



LAPORAN PENELITIAN

**DISKRIMINASI TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN
DALAM KEBIJAKAN MANAJEMEN
PERUSAHAAN GARMEN'T DAN TEKSTIL
DI KOTAMADYA SEMARANG**

OLEH :

*MG. NUNIEK SRIYUNINGSIH
KARTINI SEKARTADJI
SRIYANTO DWIJATMIKO*

**PUSAT STUDI WANITA
LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

1997

Dibiayai oleh DIP Bagian Proyek Operasi dan Perawatan Fasilitas Universitas Diponegoro
Nomor :202/XXIII/3/-/1996 Tanggal 30 Maret 1996 Bedasar Surat Perjanjian
Pelaksanaan Tugas Penelitian Nomor : 211A/PT.09.OP/B/1996.Tanggal 2 September 1996

LAPORAN PENELITIAN

1. Judul Penelitian : Deskriminasi Terhadap Pekerja Perempuan Dalam Kebijakan Manajemen Perusahaan Garmen dan Tekstil Di Kotamadya Semarang

Bidang Ilmu : Kajian Wanita
Kategori Penelitian : Pembangunan

2. Kepala Proyek Penelitian

a. Nama : Ir. MG. Nuniek Sriyuningsih, MS
b. NIP : 130 808 728
c. Pangkat/Gol. : Penata / IIIc
d. Unit : Pusat Studi Wanita, Lembaga Penelitian UNDIP

3. Lokasi Penelitian : Kodya Semarang
4. Lama Penelitian : 8 (delapan) bulan
5. Jumlah Biaya : Rp 2.500.000,-
6. Sumber Dana : OPF UNDIP Tahun Anggaran 1996/1997

Semarang, 20 Pebruari 1997

Menyetujui

a.n. Kepala Pusat Studi Wanita
Sekretaris



Ir. Dyah Mardiningsih, MS
NIP. 131 287 403

Peneliti



Ir. MG. Nuniek Sriyuningsih, MS
NIP. 130 808 728



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, berkat rahmad dan karuniaNya telah dapat diselesaikan penelitian dengan judul "Diskriminasi Terhadap Pekerja Perempuan Dalam Kebijakan Manajemen Perusahaan Garment dan Tekstil di Kotamadya Dati II Semarang".

Penelitian yang melibatkan 200 pekerja perempuan yang bekerja pada industri garment dan tekstil sebagai responden dan 4 pengusaha garment dan tekstil menunjukkan bahwa masih ada diskriminasi yang dialami pekerja perempuan. Diskriminasi yang dialami pekerja perempuan dimulai dari rekrutiring pegawai, pengupahan sampai pada penembangan karir mereka. Hal ini terjadi akibat melimpahnya tenaga kerja perempuan yang tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja serta rendahnya pendidikan, ketrampilan dan pengetahuan mereka terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni. Belum lagi beban kerja rumah tangga yang menjadi tanggungjawabnya sehingga semakin memperpuruk keadaan pekerja perempuan.

Marginalisasi, subordinasi, stereotipe masih mewarnai pekerja perempuan dalam bekerja. Namun betapapun yang terjadi terhadapnya hanya kepasrahan karena memang tidak ada pilihan lain.

Penelitian ini terselenggara berkat bantuan dan kerja keras dari semua pihak baik rekan-rekan Pusat Studi Wanita, para pekerja dan pengusaha yang telah sudi meluangkan waktu untuk memperkaya penelitian ini, dengan tulus saya sampaikan terima kasih. Mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Semarang, 1996
Penyusun,

Ir.M.Sriyuningsih,MS

ABSTRAKSI

Pembangunan sektor industri yang dapat dicerminkan dengan meningkatnya jumlah industri besar, sedang dan kecil bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memungkinkan terbukanya lapangan kerja baru bagi tenaga kerja perempuan. Tema pokok penelitian ini adalah menggambarkan profil tenaga kerja perempuan di lingkungan industri garment dan tekstil di Kotamadia Dati II Semarang, terutama tentang kesejahteraan pekerja, jaminan perlindungan, pendidikan dan latihan serta hubungan sosialnya.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan analisis gender, dengan maksud untuk menemu kenali diskriminasi terhadap pekerja perempuan dalam kebijakan manajemen perusahaan. Dengan memperhatikan profil pekerja perempuan, akses dan kontrol terhadap fasilitas dan perlindungan kerja serta organisasi, dan dampak terhadap ekonomi rumah tangga.

Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode survey, data dikumpulkan melalui wawancara dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) untuk pekerja dan wawancara mendalam (*depth interview*) untuk pekerja dan penentu kebijakan perusahaan agar dapat diperoleh keterangan mengenai diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan. Sedangkan populasi penelitian adalah pekerja perempuan di perusahaan garment dan tekstil di Kotamadia Semarang di wilayah Pedurungan, Genuk, Simongan dan Krapyak. Sample diambil secara acak sederhana (*simple random sampling*) sebanyak 200 orang pekerja perempuan di perusahaan garment dan tekstil, yang tersebar di empat wilayah industri. Teknik analisis data digunakan metode deskriptif dengan bantuan Program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : *Pertama*, motivasi utama yang mendorong mereka bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Hal ini sesuai dengan

karakteristik responden yaitu sebagian besar berusia produktif, berpendidikan rendah, status operator mesin/ penjahit dan menikah dengan jumlah tanggungan keluarga antara 2 - 5 jiwa. *Kedua*, tingkat kesejahteraan pekerja diketahui sebagian besar (74,5%) mendapatkan upah Rp 50 ribu - Rp 100 ribu per bulan, masih berada di bawah UMR Rp 3.400/ hari. Secara relatif memiliki sumbangan yang cukup berarti bagi ekonomi rumah tangga. Berdasarkan perhitungan pemenuhan kebutuhan, diketahui 51 % merasa cukup memenuhi kebutuhan hidup layak, sedangkan 49 % lainnya merasa belum dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Ketiga, pengetahuan tenaga kerja wanita terhadap KKB dan perlindungan tenaga kerja cukup baik, jaminan sosial tenaga kerja, demikian pula dengan cuti hamil, cuti haid dan sarana perlindungan kerja. Tetapi belum satupun dari delapan perusahaan menyediakan tempat penitipan anak.

Keempat, pelatihan bagi pekerja dilaksanakan oleh sebagian tenaga kerja (97,5%), sedangkan kesempatan pelatihan tidak diberikan secara terbuka hanya 57,5 % mendapatkan pelatihan. Meskipun demikian hanya 10 % dari mereka memanfaatkan pelatihan tersebut, karena dirasakan kurang memberikan manfaat kelancaran kerjanya.

Kelima, warga masyarakat mempunyai persepsi positif dan mendukung perempuan bekerja di sektor publik. Tetapi institusi sosial dalam masyarakat masih bersifat patriarkhi sehingga kutang menguntungkan kedudukan perempuan. Para pekerja masih tetap melakukan kegiatan sosial kemasyarakatan di lingkungan tempat tinggalnya.

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja perempuan berstatus pegawai rendah (operator mesin), pekerja yang digaji di bawah upah minimum regional (UMR), belum mendapatkan jaminan dan perlindungan kerja yang memadai dan secara relatif masih berada dalam dominasi laki-laki.

ABSTRACT

Industrial sector development which is reflected by increasing amount of big, medium and small scale industries and is aimed to improve social welfare has factually provided new job for women. The main theme of this research is to describe the profile of women labor of garment and textile industries in Semarang Municipality, which especially deals with their welfare, safety service, education and training, and social relations.

This research is conducted by using a gender analysis approach which highlights the labor's activities, accessibility and controlling including the factors influencing them, and the economical impact towards their families earning. The research method used is a survey method by having questionnaire for the women labor and depth interview with the decision makers. The research population comprises woman labor of industries in Semarang Municipality which are located in the regions of Pedurungan, Genuk, Simongan, and Krapyak. A simple random sampling system has been applied to 200 woman labor of garment and textile industries operating in those regions whereas the data analysis technique has used a descriptive method with a help of SPSS program.

The results of this research have shown: *first*, the main motivation leading them to work is to enhance their families' earning. This assumption is supported by the fact of the respondents' characteristics, namely their highly productive ages, low education, sort of job such as machine operator or seamstress. Besides, they are commonly married women having 2 - 5 people within each family. *Second*, most of them (74,5 %) have got Rp 50.000,00 - Rp 100.000,00 per month meaning that it is still lower than the prevailing

Regional Minimum Wage (UMR), Rp 3.400,00 per day. However, this wage has given a significant assistance for their families' performance. Seen from their family's need fulfillment, 51 % think that it has been enough, whereas the other 49 % per do not. *Third*, the woman labor"s knowledge on KKB is sufficient. Safety service, labor social security, pregnancy and menstruation vacations are good enough, but none of the industries has a care of children. *Fourth*, labor training has been provided (97,5 %), but not openly; only 57,5 % has got it. The chance of training, however, has been taken by only 10 % of them because they think that such a training doesn't assist much in enhancing their work performance. *Fifth*, most of the society members support women working in the public sector because the women, as a matter of fact, are still active in some other social activities.

