

ANALISIS FEMINISME LIBERAL DALAM PEMENUHAN HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN DI PT FREEPORT INDONESIA TAHUN 2017-2019

Bergitha Yesika Marsel¹⁾
Roberto Octavianus Cornelis²⁾
Putri Hergianasari³⁾

Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Komunikasi, Universitas
Kristen Satya Wacana¹⁾
email: 372019402@student.uksw.edu

Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Komunikasi, Universitas
Kristen Satya Wacana²⁾
email: robert.seba@uksw.edu

Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Komunikasi, Universitas
Kristen Satya Wacana³⁾
email: putri.hergianasari@uksw.edu

Article Info

ABSTRACT

Article History:

Received:

Jan/2022

Accepted:

Feb/2022

Published:

Mar/2022

Keywords:

Hak Tenaga Kerja
Perempuan; PT. Freeport Mc-
Moran; SDGs; Kesetaraan
Gender.

This article analyzes the contribution of PT Freeport Indonesia as a non-state actor in encouraging gender mainstreaming, especially women's labor rights, using a liberal feminist approach. In a liberal feminist perspective, gender equality is considered important to empower women, especially in the mining sector. PT Freeport Indonesia supports Goal 5 of the SDGs and recognizes the need to provide opportunities for women in the economic aspect to manage resources more broadly and get opportunities equal to men. Through SINCERE guidelines and making efforts to fulfill the rights of women workers, innovation is realized through the Minegem Productivity Improvement project. This research uses a qualitative approach with interview techniques. The research results highlight that PT Freeport Indonesia has been a positive actor in achieving gender equality by creating opportunities and protection for female workers. However, efforts are needed to formulate more comprehensive regulations to ensure the fulfillment of the rights of women workers so that the SDGs in Goal 5 can be achieved effectively in the context of the mining industry.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, setiap aktor internasional dipaksa untuk bisa mendorong pembangunan berkelanjutan berdasarkan hak asasi manusia dan kesetaraan gender untuk mendukung pembangunan sosial, ekonomi, dan juga lingkungan hidup (Nurfahirah et al., 2022). *Sustainable Development Goals* (SDGs) didasari pada prinsip-prinsip universal, integrasi dan inklusif untuk mencapai tujuannya, yaitu “*No-one Left Behind*” atau tidak akan ada seorang yang tertinggal (Hadiwijoyo & Anisa, 2019). Berdasarkan pada goals ke-5, *Mencapai Kesetaraan Gender dan Memberdayakan Semua Perempuan dan Anak Perempuan*, SDGs melakukan reformasi bagi perempuan guna mendapatkan hak yang sama terhadap sumber-sumber ekonomi (sdgs.un.org, 2016). Adapun, hak-hak tersebut juga diperbanyak ke penggunaan teknologi terapan, terlebih khusus pada teknologi informasi dan komunikasi, untuk mendukung pemberdayaan perempuan yang berkelanjutan. Tujuan tersebut tidak terlepas dari kebijakan serta penegakan hukum yang diterapkan untuk mendorong adanya kesetaraan gender serta pemberdayaan perempuan pada semua level individu ataupun kelompok (Kementrian PPN & Bappenas, 2020).

Tujuan ke-5 dari SDGs membutuhkan aktor internasional untuk terlibat dalam mendukung dan mewujudkan implementasi SDGs pada sektor yang membutuhkan pemerataan kesetaraan gender (sdgs.bappenas.go.id, 2018). Dalam hal ini, aktor non-pemerintah memiliki peran untuk terlibat secara langsung mendukung dan mendorong nilai-nilai hak asasi manusia yang sejalan dengan target SDGs ke-5. Aktor internasional yang dapat memberikan sumbangsih terbesar terhadap implementasi SDGs adalah *Multinational Corporation* (MNC). Perusahaan multinasional memiliki karakteristik yang cukup mendominasi pekerja laki-laki daripada perempuan (Rezza, 2019). Perusahaan multinasional merupakan aktor dalam dunia hubungan internasional yang memberikan peran dan perubahan terhadap politik dan ekonomi internasional pada suatu negara (Margono, 2016). Keberadaan MNC mempunyai kekuatan besar dalam memobilisasi perekonomian negara yang ditempati. Pada umumnya, perusahaan multinasional memiliki satu induk perusahaan yang kemudian memperluas perusahaan tersebut di beberapa negara. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai upaya untuk memperluas usaha dan penanaman modal asing (Agata et al., 2021). Strategi yang dibangun oleh MNC ini bisa dilihat oleh perusahaan asing asal Amerika Serikat, yaitu PT. Freeport Indonesia yang beroperasi di Provinsi Papua, Indonesia, PT. Freeport Indonesia merupakan salah satu perusahaan terbesar di dunia yang memiliki aset penting bagi perekonomian Indonesia. Freeport menjadi perusahaan penambang dan menghasilkan konsentrat yang mengandung tembaga, emas, dan perak (Hisage, 2017). Konsentrat tersebut akan dipasarkan ke seluruh penjuru dunia dan juga di dalam negeri, khususnya *smelter* tembaga yang sedang beroperasi di Indonesia. Berdirinya perusahaan multinasional di tengah-tengah masyarakat luas mengundang berbagai fenomena sosial. PT. Freeport Indonesia memberikan banyak peluang bagi masyarakat Indonesia, dalam hal mengelola sumber daya manusia (Azzarqa & Abidin, 2017). Sebagai bagian dari aktor internasional, PT. Freeport Mc-Moran memiliki tanggung jawab untuk menciptakan perubahan dan kepedulian terhadap fenomena sosial yang terjadi akibat dari adanya aktifitas perusahaan tersebut. Tanggung jawab sosial merupakan sebuah kewajiban yang

harus dilengkapi karena hal ini berkaitan dengan dampak sosial yang terjadi kepada masyarakat setempat, dan juga bagi tenaga kerja (Naiborhu, 2018).

Fenomena sosial yang terjadi pada sektor pekerjaan adalah penempatan perempuan pada posisi kedua setelah laki-laki. Dari berbagai sektor pekerjaan, pertambangan merupakan salah satu sektor yang diidentikkan dengan maskulinitas. Hal ini mengartikan bahwa perempuan masih dianggap rentan dan sangat berisiko pada sektor pertambangan (Mahmudah, 2020). Pengarusutamaan gender pada sektor pekerjaan bukan hanya sekedar menjadi kepentingan perempuan tetapi juga menunjukkan adanya korelasi terhadap kemajuan perusahaan dengan mengupayakan pengarusutamaan gender di Indonesia. Stigma yang telah dibangun oleh masyarakat luas terhadap pekerjaan pertambangan yang diisi oleh kaum perempuan telah menimbulkan banyak opini. Namun, seiring dengan berjalannya waktu, serta semakin berkembangnya zaman dan kemajuan teknologi, masyarakat luas mulai terbuka dan mengalami perubahan dalam melihat bidang pertambangan. Penempatan perempuan pada sektor pertambangan tidak lagi dipandang miring oleh masyarakat luas, dan telah mengisi ruang-ruang kosong untuk membantu dan meningkatkan regulasi-regulasi yang ada.

