hukum, maupun budaya untuk menciptakan ruang kerja yang adil dan aman bagi perempuan pekerja informal.

Penelitian ini mengungkapkan diskriminasi berlapis yang dialami perempuan pekerja informal di sektor F&B dan ritel, menggunakan pendekatan interseksional dan feminisme sosialis. Ketimpangan tidak hanya bersumber dari identitas gender, tetapi juga posisi kelas, struktur kerja informal, dan terbatasnya akses perlindungan sosial. Keterbatasan studi ini terletak pada jumlah informan dan wilayah penelitian yang hanya mencakup Kota Depok. Studi lanjutan perlu memperluas sektor, wilayah, dan latar belakang informan serta menggali lebih jauh aspek agensi, resistensi, dan korelasi diskriminasi dengan faktor sosial.

Hasil penelitian menegaskan pentingnya intervensi kebijakan yang melindungi perempuan pekerja informal. Negara perlu menetapkan standar upah layak, memperluas jaminan sosial, serta membentuk mekanisme pelaporan kekerasan yang aman dan berpihak pada korban. pemilik usaha juga perlu bertanggung jawab menciptakan tempat kerja yang setara dan bebas kekerasan, melalui pelatihan rutin dan distribusi kerja adil tanpa bias gender. Serikat pekerja dan organisasi buruh berperan penting membuka ruang partisipasi perempuan dan memperjuangkan isu kekerasan, eksploitasi, serta beban kerja ganda.

Di tengah sistem kerja yang timpang, penting bagi perempuan pekerja informal untuk menyadari hak-haknya dan membangun kekuatan kolektif. Keterlibatan dalam komunitas, forum diskusi, atau organisasi pekerja bisa menjadi cara memperkuat daya tawar dan memperluas jaringan dukungan. Meskipun dibentuk oleh struktur yang menindas, berbagai bentuk agensi, baik individual maupun kolektif, perlu terus diperkuat sebagai upaya negosiasi menuju ruang kerja yang lebih aman, adil, dan setara.

Daftar Pustaka

- Aisyah, S. N. 2024. Zonasi Kebudayaan Betawi-Sunda di Wilayah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat (Disertasi Doktoral, Universitas Negeri Jakarta).
- Alifa, I. S., Ayodya, M. F. P., & Danadharta, I. 2025. SEKSISME PADA INDUSTRI FOOD AND BEVERAGE (STUDI ETNOGRAFI KRITIS DI KOPIMANA27 TEBET). In *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Komunikasi (SEMAKOM)*, Vol. 3, No. 1, Januari, pp. 117–123.

- Autin, K. L. et al. 2022. Decent Work Among Women Workers: An Intersectional Approach. *Journal of Counseling Psychology* 69(6), pp. 775.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2024. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021–2023. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjJwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>.
- Bergmann, B. R. 2011. Sex Segregation in the Blue-Collar Occupations: Women's Choices OR Unremedied Discrimination? Comment on England. *Gender & Society* 25(1), pp. 88–93. <https://doi.org/10.1177/0891243210389813>.
- Carastathis, A. 2014. The Concept of Intersectionality in Feminist Theory. *Philosophy Compass* 9/5 (2014): pp. 304–314, 10.1111/phc3.12129.
- Conn, C. E. 2004. Blue-Collar Women at Work: A Poststructuralist Feminist Reading of Gendered Identities and Materiality.
- Crenshaw, K. 2013. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics In *Feminist Legal Theories*. pp. 23–51. Routledge.
- Evans, E. 2015. *The Politics of Third Wave Feminisms: Neoliberalism, Intersectionality, and the State in Britain and the US* (1st ed.). Palgrave Macmillan UK.
- Khan, F. & Surisetti, S. 2023. Vulnerable Sites: Bottom-of-the Pyramid Blue-collar Workers, Occupational Gendering and Earnings Disparity. *Indian Journal of Labour Economics* 66(3), pp. 855–883. <https://doi.org/10.1007/s41027-023-00454-5>.
- Lorber, J. 1997. *The Variety of Feminisms and Their Contribution to Gender Equality*. Oldenburger Universit tsreden Nr. 97.
- Nava, N. 2024. Di Balik Dapur Industri F&B: Marginalisasi Tersembunyi Perempuan Pekerja. *Retorika.id*. https://www.retorika.id/liputan-khusus_2024-09-15_di-balik-dapur-industri-F&B-marginalisasi-tersembunyi-pekerja-perempuan.html.
- Parker, K. & Funk, C. 2017. Gender Discrimination Comes in many Forms for Today's Working Women. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>.
- Pines, A. & Guendelman, S. 1995. Exploring the Relevance of Burnout to Mexican Blue Collar Women. *Journal of Vocational Behavior* 47(1), pp. 1–20. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1026>.
- Samuels, G. M. & Ross-Sheriff, F. 2008. Identity, Oppression, and Power: Feminisms and Intersectionality Theory. *Affilia* 23(1), pp. 5–9. <https://doi.org/10.1177/0886109907310475>.
- van Doorn, N. 2017. Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low-Income Service Work in the 'On-Demand' Economy. *Information, Communication & Society* 20(6), pp. 898–914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>.
- Strand, S. 2014. Ethnicity, Gender, Social Class and Achievement Gaps at Age 16: Intersectionality and 'Getting It' for the White Working Class. *Research Papers in Education* 29(2), pp. 131–171. <https://doi.org/10.1080/02671522.2013.767370>.
- Syzmanski, S. & Wells, R. 2016. Blue-collar Classroom: From the Individual to the Collective. *Labor Studies Journal* 41(1), pp. 67–88. <https://doi.org/10.1177/0160449X16630487>.
- Warouw, N. 2008. *Industrial Workers in Transition Women's Experiences of Factory Work in Tangerang. Women and Work in Indonesia*. Routledge: Oxon.
- Wulandari, R. 2022. Diskriminasi Perempuan di Tempat Kerja. *Jurnal Idea Hukum*, Vol. 8 No. 1 Edisi Maret 2022.

