

PENGALAMAN PEREMPUAN DALAM MEMBANGUN DAN MEMPERTAHANKAN KEBERLANJUTAN KARIER DI INDUSTRI PERTAMBANGAN: SEBUAH STUDI FENOMENOLOGI

Windina Putri Pasaribu

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
windipsb@gmail.com

Mirwan Surya Perdhana

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
mirwan@lecturer.undip.ac.id

ABSTRACT

The mining industry remains historically male-dominated, shaped by entrenched masculine norms that constrain women's career sustainability. This study explores the lived experiences of women in the Indonesian mining sector using a qualitative phenomenological approach, drawing on in-depth interviews with ten participants in technical and administrative roles and analyzed through explicitation techniques. The findings reveal that career entry is influenced by the accumulation of human and social capital, alongside strong economic motivations. In practice, women face gendered communication norms, dual legitimacy pressures related to gender and age, as well as horizontal segregation and vertical glass ceiling barriers linked to reproductive life stages. Career sustainability is supported through a combination of formal institutional mechanisms and informal relational solidarity within organizational culture, while participants exhibit resilience through adaptive coping and long-term career planning aligned with life transitions. The study concludes that women's career sustainability in mining is an active, negotiated process shaped by the interaction between professional aspirations, individual agency, and gendered institutional structures, contributing to the development of gendered organization theory and life-course perspectives in Global South contexts.

Keywords: Career Sustainability, Women, Mining Industry, Masculine Culture.

PENDAHULUAN

Industri pertambangan merupakan sektor strategis yang secara historis dan struktural didominasi oleh laki-laki, seiring dengan konstruksi sosial yang mengaitkan pekerjaan tambang dengan maskulinitas, kekuatan fisik, dan ketahanan terhadap lingkungan ekstrem. Kondisi ini membentuk budaya dan sistem kerja yang cenderung eksklusif terhadap perempuan. Meskipun terdapat peningkatan partisipasi perempuan perubahan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan transformasi struktural di tingkat industri, karena budaya maskulin dan kebijakan yang belum responsif gender masih menjadi tantangan utama.

Dalam literatur akademik, terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan bahwa studi sebelumnya lebih banyak berfokus pada hambatan struktural, diskriminasi, dan representasi perempuan, sementara kajian mengenai bagaimana perempuan membangun dan mempertahankan keberlanjutan karier (*career sustainability*) dalam jangka panjang masih

terbatas. Selain itu, dominasi penelitian di negara maju menyebabkan kurangnya pemahaman kontekstual terhadap negara berkembang seperti Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif perempuan dalam menavigasi karier di lingkungan kerja yang maskulin.

Urgensi penelitian ini berkaitan dengan agenda global Sustainable Development Goals (SDGs) khususnya tujuan ke-5 tentang kesetaraan gender, serta implikasi ekonomi dari ketimpangan gender yang signifikan. Dalam konteks Indonesia, sektor pertambangan memiliki kontribusi besar terhadap PDB, sehingga keberlanjutan sumber daya manusia menjadi krusial. Selain itu, penelitian ini juga relevan dengan implementasi Konvensi No. 190 dari International Labour Organization yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang aman dan bermartabat. Secara praktis, keberagaman gender terbukti meningkatkan produktivitas dan keselamatan kerja, sehingga pemahaman mengenai faktor yang mendukung keberlanjutan karier perempuan menjadi penting bagi organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berfokus pada pertanyaan mengenai bagaimana pengalaman perempuan dalam membangun dan mempertahankan keberlanjutan karier di industri pertambangan. Telaah pustaka dalam artikel ini bertujuan untuk membangun landasan konseptual terkait perspektif gender dalam organisasi, konsep *career sustainability*, hambatan multidimensional yang dihadapi perempuan, serta pengaruh tahapan kehidupan terhadap dinamika karier mereka.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