This research concludes that most of the woman labors work at lower levels, such as machine operators, they have gained lower wage than the prevailing UMR and have got insufficient work security. Besides, they are still under men's domination.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAKSI	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR BAGAN DAN TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tinjauan Pustaka	8
D. Tujuan Penelitian	14
E. Kontribusi Penelitian	15
F. Metode Penelitian	15
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	19
A. Perkembangan Industri	19
B. Deskripsi Tenaga Kerja Perempuan di Kota madya Dati I Semarang	22
BAB III PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR INDUSTRI GARMENT DAN TEKSTIL	34
A. Kesejahteraan Pekerja	34
B. Peningkatan Pendidikan dan Keterampilan Tenaga Kerja Perempuan	43
C. Pola Hubungan Sosial Dalam Lingkungan Pe- rusahaan dan Masyarakat	45

BAB IV	DISKRIMINASI TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DALAM KEBIJAKAN MANAJEMEN PERUSAHAAN	61
	A. Kebijakan Manajemen Perusahaan Tentang Rekrutmen Tenaga Kerja	61
	B. Kebijakan Manajemen Perusahaan Tentang Jenjang Pekerjaan	64
	C. Kebijakan Manajemen Perusahaan Tentang Pengupahan	67
	D. Kebijakan Manajemen Perusahaan Tentang Perlindungan Tenaga Kerja	70
	E. Kebijakan Manajemen Perusahaan Tentang Pengembangan Sosial Budaya di Lingkungan Perusahaan	75
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	78
	B. Saran Tindak	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR BAGAN DAN TABEL

Bagan	Halaman
1.1. Wanita Bekerja Menurut Status Perkawinan	23
Tabel	
1.1. Distribusi Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Bidang Pekerjaan di Kotamadia Semarang	5
2.1. Komoditi Ekspor Non Migas di Jawa Tengah, 1994	20
2.2. Sebaran Responden Berdasarkan Lokasi	23
2.3. Jenis Pekerjaan Responden	28
2.4. Tingkat Pendapatan Pekerja	30
3.1. Upah Minimum Regional (Bulan) di Jawa	35
3.2. Motivasi Bekerja	37
3.3. Tingkat Pendapatan Pekerja Perempuan	37
3.4. Besarnya Bagian Pendapatan Yang diberikan Untuk Memenuhi Kebutuhan Keluarga	39
3.5. Tanggapan Masyarakat Terhadap Pekerja Perempuan	41
3.6. Tingkat Pendidikan dan Motivasi Bekerja	44
3.7. Tingkat Pendidikan dan Shift Malam Hari	45
3.8. Tanggapan Pekerja Terhadap Kegiatan FSPSI	46
3.9. Tanggapan Masyarakat terhadap Perempuan Bekerja	47
3.10. Sikap Pekerja Terhadap Sikap Masyarakat	48
3.11. Tingkat Pendidikan dan Pemahaman KKB	51
3.12. Persepsi Pekerja Tentang Fasilitas Yang Diterima Dari Perusahaan	53
3.13. Tanggapan Terhadap Shift Kerja Malam Hari	54
3.14. Jenis Jamsostek Yang Diterima Pekerja	56
3.15. Keterlibatan Pekerja Dalam FSPSI	57

3.16.	Tk. Pendidikan Dengan Keikutsertaan Dalam FSPSI	58
3.17.	Tk. Pendidikan dan Aktivitas Dalam FSPSI	59
3.18.	Tk. Pendidikan Dengan Manfaat Keberadaan FSPSI	59
4.1.	Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.	Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
4.3.	Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Jabatan	64
4.4.	Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Pekerjaan	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam Pembangunan Jangka Panjang Tahap II (PJP II) prioritas utama pembangunan masih tetap tertuju pada bidang ekonomi, dengan pembangunan sektor industri menjadi sektor unggulan (*leading sector*). Tujuannya terutama untuk meningkatkan taraf hidup dalam mencapai kesejahteraan masyarakat secara merata dan dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia. Guna mendukung peningkatan pembangunan sektor industri pemerintah merencanakan berbagai macam proyek pengembangan industri yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Pembangunan sektor industri terus menerus ditingkatkan meliputi pembangunan prasarana fisik dan non fisik untuk menyiapkan masyarakat industri yang maju.

Peningkatan di bidang industri telah mendorong perubahan struktur perekonomian, dimana sumbangan sektor industri dalam Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terus meningkat dari tahun ke tahun. Sumbangan sektor industri pada Pelita I baru mencapai sebesar 9,2 % kemudian meningkat pesat menjadi 24,3 % pada tahun 1995. Di sisi lain, terdapat penurunan sumbangan sektor pertanian dalam PDRB dari 49,3% pada Pelita I menjadi 17,2 % pada tahun 1995, kondisi ini menunjukkan pergeseran dalam struktur perekonomian dari titik berat pada sektor pertanian kearah sektor industri , sejalan dengan strategi pembangunan ekonomi (Pidato Presiden, 16 Agustus 1996).