Upaya dalam menjunjung tinggi kesetaraan gender, PT. Freeport menciptakan nilai-nilai pedoman SINCERE sebagai pegangan kerja untuk karyawan (PT. Free Port, 2020). Pedoman tersebut berguna bagi perusahaan dan karyawan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Nilai-nilai dalam pedoman tersebut meliputi, *Safety* (keselamatan), *Integrity* (integritas), *Commitment* (komitmen), *Respect* (menghormati), dan *Excellent* (Keunggulan). Lima nilai tersebut merupakan sebuah cerminan bagi perusahaan untuk tetap dapat menjaga kualitas tenaga kerja yang berkualitas. Kemudian, dukungan untuk lingkungan kerja yang kondusif bagi perempuan, maka diperlukannya pemenuhan hak-hak tenaga kerja dari perusahaan. Hak-hak perempuan meliputi, hak cuti menstruasi, hak fasilitas khusus pada jam kerja tertentu, hak perlindungan selama hamil, hak cuti hamil dan melahirkan, hak biaya persalinan, dan hak larangan diskriminasi. Pemenuhan hak-hak tenaga kerja bagi perempuan adalah sebuah kewajiban untuk perusahaan (Tantimin & Sinukaban, 2021).

Hak tenaga kerja perempuan di Indonesia memiliki perlindungan hukum yang tertuang dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 32 ayat (2) dan Pasal 35 ayat (3). Dalam hal ini kedua pasal tersebut telah menunjukkan bagaimana posisi perempuan dalam memperoleh perlindungan hukum untuk setiap pekerjaan dari berbagai aspek. Dari segi pertambangan, tenaga kerja perempuan masih diragukan karena dunia kerja tambang yang identik dengan 3M (*man, money, and machine*), serta kondisi lingkungan kerja yang cukup ekstrim untuk perempuan. Untuk itu, dalam pemenuhan hak dan keselamatan tenaga kerja di Indonesia dibutuhkan perlindungan hukum yang dapat menjamin setiap tenaga kerja perempuan dalam berbagai sektor pekerjaan, khususnya pada sektor pertambangan. PT. Freeport Mc-Moran berdasarkan pada goals ke-5 SDGs, telah melakukan pengupayaan dalam mengimplementasikan nilai-nilai kesetaraan gender pada kaum perempuan yang bekerja di sektor pertambangan (Lestari, 2012). Penempatan perempuan di bawah tambang *Grasberg Block Cave* merupakan sebuah terobosan baru yang menjunjung nilai-nilai kesetaraan gender bagi perempuan. Peralnya,

peran perempuan dalam pertambangan bawah tanah merupakan suatu hal yang tidak diperbolehkan akibat peraturan pemerintah Indonesia yang telah melarang perempuan untuk tidak ditempatkan atau bekerja di tambang bawah tanah. Maka dari itu, PT. Freeport Indonesia menggunakan teknologi canggih untuk mendukung dan mendorong peran baru bagi perempuan dalam sektor pertambangan. Teknologi canggih ini dinamakan dengan *Minegem Productivity Improvement* yang merupakan alat berat (*loader*) dengan mengoperasikan dari jarak jauh (PT Freeport Indonesia, 2022). Hal ini digunakan mengingat keselamatan pekerja dari berbagai ancaman. Posisi perempuan pada sektor pertambangan PT. Freeport Indonesia bukan hanya sekedar mengisi kekosongan tenaga kerja, tetapi telah menjadi sebuah tujuan untuk memberdayakan serta mempercayakan posisi-posisi penting bagi masa depan PT. Freeport Indonesia. Pemberian kesempatan terhadap perempuan untuk dapat menyentuh dunia pertambangan adalah hal yang harus dijaga dan tetap memiliki ruang yang besar bagi perempuan untuk dapat membuktikan bahwa pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki dapat juga dikerjakan oleh kaum perempuan.

Untuk itu, tulisan ini akan menganalisis pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan di PT. Freeport Indonesia dalam mendukung kesetaraan gender berdasarkan pada goals ke-5 SDG's pada tahun 2017 hingga 2019. Berdasarkan pada laporan tahunan perusahaan pada ketiga tahun tersebut, pekerja perempuan tidak terlalu mengalami peningkatan sesuai dengan target global yang diharapkan oleh perusahaan. Kemudian, hal tersebut akan didukung dengan pemenuhan hak tenaga kerja, dan upaya perusahaan dalam mendorong kesetaraan gender di lingkungan kerja pada sektor pertambangan. Kedua aspek tersebut merupakan bagian penting bagi perusahaan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia dan pemberian hak yang sama bagi perempuan untuk memperoleh kesempatan atau mengelola sumber daya yang sama dengan laki-laki berdasarkan pemikiran feminis liberal. Dalam pemikiran feminis liberal, J.S Mill menekankan pada perlunya rasionalitas terhadap perempuan. J.S Mill menekankan untuk mewujudkan persamaan antara laki-laki dan perempuan yang persamaan tersebut tidak cukup dengan hanya memberikan Pendidikan yang setara, akan tetapi juga harus memberikan kesempatan yang sama dalam berperan di aspek ekonomi. Hal tersebut juga harus dijamin hak sipilnya yang meliputi hak berorganisasi, hak kebebasan untuk berpendapat, hak untuk memilih dan hak milik pribadi serta hak sipil lainnya (Donner, 1992).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu sebuah paradigma untuk memahami makna individu ataupun kelompok yang berkaitan dengan permasalahan atau fenomena yang terjadi dan merupakan hasil dari sebab-akibat dari adanya permasalahan tersebut (Moleong, 2014). Jenis penelitian deskriptif menggambarkan hubungan sebab-akibat, dampak, serta solusi untuk fenomena sosial dari isu yang diteliti (Kusumastuti & Khoiron, 2019). Analisis penelitian akan berfokus pada proses pemenuhan hak tenaga kerja perempuan yang