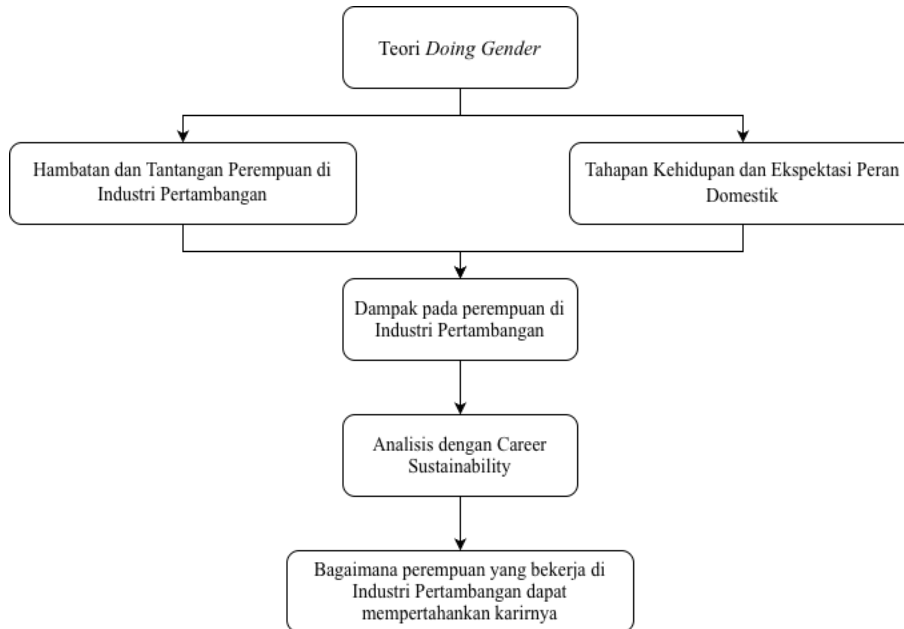
Konstruksi sosial gender dalam organisasi dapat dipahami melalui konsep *doing gender* yang memandang gender sebagai praktik sosial yang terus direproduksi dalam interaksi sehari-hari, di mana individu dinilai berdasarkan kesesuaian dengan norma gender yang berlaku. Perspektif ini diperkuat oleh teori *gendered organization* yang menegaskan bahwa struktur dan praktik organisasi secara inheren mengandung bias gender. Dalam industri pertambangan, bias ini tercermin dalam asumsi pekerja ideal sebagai laki-laki dengan kapasitas fisik tinggi dan tanpa beban domestik, serta sistem penilaian yang mengutamakan atribut maskulin. Kondisi tersebut mendorong perempuan untuk mengadopsi strategi adaptif guna mempertahankan legitimasi profesional. Dalam kerangka ini, keberlanjutan karier dipahami sebagai proses jangka panjang yang dipengaruhi oleh dimensi waktu, ruang sosial, agensi, dan makna, yang dalam konteks industri maskulin menjadi lebih kompleks akibat tuntutan peran ganda dan keterbatasan dukungan organisasi.

Literatur menunjukkan bahwa perempuan di industri pertambangan menghadapi hambatan multidimensional yang meliputi aspek sosial, fisiologis, struktural, dan ketenagakerjaan, seperti ketidakseimbangan kehidupan kerja, standar kerja berbasis fisik laki-laki, keterbatasan fasilitas yang sensitif gender, hingga fenomena *glass ceiling* dan *sticky floors*. Perspektif *life-span*, *life-space* menekankan bahwa karier berkembang sepanjang hayat dan dipengaruhi oleh berbagai peran kehidupan, di mana dinamika seperti kehamilan dan pengasuhan anak sering kali beririsan dengan tahapan karier perempuan dan memunculkan *motherhood penalty*. Temuan penelitian terdahulu juga menunjukkan tingginya diskriminasi gender serta kecenderungan perempuan untuk menyesuaikan diri dengan norma maskulin, yang sering kali diperkuat oleh praktik evaluasi kinerja yang tidak sensitif terhadap kondisi perempuan. Secara keseluruhan, tantangan

tersebut bersifat sistemik dan menuntut transformasi organisasi yang lebih inklusif guna mendukung keberlanjutan karier perempuan.