dilakukan oleh PT. Freeport McMoran sesuai tujuan pembangunan berkelanjutan internasional. Data literatur yang dikumpulkan bersumber dari artikel ilmiah terkait kesetaraan gender, dokumen-dokumen resmi lembaga, serta berita media massa/sosial daring. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan pihak PT. Freeport Indonesia sebagai sumber data primer. Data primer dari hasil wawancara berupa transkrip wawancara dianalisis dengan menggunakan teori feminis liberal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak Tenaga Kerja di Indonesia perlu dirasakan oleh semua kaum baik laki-laki maupun perempuan. Perlu adanya kesetaraan hak dalam bekerja untuk menjamin berlangsungnya sistem kerja yang suportif, aman serta tidak adanya tekanan atau diskriminasi dari pihak yang kuat kepada yang lemah. Setiap pekerja mendapatkan perlindungan hukum yang sama. Untuk menjamin hal tersebut, maka pemerintah Indonesia menciptakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003, untuk menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama. Industri pertambangan dapat menjadi contoh sektor yang tepat untuk melihat apakah hak tenaga kerja perempuan di Indonesia sudah terpenuhi atau belum. Hal ini dikarenakan posisi perempuan pada industri pertambangan masih dianggap rentan atau lemah untuk terjun langsung bekerja di area tambang. Selain itu, juga terdapat UU Ketenagakerjaan, No. 12 Tahun 1948, Pasal 8 ayat 1, yang melarang wanita bekerja di tambang bawah tanah. Pasal tersebut menyatakan bahwa "*Orang wanita tidak boleh menjalankan di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah.*" Namun, pasal ini tidak berlaku bagi wanita yang harus berhubungan langsung dengan pekerjaan yang kadang-kadang harus turun ke lapangan atau bagian tambang bawah tanah.

Hak tenaga kerja yang dirasakan oleh perempuan pada sektor pertambangan di PT. Freeport Indonesia juga meliputi banyak hal, seperti hak cuti menstruasi, hak perlindungan selama hamil, hak cuti hamil dan melahirkan, hak biaya persalinan, dan hak larangan diskriminasi (Rochmaniah & Sinduwiatmo, 2021). Perlindungan dan adanya hak tenaga kerja bagi perempuan sangat diperlukan dalam perusahaan ataupun sektor kerja lainnya. Hal ini perlu dilakukan karena jika ditinjau secara biologis dan medis, menstruasi dan kehamilan dapat berdampak pada masalah kesehatan. PT. Freeport Indonesia melakukan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan dengan memberikan maksimal 2 (dua) hari cuti haid (hasil data wawancara dengan karyawan perempuan, Corry sebagai operator minegem). Jangka waktu dua hari tersebut dapat dipergunakan untuk istirahat dan pemulihan fisik perempuan ketika haid. Sehingga, ketika kembali bekerja perempuan dapat nyaman bekerja dan memaksimalkan pekerjaan. Sedangkan, perlunya adanya hak perlindungan dan cuti hamil karena pada masa kehamilan perempuan rentan terhadap keguguran. Salah satu sebab perempuan mengalami keguguran yaitu oleh aktivitas perempuan yang berat dan berlebihan, dan mendapatkan paparan radiasi atau zat beracun secara berlebihan. Pada kondisi lingkungan kerja seperti sektor

pertambahan, tingkat paparan radiasi dan zat-zat beracun sangat tinggi. Untuk itu, perempuan yang dalam masa kehamilan perlu jauh dari jangkauan hal-hal tersebut. Adanya sikap *aware* dari sesama tenaga kerja di lingkungan bekerja sangat dibutuhkan bagi seorang ibu hamil. Pada lingkungan kerja di PT. Freeport Indonesia terdapat sikap kepedulian yang baik antar-sesama karyawan, terutama untuk mereka yang sedang dalam masa kehamilan. Untuk perempuan yang sedang dalam masa kehamilan, tidak akan dipekerjakan secara kasar atau pada lingkungan kerja yang cukup ekstrim seperti di bawah tanah.

Cuti melahirkan adalah hal yang wajib diberikan oleh perusahaan terhadap perempuan, karena ketika perempuan dalam masa perhitungan persalinan perlu untuk menjaga kesehatan fisik dan mental serta istirahat yang cukup saat proses persalinan. Kedua hal tersebut jika tidak mendapatkan hak atau perlindungan, maka akan berdampak juga pada kinerja pekerja perempuan yang tidak optimal. Berdasarkan hasil wawancara, PT. Freeport Indonesia memberikan cuti hamil dan melahirkan selama tiga bulan, diikuti dengan tanggungan biaya persalinan (wawancara dengan karyawan perempuan, Jenny Eluay sebagai operator alat berat). Perusahaan memfasilitasi karyawan dengan mendirikan rumah sakit ISOS AEA (Alas Emas Abadi), Mitra Masyarakat, dan Rumah Sakit Waa Banti. Fasilitas tersebut dapat digunakan untuk karyawan maupun masyarakat lokal untuk berobat. Untuk karyawan perempuan yang sedang hamil atau pemeriksaan kesehatan, dapat menggunakan fasilitas tersebut secara gratis.

Hak larangan diskriminasi pun harus dijunjung tinggi oleh perusahaan, untuk keamanan dan perlindungan fisik ataupun tindakan verbal pada karyawan perempuan. Hal ini mengingat kembali pada perempuan yang masih dianggap “lemah” dan “rentan” terhadap perlakuan tidak pantas. Diskriminasi adalah perbedaan perlakuan terhadap sesama manusia yang berdasarkan pada jenis kelamin, ras, suku, agama, sosial, dan lain sebagainya. Tindakan ini dapat berdampak pada hak asasi manusia yang akan menghambat kebebasan dasar manusia dalam kehidupan dan pekerjaan. Diskriminasi pada sektor pekerjaan biasanya diidentikan dengan perlakuan ketidaksetaraan, memperoleh kesempatan yang sama, dan juga aturan yang cenderung memihak ke salah satu pihak. Perempuan memiliki hak untuk hidup secara terhormat dan terhindar dari kekerasan maupun pelecehan. Untuk itu, perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar untuk pemenuhan hak dan keselamatan pekerja perempuan di lingkungan kerja, serta mencegah segala bentuk diskriminasi. Untuk meniadakan adanya diskriminasi kepada pekerja perempuan dalam lingkungan kerja, maupun kehidupan sehari-hari disana, PT. Freeport Indonesia menyediakan fasilitas *mess hall* khusus untuk perempuan yang tidak digabung laki-laki. Kemudian, fasilitas bus untuk karyawan perempuan dan laki-laki akan dipisah. Hanya saja, fasilitas-fasilitas tersebut tidak dapat menjamin sepenuhnya diskriminasi tidak akan terjadi pada lingkungan kerja.

Penerapan prinsip-prinsip hak asasi manusia dalam perusahaan harus diterapkan dan dilaksanakan guna memperlakukan karyawan, kontraktor, dan masyarakat secara adil. Perusahaan multinasional seperti PT. Freeport Indonesia memiliki partisipasi dalam *Voluntary Principles on Security and Human Rights*, dengan komitmen yang bulat terhadap pelaksanaan hak asasi manusia. Kebijakan HAM dalam lingkungan perusahaan PT. Freeport Indonesia, berlaku bagi semua

operasi dan kontraktor untuk bebas berserikat dan musyawarah bersama. Menghormati hak asasi manusia telah diterapkan oleh PT. Freeport Indonesia pada akhir tahun 1990-an dan terakhir diperbaharui pada tahun 2017. Perusahaan menjalankan bisnis dengan cara yang konsisten searah dengan Hak Asasi Manusia dan Prinsip Panduan PBB (UN *Guiding Principles*) tentang Bisnis dan Hak asasi manusia (Prawira, 2022). Pada tahun 2017, PT. Freeport Indonesia lalu memajukan integrasi Prinsip-Prinsip Panduan PBB ke dalam bisnis perusahaan. Perusahaan mempromosikan kesadaran hak asasi manusia kepada karyawan dan kontraktor melalui pelatihan dengan melibatkan pemerintah serta komunitas lokal. Pemerintah memiliki kemampuan dan pengaruh yang luas dalam pengambilan kebijakan. Sedangkan komunitas sebagai mediator atau koneksi yang memiliki pemikiran idealis tentang hak asasi manusia. Keterlibatan pemerintah dan komunitas lokal dalam penerapan hak asasi manusia ini memiliki peran yang besar terhadap perusahaan untuk bisa menjalankan prinsip-prinsip HAM.

Tabel 1. Posisi Kepemimpinan Perempuan di PT. Freeport Indonesia

| Keterangan | Tahun 2017 | Tahun 2018 | Tahun 2019 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| <i>Board of Directors</i> | 25% | 40% | 33% |
| <i>Executive Management</i> | 8% | 10% | 11% |
| <i>Management</i> | 11% | 12% | 12% |
| <i>Non-Management</i> | 12% | 13% | 13% |
| <i>Total Workforce</i> | 12% | 13% | 13% |

Sumber: (PT. Freeport, 2019)

Terkait dengan data kuantitatif jumlah tenaga perempuan di PT. Freeport Indonesia pada tahun 2017-2019, telah menunjukkan sebuah perubahan yang tidak cukup signifikan. Tahun 2017, pekerja perempuan di PT. Freeport Indonesia terdapat 12% populasi karyawan di perusahaan. Tenaga kerja perempuan menguasai 13% dari populasi karyawan perusahaan, dan 12% memegang semua posisi manajerial. Sedangkan, pada tahun 2019 jumlah tenaga kerja perempuan pada perusahaan tidak mengalami peningkatan dan tetap sama dari tahun 2018 yaitu hanya menduduki 13%. Pada kedua tahun terakhir, perusahaan belum mencapai target global dari 15% representasi perempuan dalam tenaga kerja global (PT. Freeport, 2019). Terdapat sebuah hambatan yang dialami oleh pekerja perempuan pada lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan tenaga kerja di perusahaan. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan, mengenai beberapa aspek yang diukur antara lain: keseimbangan hidup, kejelasan jalur karir, dan bias sejarah (tidak jujur atau penuturan yang memihak) atau ketidaksadaran, pada tahun 2017, ditemukan perlakuan diskriminatif atau pelecehan. Namun tidak ada satu pun yang terbukti benar. Perusahaan lalu menentukan intervensi terbaik guna meningkatkan kesadaran internal, meningkatkan tingkat retensi perempuan, dan menciptakan budaya yang inklusif, dan memberi wanita kesempatan yang sama untuk peningkatan karir. Upaya dalam peningkatan pekerja perempuan pada sektor pertambangan, perusahaan kemudian

mulai mengembangkan inisiatif global untuk semakin memperkuat fokus pada inklusi dan keragaman di tempat kerja.

PT. Freeport Indonesia mendukung kesetaraan dan inklusi gender di lingkungan perusahaan. Hal tersebut merupakan bagian dari implementasi nilai pedoman perusahaan yaitu SINCERE (*Safety, Integrity, Commitment, Respect, & Excellence*). Perusahaan menciptakan nilai SINCERE sebagai bentuk untuk menghargai satu sama lain tanpa membeda-bedakan dalam lingkungan kerja. SINCERE juga merupakan pedoman spirit perusahaan untuk mendukung sumber daya manusia dan terprogresif pada semua level unit bisnis. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan untuk dapat menciptakan serta memperhatikan tingkat kemampuan dan komunikasi yang baik untuk seluruh karyawan dan pihak yang berkepentingan dalam lingkungan perusahaan. Nilai-nilai SINCERE tersebut dijadikan sebagai identitas perusahaan yang menjunjung tinggi keragaman, kesetaraan, dan meningkatkan *value* dan karir pada karyawan, sehingga dapat berdampak bagi perkembangan perusahaan itu sendiri. Kemudian, masing-masing dari nilai-nilai SINCERE tersebut memiliki peran yang berbeda-beda. *Safety* (keamanan) merupakan sikap keseharian setiap karyawan dalam mengutamakan keselamatan untuk karyawan sendiri, rekan kerja, dan juga komunitas. Keselamatan menjadi sangat penting dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada industri pertambangan yang sangat ekstrim, sehingga nilai keamanan ini dapat diimplementasikan untuk keberlangsungan hidup dan keselamatan karyawan. *Integrity* (integritas) yaitu karyawan yang memiliki sikap jujur, terbuka, dan bertanggung jawab. Dalam dunia kerja, sikap jujur dan berintegritas sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri dan juga karyawan. Hal ini dapat berfungsi bagi karyawan untuk mencapai reputasinya dengan potensi serta kemampuan yang sesuai tanggung jawab yang dijalankan. *Commitment* (komitmen) adalah berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan dan komunitas tempat bekerja dalam jangka panjang.

Dalam membangun komitmen sebagai karyawan untuk punya jiwa semangat dan kuat untuk bertahan pada lingkungan kerja, harus memiliki dorongan untuk mengerahkan nilai-nilai nyaman dan perasaan yang mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. hal ini bukan mengenai karir, gaji, dan lain sebagainya tetapi bagaimana perusahaan dapat memposisikan karyawan untuk tetap merasa nyaman, dan aman. *Respect* (menghargai) adalah memperlakukan satu sama lain dan pihak yang berkepentingan secara hormat. Menghormati adalah komponen kunci yang penting dari budaya perusahaan. Mengingat lingkungan kerja yang sangat didominasi oleh kaum laki-laki dalam dunia pertambangan, maka perlu adanya sikap menghargai untuk memiliki rasa kebersamaan serta kesetaraan bagi karyawan laki-laki dan perempuan secara adil yang sejalan juga dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia internasional. Kemudian, terkadang antarkaryawan dan pihak yang berkepentingan menggunakan *power* untuk menekan mereka yang lemah. Terakhir, *Excellence* (keunggulan) yaitu tenaga kerja bisa mengejar keunggulan dalam pekerjaan. Hal ini dapat didukung dengan kemampuan dan kekuatan serta kreatifitas yang berbeda dari setiap karyawan untuk mengelola sumber daya yang ada. Sehingga, produktifitas dapat bernilai tinggi dan bermutu untuk mencapai keuntungan, keadilan sosial dan juga dapat berdampak luas. Nilai-

nilai tersebut menuntun perilaku seluruh karyawan PT. Freeport Indonesia dalam lingkungan kerja, dan dapat mengedepankan etika bisnis dalam interaksi.