Kerangka pemikiran teoritis yang dikembeangkan pada penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk memahami dan mengungkap makna terdalam dari pengalaman hidup (*lived experiences*) perempuan dalam menghadapi tantangan di industri pertambangan yang didominasi laki-laki. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan pemahaman konseptual yang kaya mengenai bagaimana perempuan menavigasi, memaknai, dan mempertahankan keberlanjutan karier mereka. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap sepuluh informan perempuan di berbagai posisi teknis dan administratif, serta data sekunder berupa dokumen perusahaan, kebijakan kesetaraan gender, regulasi ketenagakerjaan, dan literatur akademik. Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik *criterion-based purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, dengan kemungkinan pengembangan melalui *snowball sampling*.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur secara daring yang direkam dan ditranskripsikan secara verbatim, dengan tetap menjunjung prinsip etika seperti *informed consent*, kerahasiaan identitas, dan pembangunan *rapport* yang aman dan terbuka. Analisis data menggunakan proses eksplisitasi dengan metode fenomenologi Hycner, yang meliputi tahap *bracketing* untuk menanggukkan bias peneliti, identifikasi unit makna dari pernyataan signifikan, pengelompokan ke dalam tema-tema utama, serta validasi melalui *member checking*. Tahap akhir berupa sintesis komposit dilakukan untuk merumuskan esensi pengalaman kolektif partisipan secara sistematis dan berbasis bukti empiris.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Inisiasi dan Motivasi Karier

Keputusan perempuan untuk memasuki industri pertambangan tidak bersifat kebetulan, melainkan merupakan proses yang terencana dan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal, sebagian besar informan memiliki latar belakang pendidikan teknik yang linier, seperti Teknik Metalurgi atau Pertambangan, yang memberikan modal manusia sekaligus legitimasi awal dalam memasuki sektor ini. Selain itu, keberadaan modal sosial dari keluarga, khususnya figur ayah yang bekerja di industri serupa, turut membentuk familiaritas serta ekspektasi realistis terhadap dunia kerja tambang sejak dini. Citra profesi yang dianggap menantang dan prestisius juga menjadi sumber kebanggaan profesional bagi para informan.

Di sisi eksternal, pertimbangan ekonomi menjadi faktor yang sangat dominan. Tingginya tingkat remunerasi serta fasilitas kerja yang komprehensif memungkinkan pekerja perempuan untuk melakukan akumulasi modal secara optimal. Sistem kerja berbasis roster dengan fasilitas penunjang seperti akomodasi, konsumsi, dan transportasi menjadikan pekerjaan di sektor ini sebagai pilihan rasional untuk mencapai stabilitas finansial dalam jangka relatif singkat.

Navigasi Budaya Maskulin dan Hambatan Kerja

Dalam praktiknya, perempuan yang bekerja di industri pertambangan menghadapi tantangan yang bersifat multidimensional, terutama dalam konteks budaya kerja yang didominasi oleh norma maskulinitas. Lingkungan kerja di area operasional dicirikan oleh pola komunikasi yang langsung, keras, dan minim basa-basi, yang terkadang disertai dengan candaan maskulin yang berpotensi mereduksi otoritas perempuan.

Selain itu, informan mengalami apa yang dapat disebut sebagai beban pembuktian ganda, di mana mereka harus menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan laki-laki untuk memperoleh pengakuan profesional yang setara. Hal ini diperkuat oleh adanya stereotip terkait kapasitas fisik serta persepsi usia muda yang sering kali memengaruhi cara mereka diperlakukan dalam interaksi kerja.