Perusahaan multinasional seperti PT. Freeport Indonesia memberlakukan kesamaan hak terhadap tenaga kerja perempuan dan laki-laki. Berangkat dari kesamaan hak perempuan di area pertambangan yang masih dianggap “lemah”, PT. Freeport berupaya untuk menjamin persamaan hak dan kesempatan kerja yang sama bagi perempuan dan laki-laki. Dalam dunia pertambangan, terdapat berbagai alat berat, salah satunya yang dinamakan *loader*. Alat berat ini difungsikan untuk memuat hasil galian atau timbunan dari alat lain untuk dipindahkan ke alat angkut lainnya. *Loader* dapat digunakan untuk pekerjaan *land clearing*, mengangkut bahan material, mengelupas permukaan tanah, dan juga *finishing* dengan menghaluskan atau meratakan bidang pekerjaan. Di area tambang PT. Freeport Indonesia, penggunaan *loader* terdapat pada dua area yaitu di bawah tanah dan di GBC *Underground* atau disebut juga proyek *Minegem Productivity Improvement*. Untuk itu, pekerjaan ini sering didominasi oleh kaum laki-laki yang harus turun langsung dalam area tambang bawah tanah. *Minegem* merupakan salah satu penerapan *operational excellence* dalam proses bisnis di PT. Freeport Indonesia. Penempatan perempuan untuk memegang *loader* ini cukup rentan terhadap keselamatan kerja karena area lingkungan yang ekstrim. Kemudian, fenomena yang terjadi pada area tambang ini mengharuskan PT. Freeport Indonesia untuk memikirkan inovasi baru bagi perempuan untuk bisa memegang alat berat tersebut. Untuk itu, PT. Freeport dengan bantuan dan pengaruh teknologi yang canggih, perusahaan ini menemukan peran baru bagi wanita dalam pertambangan dengan menciptakan *loader* atau yang dikenal dengan sebutan *minegem* yang bisa di kontrol dari jarak jauh. Pekerjaan ini menghasilkan keuntungan yang sama dengan apa yang dihasilkan oleh laki-laki, seperti kesempatan pengembangan karir.

Mengacu pada kasus yang diteliti, peneliti ingin melihat posisi pekerja perempuan pada sektor pertambangan akan coba dilihat melalui perspektif teori feminis liberal yang menekankan kesetaraan aspek ekonomi, serta jaminan hak sipilnya yang meliputi hak berorganisasi, hak kebebasan untuk berpendapat, hak untuk memilih dan hak milik pribadi, dengan meninjau kebebasan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hak serta kesempatan dalam dunia kerja. Posisi perempuan pada sektor pertambangan, khususnya wilayah kerja PT. Freeport Indonesia masih didominasi oleh laki-laki. Dengan alibi bahwa cakupan lingkungan kerja yang cukup ekstrim dan cenderung berlokasi di bawah tanah, yang kemudian membuat lapangan kerja bagi perempuan di bagian tambang masih minim. Tidak hanya sebatas itu, berdasarkan data yang tercantum pada laporan tahunan PT. Freeport Indonesia dari tahun 2017-2019, ditemukan bahwa tenaga kerja perempuan belum memenuhi target 15%. Belum terpenuhinya target tersebut menandakan bahwa, manajemen perusahaan belum optimal dalam menciptakan alternatif yang bertujuan untuk merekrut dan membina pengembangan karir bagi perempuan di perusahaan. Selain karena perempuan memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan rumah tangga, yang membuat pekerja perempuan di PT. Freeport Indonesia terkadang sulit untuk dapat mengatur waktu di tempat kerja, dan aktifitas lain diluar kerja serta kurangnya kejelasan jalur karir perempuan pada pekerjaan, yang membuat perempuan masih hidup dengan berbagai *stereotype* yang melekat

pada masyarakat yang masih menganggap perempuan pada posisi yang “lemah”. Hal tersebut kemudian, membuat banyak pekerja perempuan yang belum percaya diri atau ragu pada dirinya sendiri untuk terjun pada pekerjaan lapangan. Salah satu indikator penyebab kurangnya tenaga kerja perempuan di PT. Freeport Indonesia yakni adanya bias gender atau sejarah dalam sektor pertambangan. Bias gender merupakan kondisi yang memihak pada satu pihak dan merugikan pihak lain. Kembali lagi pada penjelasan sebelumnya, bahwa sektor pertambangan masih dipimpin oleh laki-laki dan rentan terhadap diskriminasi gender. Perempuan, dalam hal ini tentu memikirkan bagaimana risiko yang akan dialaminya jika bekerja dengan lingkungan yang didominasi oleh laki-laki, dimana perlakuan diskriminasi dan pelecehan tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja.

Feminis liberal mematahkan stigma masyarakat luas terhadap perempuan yang selalu ditempatkan pada pekerjaan yang sifatnya feminin dan ruang lingkup kerja yang cenderung patriarki. Bahwasanya, pertambangan adalah pekerjaan milik laki-laki, dan perempuan belum memiliki kapasitas untuk menjangkau pekerjaan tersebut. Namun, perusahaan pertambangan seperti PT. Freeport Indonesia membuka peluang bagi perempuan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada pada perusahaan. Hal ini didukung dengan pembukaan lowongan kerja bagi perempuan, meskipun jumlahnya tidak setara atau sebanyak laki-laki. PT. Freeport Indonesia juga mendukung adanya kesetaraan gender dan kesempatan bagi perempuan melalui inovasi-inovasi baru terutama pada bagian alat berat. Inovasi tersebut dibuat dalam bentuk teknologi atau yang dinamakan proyek *Minegem Productivity Improvement*. Meskipun, perempuan tidak dapat terjun langsung pada lapangan, namun dengan adanya inovasi tersebut menandakan bahwa PT. Freeport Indonesia telah memperjuangkan kesempatan dan hak yang sama bagi perempuan untuk mengelola sumber daya tersebut.

Perempuan merupakan individu yang memiliki keterampilan yang tidak jauh kalah dari laki-laki, dimana ketelatenan dan ketelitian sangat dibutuhkan pada sektor pekerjaan tambang. Melalui keterbatasan-keterbatasan perempuan yang “lemah” secara fisik, perempuan mampu melakukan pergerakan untuk dapat melewati keterbatasan tersebut dalam dirinya. Dalam artian, perempuan mampu memberikan kontribusi dan menunjukkan adanya kemajuan perusahaan dengan mengupayakan pengarusutamaan gender dalam lingkungan kerja. Hal ini yang kemudian, didukung dalam perspektif feminis liberal yang menginginkan adanya kebebasan bagi perempuan dari peranan gender yang bersifat menindas. Kesempatan perempuan dalam aspek ekonomi sangat besar. Perempuan dalam pekerjaan datang dengan latar belakang yang berbeda-beda, perusahaan seperti PT. Freeport Indonesia memiliki tanggung jawab yang besar terhadap posisi perempuan di perusahaan. PT. Freeport memiliki kebijakan untuk membuat semua keputusan ketenagakerjaan berdasarkan fungsi penting dari suatu posisi dan kualifikasi setiap individu untuk posisi tersebut. Perusahaan memberikan peluang gaji dan tunjangan yang sama kepada setiap pekerja dengan keterampilan, kinerja, dan tanggung jawab yang serupa secara substansial. Hal ini juga didukung dengan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di perusahaan.

Perspektif feminis liberal dilandaskan dengan instrumen bahwa perlu adanya perjuangan terhadap pemenuhan hak bagi perempuan, meniadakan

diskriminasi ditempat kerja, dan juga mengupayakan perubahan hukum yang lebih menguntungkan perempuan. Di Indonesia, perlindungan hukum bagi perempuan untuk memperoleh hak dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Pasal 32 ayat (2) dan Pasal 35 ayat (3). Pada pasal-pasal UU terkait sudah diatur bahwa perempuan memiliki hak cuti menstruasi, hak perlindungan saat hamil, hak cuti melahirkan, hak untuk mendapatkan biaya persalinan, dan juga hak larangan diskriminasi. Pemenuhan hak terhadap perempuan harus menjadi prioritas tersendiri bagi semua perusahaan di Indonesia tidak terkecuali pada sektor pertambangan. mengacu pada undang-undang yang sudah diberlakukan, hal ini didukung dengan hasil yang didapat melalui wawancara langsung dengan beberapa pekerja perempuan di PT. Freeport Indonesia, diketahui bahwa hak-hak ketenagakerjaan perempuan sudah menjadi salah satu *concern* prioritas dan PT. Freeport selaku subjek penelitian telah memenuhi lima aspek tersebut. Perusahaan memiliki kebijakan hak asasi manusia dilandaskan dengan prinsip-prinsip PBB dalam bisnis. Hak asasi manusia mencakup hak kebebasan berekspresi, hak sosial, hak budaya dan ekonomi, serta hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Untuk hak perlindungan diskriminasi, perusahaan sangat peka terhadap hak tersebut, yang mana perusahaan memiliki pedoman yang menjunjung kesetaraan dan hak asasi manusia.

Pedoman keempat yaitu *respect* menjadi nilai dasar PT. Freeport McMoran untuk meniadakan tindakan diskriminasi dalam lingkungan kerja antara karyawan, kontraktor, dan juga masyarakat. Nilai *respect* mengandung makna untuk saling menghormati antara sesama dalam ide dan gagasan, serta tanpa membedakan identitas ataupun gender. Sejalan dengan prinsip hak asasi manusia, setiap individu maupun kelompok dapat memperoleh kebebasan dari segala bentuk diskriminasi, penindasan, perampasan, dan perlakuan yang dapat menyebabkan manusia tidak dapat hidup secara layak. Karyawan maupun pemangku kepentingan di perusahaan wajib mengimplementasikan nilai *respect* guna mendukung rasa kebersamaan antara pekerja yang secara adil. Dengan terwujudnya penghormatan, pemenuhan, penegakan dan pemajuan hak asasi manusia menandakan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar untuk kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja yang kondusif.

Melihat pada lingkup pembahasan mengenai hak tenaga kerja perempuan, kesetaraan gender, dan hak asasi manusia, ketiga hal tersebut merupakan bagian yang penting dalam mendorong pembangunan berkelanjutan atau SDGs. Hal tersebut berkaitan dengan poin ke-5 SDGs, yaitu untuk mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan perempuan dan anak perempuan. Pembangunan berkelanjutan mendorong perubahan-perubahan yang didasari oleh hak manusia dan kesetaraan. Dalam hal ini, PT. Freeport Indonesia sebagai aktor non-negara memiliki kewajiban dan kontribusi positif dalam mendukung pembangunan berkelanjutan bukan hanya kepada masyarakat saja, tetapi kepada tenaga kerja di lingkungan perusahaan. Perusahaan wajib untuk memastikan lingkungan yang sehat bagi tenaga kerja baik untuk keselamatan pekerja maupun kesetaraan. Pada SDGs poin ke-5, terdapat target untuk mencapai tujuan berkelanjutan yang dibentuk dalam enam poin. Peneliti akan mendasarkan pemenuhannya dalam program keterampilan, kebijakan hak asasi manusia, dan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan.

Pada poin pertama, yaitu mengakhiri segala bentuk diskriminasi terhadap semua perempuan dan anak perempuan dimana saja. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan perempuan di PT. Freeport Indonesia, tindakan diskriminasi belum bisa sepenuhnya bersih pada lingkungan kerja. Dalam artian, masih terdapat perilaku diskriminasi yang terjadi kepada tenaga kerja perempuan. Menurut Jenny Eluay (karyawan perempuan PT. Freeport), bentuk diskriminasi yang terjadi dalam lingkungan kerja PT. Freeport Indonesia adalah posisi perempuan yang sejauh ini baru sampai level 4 (*General Superintendent*). Hal ini bukan disebabkan karena ketidakmampuan perempuan untuk menduduki posisi tersebut, melainkan terdapat oknum laki-laki yang tidak rela posisi tersebut ditempati oleh perempuan. Penempatan perempuan dalam jabatan atau struktur organisasi perusahaan ini, terkadang masih menimbulkan sikap kecemburuan, dan pengaruh budaya patriarki. Laki-laki selalu menjadi pemimpin baik dalam keluarga maupun lingkungan kerja. Untuk itu, dapat dilihat bahwa pada poin kesatu ini, perusahaan belum sepenuhnya meregulasi terkait tindakan-tindakan diskriminatif yang terjadi pada lingkungan kerja, khususnya pada setiap individu-individu yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut.