Dari sisi kondisi kerja, tantangan fisik seperti paparan panas, debu, kebisingan alat berat, serta sistem kerja dengan durasi panjang menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi. Secara psikologis, lokasi kerja yang terpencil juga memunculkan perasaan isolasi yang berdampak pada kesejahteraan mental. Di tingkat struktural, ditemukan adanya segregasi pekerjaan, di mana perempuan lebih sering ditempatkan pada peran administratif atau ruang kontrol dengan alasan keamanan. Hal ini berdampak pada terbatasnya akses terhadap pengalaman lapangan yang menjadi prasyarat penting untuk promosi, sehingga memperkuat fenomena *glass ceiling* dalam jalur karier mereka.

Sistem Kebijakan, Dukungan, dan Perlindungan

Keberlanjutan karier perempuan dalam industri pertambangan tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh keberadaan sistem dukungan organisasi yang efektif. Dalam konteks ini, perusahaan telah mengembangkan mekanisme formal yang berfokus pada perlindungan dan keamanan kerja, seperti sistem pelaporan digital serta tim investigasi etika yang responsif terhadap pelanggaran. Penerapan sanksi tegas terhadap tindakan

pelecehan memberikan rasa aman dan memperkuat kepercayaan pekerja terhadap institusi. Selain itu, kebijakan yang lebih inklusif, seperti cuti menstruasi dan fleksibilitas kerja bagi ibu, turut berkontribusi dalam mendukung keberlanjutan karier perempuan.

Di luar mekanisme formal, dukungan juga terbentuk melalui relasi sosial informal di tempat kerja. Budaya kekeluargaan yang kuat menciptakan solidaritas antarpekerja, termasuk dukungan dari rekan laki-laki senior dalam aspek keselamatan kerja. Keberadaan komunitas atau forum perempuan juga menjadi ruang penting bagi pertukaran pengalaman dan dukungan emosional, terutama dalam menghadapi isu-isu sensitif yang tidak selalu dapat dibahas secara terbuka dalam struktur formal organisasi.

Resiliensi Individu dan Pemaknaan Karier

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, informan menunjukkan tingkat resiliensi yang tinggi melalui strategi manajemen diri yang adaptif. Strategi ini mencakup kemampuan untuk menjaga jarak emosional dari tekanan yang tidak esensial, menetapkan batas profesional yang jelas, serta meluangkan waktu untuk pemulihan psikologis.

Lebih dari itu, para informan memaknai karier bukan sebagai proses yang bersifat instan, melainkan sebagai perjalanan jangka panjang yang menekankan konsistensi, keseimbangan, dan kesehatan mental. Perspektif ini memungkinkan mereka untuk tetap bertahan tanpa harus mengorbankan kesejahteraan pribadi.

Selain itu, informan juga menunjukkan agensi dalam merencanakan masa depan karier mereka secara proaktif. Mereka menyadari bahwa tuntutan kerja di lapangan mungkin tidak selalu selaras dengan perubahan fase kehidupan, sehingga mulai mempertimbangkan transisi ke peran lain, seperti posisi kantor pusat atau alternatif karier di luar industri. Dengan demikian, keberlanjutan karier tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan untuk bertahan, tetapi juga sebagai kapasitas untuk terus berkembang, beradaptasi, dan memberikan kontribusi yang bermakna tanpa kehilangan identitas diri.

KESIMPULAN

Keberlanjutan karier perempuan di industri pertambangan dapat dipahami sebagai hasil dari proses negosiasi yang dinamis antara ambisi profesional, kapasitas personal, serta tuntutan yang muncul dari berbagai fase kehidupan. Proses ini tidak bersifat linear, melainkan berkembang secara bertahap dengan menekankan konsistensi, adaptasi, dan kesejahteraan psikologis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan perempuan dalam mempertahankan karier didukung oleh tiga aspek utama, yaitu inisiasi yang terencana melalui modal manusia dan sosial, kemampuan adaptif dalam menghadapi budaya kerja maskulin yang kompetitif, serta pemanfaatan dukungan organisasi baik formal maupun informal.