Poin kedua, yaitu mengeliminasi segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan pada ruang publik dan privat, termasuk perdagangan (*trafficking*) dan seksual dan bentuk eksploitasi lainnya. Jika melihat pada lingkungan kerja sektor pertambangan, terlebih khusus PT. Freeport Indonesia, bentuk kekerasan terhadap perempuan ini jarang terjadi atau terdengar. Mengapa demikian, kembali lagi pada penerapan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan, serta penerapan nilai *respect* pada SINCERE, yang ketiga poin tersebut telah menunjukkan sikap kepedulian dan perlindungan terhadap perempuan di lingkungan perusahaan. Dalam sektor tambang, perempuan dikatakan sebagai “aset” yang harus dilindungi karena terdapat kelangkaan. Artinya, jumlah tenaga kerja perempuan pada sektor tambang yang tidak setara dengan laki-laki, mengakibatkan mereka harus dilindungi agar tetap ada dan dapat memberikan kontribusi untuk mengelola sumber daya yang ada. Target ketiga yaitu, menghapuskan segala semua praktik yang membahayakan, seperti perkawinan anak, dini dan paksa, dan sunat perempuan. Untuk dalam perusahaan sendiri, tidak terdapat regulasi mengenai poin ketiga tersebut.

Kemudian, pada poin keempat yaitu menyadari dan menghargai pelayanan dan kerja domestik yang tidak dibayar melalui penyediaan pelayanan publik, kebijakan perlindungan infrastruktur dan sosial serta mendorong adanya tanggung jawab bersama di dalam rumah tangga dan keluarga yang pantas secara nasional. Perempuan memiliki peranan yang besar pada setiap sektor pekerjaan. Peluang yang dibuka oleh PT. Freeport Indonesia menjadi salah satu aspek pendukung untuk peningkatan kualitas hidup perempuan. Perusahaan pada setiap tahunnya, membuka peluang pekerjaan bagi perempuan dengan mengambil berbagai sektor pendidikan dan pengalaman yang berbeda-beda. Hal ini didukung juga dengan target perusahaan yang ingin mencapai 15% posisi perempuan dalam kepemimpinan dalam perusahaan. Poin tersebut, kemudian telah menjawab target nasional yang ingin dicapai oleh negara, salah satunya ialah peningkatan kualitas hidup dan peran perempuan di berbagai sektor.

Target kelima yaitu memastikan bahwa semua perempuan dapat berpartisipasi penuh dan mendapat kesempatan yang sama untuk kepemimpinan pada semua level pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi dan publik. Untuk melihat target kelima ini maka perlu melihat pada data Tabel 1 posisi kepemimpinan perempuan di PT. Freeport Indonesia. Pada tabel tersebut, telah menjelaskan bagaimana posisi perempuan dalam kepemimpinan, proporsi perempuan secara keseluruhan dalam perusahaan dari tahun 2017 hanya 12%, 2018 menduduki 13%, dan 2019 masih sama dengan 2018, yaitu 13%. Data tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa PT. Freeport Indonesia telah memastikan perempuan berpartisipasi dan diberikan kesempatan yang sama untuk memimpin dalam kehidupan perusahaan. Meskipun, proporsinya tidak sebanding atau setara dengan proporsi kepemimpinan laki-laki dalam lingkungan perusahaan.

Poin terakhir adalah memastikan adanya akses universal terhadap kesehatan seksual dan reproduksi dan hak reproduksi sebagaimana telah disepakati dalam Program Aksi Konferensi Internasional mengenai Kependudukan dan Pembangunan dan Aksi *Platform* Beijing dan dokumentasi hasil dari konferensi review keduanya (Ahmad, 1997). Salah satu target pada poin ini ialah penguatan kapasitas kelembagaan yang bertanggung jawab atas pengarusutamaan gender. Pada poin ini, terdapat fokus target mengenai meningkatkan penggunaan teknologi yang memungkinkan, khususnya teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan pemberdayaan perempuan. Kembali lagi pada pembahasan terkait kesetaraan gender yang dibentuk oleh PT. Freeport lewat kemampuan teknologi, dengan menciptakan inovasi baru yang menempatkan perempuan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Lewat proyek *Minegem Productivity Improvement*, perempuan dapat yang menguasai bidang alat berat dan memiliki kesempatan serta hak yang sama dengan laki-laki. Kemudian, poin ini juga mengandung fokus yang mengadopsi dan memperkuat kebijakan yang baik dan perundang-undangan yang berlaku untuk peningkatan kesetaraan gender dan pemberdayaan kaum perempuan di semua tingkatan. Negara Indonesia memberlakukan undang-undang ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan, dan keselamatan bagi tenaga kerja, terlebih khusus perempuan. Dalam mendorong kesetaraan gender, perlu didasari pada nilai-nilai, norma, serta kebijakan dalam penerapannya. Hal ini akan mendukung posisi perempuan dalam pengarusutamaan gender di Indonesia maupun dalam lingkungan kerja. Perusahaan pun demikian, perlu adanya regulasi serta kebijakan yang dapat menjamin perlindungan, keselamatan, serta kenyamanan tenaga kerja perempuan untuk bisa mendapatkan hak dan dapat menempati ruang-ruang kosong ditengah budaya patriarki yang masih mendominasi.

Jadi, dari 6 poin target global tersebut, dengan melihat beberapa target nasional negara, dapat disimpulkan bahwa PT. Freeport Indonesia sebagai salah satu aktor yang mendorong kesetaraan gender hanya memenuhi 4 target global. Dapat dilihat berdasarkan analisis yang telah dipaparkan oleh peneliti dalam penelitian ini, dengan pendekatan teori feminis liberal, peranan PT. Freeport Indonesia dalam pengarusutamaan gender dan perlindungan hak asasi manusia telah memenuhi pada target poin 2, 4, 5, dan 6. Sedangkan, pada poin 1 dan 2, perusahaan belum sepenuhnya membentuk regulasi untuk dapat menjangkau poin

tersebut. Meskipun, pada poin kedua tidak terdapat indikasi atau pelanggaran terhadap praktik-praktik yang membahayakan bagi anak dalam lingkungan perusahaan, tetapi perusahaan tentu harus memiliki regulasi yang dapat melindungi anak-anak baik dalam lingkungan perusahaan (untuk anak-anak dari tenaga kerja) maupun terhadap masyarakat setempat.