Secara teoretis, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi adanya bias gender dalam struktur organisasi pertambangan, tetapi juga memperluas pemahaman tentang dinamika karier perempuan. Interaksi antara ritme kerja yang maskulin dengan transisi kehidupan perempuan, seperti perubahan peran domestik dan biologis, menunjukkan bahwa keberlanjutan karier tidak dapat dipisahkan dari konteks kehidupan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi fenomena beban pembuktian ganda, di mana perempuan harus menghadapi tantangan legitimasi yang tidak hanya berasal dari gender, tetapi juga

usia, sehingga memperkuat kompleksitas pengalaman kerja mereka. Peran modal manusia dan sosial juga terbukti menjadi faktor penting dalam membuka akses dan mempertahankan posisi dalam industri.

Dari perspektif manajerial, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya redefinisi konsep “pekerja ideal” agar tidak lagi didominasi oleh standar maskulin, melainkan lebih inklusif terhadap berbagai bentuk kontribusi. Sistem evaluasi dan promosi perlu dirancang secara lebih adil dan transparan untuk mengurangi hambatan struktural seperti *glass ceiling*. Selain itu, organisasi perlu menyediakan jalur karier yang jelas, termasuk program pengembangan dan mentoring, guna mendukung keberlanjutan karier perempuan dalam jangka panjang.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama pada homogenitas karakteristik partisipan yang masih berada pada tahap awal hingga menengah karier, serta fokus yang terbatas pada perspektif perempuan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan partisipan dengan variasi usia dan posisi yang lebih luas, termasuk tingkat manajemen puncak, serta mengintegrasikan perspektif lain seperti rekan kerja laki-laki dan pihak manajemen. Pendekatan yang lebih holistik juga diperlukan untuk memahami keterkaitan antara pengalaman kerja, kehidupan personal, dan konteks sosial secara lebih komprehensif.

REFERENSI

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Arora, D., Braunstein, E., & Seguino, S. (2023). A macro analysis of gender segregation and job quality in Latin America. *World Development*, 164. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106153>
- Becker, G. S. . (1975). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bilkay, S. (2025). The Role of Employee Silence in The Effect of Perceived Gender Discrimination on Emotional Burnout in Female Employees. *OPUS Toplum Araştırmaları Dergisi*, 22(4), 593–605. <https://doi.org/10.26466/opusjsr.1682710>
- Botha, D. (2017). Barriers to career advancement of women in mining: A qualitative analysis. *South African Journal of Labour Relations*, 15–32. www.unisa.ac.za/sajlr
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press.
- Bridge, G. (2004). Contested terrain: Mining and the environment. In *Annual Review of Environment and Resources* (Vol. 29, pp. 205–259). <https://doi.org/10.1146/annurev.energy.28.011503.163434>
- Caro, P., Madrid, D., & Cárdenas, M. E. (2023). Work-parenthood conflicts at the operator and professional levels in Chile’s mining industry: a gender analysis. *Journal of Family Studies*, 29(4), 1493–1522. <https://doi.org/10.1080/13229400.2022.2053336>
- Castañeda-Burciaga, S., Guirette-Barbosa, O. A., Ramírez-Salazar, M. A., Celaya-Padilla, J. M., & García-Estrada, L. I. (2025). Inclusion of Women in the Mining Sector: Challenges and Opportunities Through Education. *Education Sciences*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/educsci15010069>

- Chattopadhyay, R. (2021). Is performance evaluation gendered for behavioural dimension? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(3), 489–506. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2019-0094>
- Chen, S., Xu, K., & Yao, X. (2022). Empirical study of employee loyalty and satisfaction in the mining industry using structural equation modeling. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-05182-2>
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity rethinking the concept. *Gender and Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Cresswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry & Research Design : Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE.
- Damaske, S., & Frech, A. (2016). Women’s Work Pathways Across the Life Course. *Demography*, 53(2), 365–391. <https://doi.org/10.1007/s13524-016-0464-z>
- Davis, S. N. (2017). Sociology, theory, and the feminist sociological canon: Questioning the use of “doing gender” as a sociological theory. *SAGE Open*, 7(1). <https://doi.org/10.1177/2158244017697157>
- De Vos, A. ., & Van der Heijden, B. I. J. M. . (2015). *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Diacone, N., Bendien, E., van Baarle, E., & Verdonk, P. (2025). Women in the Military: Navigating Through Female Life Stages and Military Career by “Acting Normally.” *Armed Forces and Society*. <https://doi.org/10.1177/0095327X251336195>
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative. *Organization*, 7(4).
- Fletcher, D. (2002). ‘In the Company of Men’: A Reflexive Tale of Cultural Organizing in a Small Organization. *Gender, Work and Organization*.
- Friedman, L. S., Almborg, K. S., & Cohen, R. A. (2019). Injuries associated with long working hours among employees in the US mining industry: Risk factors and adverse outcomes. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(6), 389–395. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105558>
- Grandey, A. A., Gabriel, A. S., & King, E. B. (2020). Tackling Taboo Topics: A Review of the Three Ms in Working Women’s Lives. In *Journal of Management* (Vol. 46, Number 1, pp. 7–35). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0149206319857144>
- Groenewald, T. (2004). A Phenomenological Research Design Illustrated. *International Journal of Qualitative Methods*.
- Halim, D., O’sullivan, M. B., & Sahay, A. (2023). *Increasing Female Labour Force Participation (World Bank Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note)*.

- Hanek, K. J., & Garcia, S. M. (2022). Barriers for women in the workplace: A social psychological perspective. In *Social and Personality Psychology Compass* (Vol. 16, Number 10). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/spc3.12706>
- Heimann, S., & Johansson, K. (2025). Gender in industrial mine work and organizations – recommended actions toward gender equality. *Mineral Economics*. <https://doi.org/10.1007/s13563-025-00499-6>
- Hustad, I. B., Bandholtz, J., Herlitz, A., & Dekhtyar, S. (2020). Occupational Attributes and Occupational Gender Segregation in Sweden: Does It Change Over Time? *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00554>
- ILO. (2012). *Gender equality and social dialogue : an annotated bibliography*. ILO.
- ILO. (2019). ILO Convention No. 190: Violence and harassment in the world of work. In *International Labour Organization*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810.
- ILO. (2021). *Women in mining Towards gender equality*. www.ilo.org/publns.
- Jakobsen, H. (2014). What's Gendered about Gender-Based Violence?: An Empirically Grounded Theoretical Exploration from Tanzania. *Gender and Society, 28*(4), 537–561. <https://doi.org/10.1177/0891243214532311>
- James, C., Tynan, R., Roach, D., Leigh, L., Oldmeadow, C., Rahman, M., & Kelly, B. (2018). Correlates of psychological distress among workers in the mining industry in remote Australia: Evidence from a multi-site cross-sectional survey. *PLoS ONE, 13*(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209377>
- Jenkins, K. (2014). Women, mining and development: An emerging research agenda. *Extractive Industries and Society, 1*(2), 329–339. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2014.08.004>
- Kabongo, K. P., & Naidoo, S. (2021). Factors associated with musculoskeletal pain in the past 12 months amongst female miners in a South African goldmine. *South African Journal of Physiotherapy, 77*(1).
- Kansake, B. A., Sakyi-Addo, G. B., & Dumakor-Dupey, N. K. (2021). Creating a gender-inclusive mining industry: Uncovering the challenges of female mining stakeholders. *Resources Policy, 70*. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101962>
- Kanter, R. M. (1977). *MEN AND WOMEN OF THE CORPORATION*. Basic Books.
- Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations, 63*(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/0018726709352385>
- Lahiri-Dutt, K. (2015). The Feminisation of Mining. *Geography Compass, 9*(9), 523–541. <https://doi.org/10.1111/gec3.12229>
- Lambert, J. R., Smith, G. P. A., Yeatts, P. E., & Dzvurumi, W. (2025). Token effect beliefs, stigma consciousness and the organizational attractiveness of homogeneous firms among women employees. *Equality, Diversity and Inclusion, 44*(9), 72–88. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2024-0270>
- Larkin, M., Shaw, R., & Flowers, P. (2019). Multiperspectival designs and processes in interpretative phenomenological analysis research. *Qualitative Research in Psychology, 16*(2), 182–198. <https://doi.org/10.1080/14780887.2018.1540655>