SIMPULAN

PT. Freeport Indonesia merupakan aktor non-negara yang memiliki kontribusi dalam mendorong pengarusutamaan gender berdasarkan goals ke-5 SDGs. Bahwasanya kesetaraan gender adalah salah satu aspek penting bagi setiap individu maupun kelompok untuk dapat memberdayakan perempuan dengan layak. Posisi perempuan pada sektor pertambangan sering kali menimbulkan *stereotype* negatif dengan penggunaan kata “lemah”. Hal ini yang kemudian dilihat dalam perspektif feminis liberal bahwa perlu adanya kesempatan bagi perempuan dalam aspek ekonomi untuk mengelola sumber daya yang lebih luas dan memperoleh kesempatan yang sama dengan laki-laki. Maka PT. Freeport Indonesia menciptakan nilai *respect* dalam pedoman SINCERE, serta melakukan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan dalam lingkungan perusahaan. PT. Freeport Indonesia juga menciptakan inovasi melalui kemampuan teknologi, yaitu proyek *Minegem Productivity Improvement*, guna memberikan kesempatan bagi tenaga kerja perempuan untuk dapat mengelola sumber daya yang sama dengan laki-laki. Dengan adanya kesempatan bagi perempuan, serta dilengkapi dengan perlindungan tenaga kerja perempuan melalui hak-hak tersebut telah memenuhi beberapa target global dalam pembangunan berkelanjutan atau SDGs pada goals ke-5. Meskipun demikian, dalam penerapannya PT. Freeport masih perlu adanya regulasi atau kebijakan yang lebih menjangkau lebih dalam lagi terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja, serta perlindungan tindakan diskriminasi untuk mencapai kesetaraan gender tersebut.

REFERENSI

- Agata, G., Lembut, P. I., & Oktariani, F. (2021). Analisis Determinan Transfer Pricing pada Perusahaan Multinasional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi*, 16(1), 74–93.
<https://doi.org/10.21009/WAHANA.16.015>
- Ahmad, S. (1997). *Landasan aksi dan deklarasi Beijing: persamaan pembangunan perdamaian | Perpustakaan Komnas Perempuan*.
Perpustakaan.Komnasperempuan.Go.Id.
https://perpustakaan.komnasperempuan.go.id/web/index.php?p=show_detail&id=845
- Azzarqa, & Abidin, R. F. (2017). Harmonisasi Peraturan Penanaman Modal Asing dalam Bidang Pertambangan Mineral Dan Batubara Berdasarkan Prinsip Keadilan (Studi Kontrak Karya antara Pemerintah Republik Indonesia dengan PT. Freeport

- Indonesia). *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 9(2).
<https://doi.org/10.14421/AZZARQA.V9I2.1468>
- Donner, W. (1992). Papers Presented at the American Philosophical Association Pacific Division Meeting. In *An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition* (Vol. 69, Issue 2).
- Hadiwijoyo, S. S., & Anisa, F. D. (2019). *SDGs, Paradigma Baru Pembangunan Global* (Pertama). Yogyakarta: Spektrum Nusantara.
- Hisage, E. E. (2017). *PERANAN MNC PT.FREEPORT TERHADAP PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SUKU AMUNGME DAN KAMORO DALAM BIDANG PENDIDIKAN*. Universitas Pasundan.
- Kementrian PPN, & Bappenas. (2020). *Metadata Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) Sustainable Development Goals (SDGs) Indonesia* (V. Yulaswati, J. Rizal Primana, Oktoraldi, D. Sadia Wati, & Maliki, Eds.; II). Kedeputan Bidang Kemaritiman dan Sumber Daya Alam, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Lestari, M. D. (2012). *Corporate Social Responsibility PT. Freeport Indonesia dalam Pemberdayaan Perempuan di Tembagapura (Tahun 2012-2015)*. Universitas Katolik Parahyangan.
- Mahmudah, Z. (2020). *Menaklukkan Tambang: Potret Perempuan di pertambangan*. Bhuana Ilmu Populer.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=GlgAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PI1&dq=pertambangan+merupakan+salah+satu+sektor+yang+diidentifikasi+dengan+maskulinitas.+&ots=F_ZVnQtOoe&sig=PZO09CaGR3UTTBy_hqN_IJK37Sc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Margono, M. (2016). AKTOR NON-NEGARA DALAM HUBUNGAN INTERNASIONAL. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 28(2). <https://doi.org/10.17977/JPPKN.V28I2.5450>
- Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif* (edisi 1 re). Remaja Rosdakarya.
- Naiborhu, N. S. (2018). PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN PADA PT. FREEPORT INDONESIA SEBAGAI PT. PENANAM MODAL DALAM RANGKA PERLINDUNGAN DAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 4(1), 63–88. <https://doi.org/10.35194/JHMJ.V4I1.351>
- Nurfahirah, A., Dewi, Y. T., & Gustiana, D. D. (2022). Upaya United Nations Women (UN Women) dalam Menangani Diskriminasi terhadap Perempuan di Afghanistan. *TRANSBORDERS: International Relations Journal*, 5(2), 102–114.
<https://doi.org/10.23969/TRANSBORDERS.V5I2.5297>

- Prawira, M. Y. (2022). Kacamata Kuda Korporasi: Relasi Antara Bisnis dan Hak Asasi Manusia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2), 2598–9944. <https://doi.org/10.58258/JISIP.V6I2.3112>
- PT. Free Port. (2020, September 21). *Menghormati dalam Konteks Keragaman dan Inklusi Gender*. Ebk.Ptfi.Co.Id. <https://ebk.ptfi.co.id/id/berita-highlight/menghormati-dalam-konteks-keragaman-dan-inklusi-gender>
- PT. Freeport. (2019). *Annual Report on Sustainability BUIL DING ON STRENGTH*.
- PT Freeport Indonesia. (2022, July 1). *Menambang Aman dengan Teknologi Jarak Jauh*. PT Freeport Indonesia. <https://ptfi.co.id/id/news/detail/safe-mining-with-remote-technology>
- Rezza, M. (2019). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY MULTINATIONAL CORPORATIONS DI INDONESIA, SUDAHKAH MENDUKUNG SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS. *Cakrawala Jurnal Penelitian Sosial*, 8(1), 1–28. <https://ejournal.uksw.edu/cakrawala/article/view/2619>
- Rochmaniah, A., & Sinduwiatmo, K. (2021). Buku Ajar Corporate Sosial Responsibility Dan Community Development. In I. Rodiyah (Ed.), *Umsida Press* (Issue 0). Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-77-3>
- sdgs.bappenas.go.id. (2018, May 3). *Koordinasi antara Bappenas & Kementerian Dalam Negeri: Pelaksanaan SDGs di daerah*. Sdgs.Bappenas.Go.Id. <https://sdgs.bappenas.go.id/koordinasi-antara-bappenas-kementerian-dalam-negeri-pelaksanaan-sdgs-di-daerah/>
- sdgs.un.org. (2016). *THE 17 GOALS*. Sdgs.Un.Org. <https://sdgs.un.org/goals>
- Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN TERKAIT KETIDAKSETARAAN GENDER DI INDONESIA. *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395–406. <https://doi.org/10.31604/JIPS.V8I3.2021.395-406>