- Larkins, M., & Thompson, A. R. (2011). Qualitative Research Methods in Mental Health and Psychotherapy: A Guide for Students and Practitioners. In *Qualitative Research Methods in Mental Health and Psychotherapy: A Guide for Students and Practitioners*. John Wiley and Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119973249>
- LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (2022). www.peraturan.go.id
- Lundberg, I., Molitor, D., & Brand, J. E. (2025). The Causal Effect of Parent Occupation on Child Occupation: A Multivalued Treatment with Positivity Constraints. *Sociological Methods and Research*, 54(4 Special Issue: New Approaches to Intergenerational Mobility), 1435–1462. <https://doi.org/10.1177/00491241251338412>
- Mahlasela, M. M., Madumo, M. M., & Randa, M. B. (2023). Women’s perceived working conditions in the mining industry: A qualitative study. *Health SA Gesondheid*, 28. <https://doi.org/10.4102/hsag.v28i0.2212>
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2016). *Designing Qualitative Research* (Sixth Edition). SAGE Publications Ltd.
- Mayes, R., & Pini, B. (2014). The Australian mining industry and the ideal mining woman: Mobilizing a public business case for gender equality. *Journal of Industrial Relations*, 56(4), 527–546. <https://doi.org/10.1177/0022185613514206>
- McKinsey & Company. (2021). *Why women are leaving the mining industry and what mining companies can do about it*.
- Mkhatshwa, T., & Genc, B. (2022). Women’s representation in senior and executive management positions in a South African coal mine: A case study. *Resources Policy*, 79. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.102957>
- Moalusi, K. P., & Jones, C. M. (2019). Women’s prospects for career advancement: Narratives of women in core mining positions in a South African mining organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1564>
- Morales, M., & Marcén, M. (2024). The effect of gender norms on gender-based sorting across occupations. *Review of Economics of the Household*, 22(2), 831–864. <https://doi.org/10.1007/s11150-023-09683-5>
- Morgan, K. E. (2017). *Introducing the employee into employee silence: a reconceptualisation of employee silence from the perspective of those with mental health issues within the workplace*.
- Ndler, B. R., Silverberg, L. A., & Hall, R. M. (1996). *The Chilly Classroom Climate A Guide to Improve the Education of Women PUBLISHED BY THE NATIONAL ASSOCIATION FOR WOMEN IN EDUCATION*.
- Ondraschek-Norris, S. (2022). *Open Managers who listen*. LSE Blogs. https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/04/06/open-managers-can-change-everyday-workplace-sexism/?utm_source=chatgpt.com
- Orb, A., Eisenhauer, L., & Wynaden, D. (2001). Ethics in Qualitatvie Research. *Journal of Nursing Scholarship*, 33(1), 93–96.
- Oren, L., Caduri, A., & Tziner, A. (2013). Intergenerational occupational transmission: Do offspring walk in the footsteps of mom or dad, or both? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 551–560. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.08.003>

- Palffy, P., Lehnert, P., & Backes-Gellner, U. (2023). Social norms and gendered occupational choices of men and women: Time to turn the tide? *Industrial Relations*, 62(4), 380–410. <https://doi.org/10.1111/irel.12332>
- Perkins, E. (2025). TITLE VII'S LIMITS: INVESTIGATING COURTS' TREATMENT OF THE SEX-BASED BONA FIDE OCCUPATIONAL QUALIFICATION DEFENSE. *Harvard Journal of Law & Gender*, 48(1), 225–263. <https://perma.cc/WD9G-GG3U>].
- PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, Pub. L. 13, Presiden Republik Indonesia (2003).
- PT Agincourt Resources. (2024). *01 Management Analysis and Discussion Analisis dan Pembahasan Manajemen Good Corporate Governance OPERATIONAL EXCELLENCE Rooted in Harmony with Nature*. <https://www.agincourtresources.com/>
- PT Amman Mineral Internasional Tbk. (2024). *REIMAGINE HOW OUR WORLD WORKS : Laporan Tahunan 2024 PT Amman Mineral Internasional Tbk*.
- PT Aneka Tambang Tbk. (2024). *Synergistic Partnerships for Impactful Sustainability BERSINERGI BERSINERGI PT Aneka Tambang Tbk*.
- PT Bumi Resources Minerals Tbk. (2024). *PT Bumi Resources Minerals Tbk SUSTAINABLE GROWTH PT Bumi Resources Minerals Tbk*. www.bumiresourcesminerals.com.
- PT Merdeka Copper Gold Tbk. (2024). *Empowering Progress 2024 PT Merdeka Copper Gold Tbk Laporan Tahunan Annual Report*.
- Salinas, P., Romani, G., & Silva, J. (2018). Gender equality or diversity in the mining industry for 2035? Crossroads for Chilean higher education. *Journal of Education and Work*, 31(7–8), 628–644. <https://doi.org/10.1080/13639080.2018.1563288>
- Stilwell, P., Gallagher, S., Køster, A., Ravn, S. L., Wideman, T. H., & Fernandez, A. V. (2025). Front-Loaded Phenomenology in Qualitative Research: An Introduction and Practical Overview. *International Journal of Qualitative Methods*, 24. <https://doi.org/10.1177/16094069251408663>
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 16).
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). *Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle*. www.sagepublications.com
- Symons, K. (2016). Transnational spaces, hybrid governance and civil society contestation in Mozambique's gas boom. *Extractive Industries and Society*, 3(1), 149–159. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2015.11.002>
- Tannenbaum, C., Greaves, L., & Graham, I. D. (2016). Why sex and gender matter in implementation research Economic, social, and ethical factors affecting the implementation of research. *BMC Medical Research Methodology*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12874-016-0247-7>
- Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2024). The Impact of Motherhood on Women's Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. In *Behavioral Sciences* (Vol. 14, Number 4). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/bs14040275>

- UN Women. (2018). *Turning promises into action : gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. UN Women.
- UN Women. (2024). *Snapshot of gender equality across the Sustainable Development Goals 2 PROGRESS ON THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS*.
- UNDANG UNDANG REPUBLIK INDONESIA, Sekretariat Negara Republik Indonesia (1999).
- United Nations. (2002). *GENDER MAINSTREAMING AN OVERVIEW*.
- Valadares, S. S., De Carvalho Neto, A. M., Mota-Santos, C. M., & Diniz, D. M. (2024). Women in mining: from subtle barriers to open prejudice. *Revista de Gestao*, 31(3), 262–274. <https://doi.org/10.1108/REGE-10-2021-0193>
- Wahrendorf, M., Zaninotto, P., Hoven, H., Head, J., & Carr, E. (2018). Late life employment histories and their association with work and family formation during adulthood: A sequence analysis based on ELSA. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 73(7), 1263–1277. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbx066>
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- World Bank. (2022). *for Gender Diversity in the Mining and Energy Sector in Serbia*.
- Xue, B., Fleischmann, M., Head, J., McMunn, A., & Stafford, M. (2020). Work-Family Conflict and Work Exit in Later Career Stage. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 75(3), 716–727. <https://doi.org/10.1093/geronb/gby146>
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory. In *Source: Social Problems* (Vol. 35, Number 1).