Pembangunan sektor industri di Jawa Tengah yang didasarkan pada Rencana Umum Pembangunan Tahunan Daerah (RUPTD), diarahkan agar dapat mencakup bidang-bidang yang lain yaitu :

1. Menyerap dan menciptakan lapangan kerja baru baik tenaga kerja baru maupun transformasi dari sektor pertanian.
2. Meningkatkan pasar komoditas dan penghasil bahan baku industri pengolahan.
3. Menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa, mengurangi ketergantungan pihak luar dan pengembangan ekspor (RUPTD, 1995/1996).

Cakupan bidang lain ini tidak lain adalah untuk mendongkrak perekonomian Indonesia sekaligus merupakan efek menyebar yang ditimbulkan dari pembangunan sektor industri.

Kebijakan pemerintah daerah untuk mencapai tujuan pembangunan industri yaitu dengan menetapkan target pertumbuhan sektor yang menjadi bagian dalam sektor industri seperti pertambangan dan bahan galian sebesar 15 %; industri pengolahan 12 %; listrik, gas dan air bersih 15 %; perdagangan, hotel dan restoran 10 %; pengangkutan dan komunikasi 7,75 % serta perbankan dan keuangan sebesar 7 %. Diharapkan di masa mendatang sektor-sektor strategis yang lain dapat menjadi motor penggerak pertumbuhan perekonomian. Sedangkan sumbangan sektor pertanian terhadap PDRB sebesar 3,6 % dan cenderung semakin mengecil peranannya di wilayah perkotaan.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja pembangunan daerah oleh Bappeda Jawa Tengah tahun 1994, diketahui pertumbuhan sektor industri rata-rata sebesar 10,4 %. Sedangkan tiga sektor utama yang memberikan sumbangan dominan PDRB adalah sektor industri; sektor perdagangan, hotel dan restoran dan sektor pertanian. Sumbangan dua sektor terdahulu

semakin meningkat, sedangkan sektor pertanian meskipun paling banyak menyerap tenaga kerja tetapi sumbangannya terhadap PDRB cenderung menurun.

Berkaitan erat dengan perkembangan industri semenjak dasa warsa 1980-an, fenomena menarik untuk disimak adalah sektor ketenagakerjaan yang berjalan sangat cepat beringan dengan tumbuhnya industri-industri baru di perkotaan. Meningkatnya tenaga kerja ini bisa dimengerti karena tingkat pertumbuhan penduduk yang masih cukup tinggi pula. Peningkatan tenaga kerja ini disebabkan karena pergeseran sosial dari sektor pertanian ke sektor industri dan pergeseran bagi tenaga kerja perempuan dari sektor domestik ke sektor publik. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatkan keterlibatan tenaga kerja perempuan dalam lingkungan kerja pada sektor industri. Gambaran meningkatnya partisipasi angkatan kerja wanita (TPAK) antara tahun 1980 - 1990 berdasarkan Hasil Sensus Penduduk 1980 TPAK sebesar 32,4 % meningkat menjadi 39,2 % pada tahun 1990, terdapat peningkatan TPAK setiap tahun sebesar 0,68%. Fenomena yang nampak paling mencolok adalah jumlah tenaga kerja perempuan berbanding laki-laki pada saat ini diperkirakan 3 : 1 secara merata di perusahaan-perusahaan khususnya sektor manufaktur.

Berdasarkan data Susenas (1995) diketahui empat bidang usaha yang menampung banyak tenaga kerja perempuan, yaitu : sektor pertanian, sektor industri, sektor perdagangan dan sektor jasa. Data status pekerjaan menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan lebih dominan pada kegiatan usaha keluarga sebesar 39 %; buruh atau karyawan 28 % dari jumlah tenaga kerja. Meningkatnya partisipasi tenaga kerja perempuan dalam sektor industri dan sektor publik lainnya, memunculkan dua pandangan penting, yaitu : *pertama*, sebagai pertanda peralihan kedudukan wanita dari status pekerja keluarga yang tidak di bayar dalam kegiatan rumah tangga (sektor domestik) menjadi pekerja upahan (sektor publik). *Kedua*, masuknya tenaga kerja perempuan menjadi pekerja upahan (sektor publik)

dipandang sebagai pertanda ekspansi sistem ekonomi kapitalis memanfaatkan potensi tenaga kerja wanita yang melimpah dan murah untuk akumulasi modal.

Secara faktual perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan karena tenaga kerja perempuan dianggap sebagai tenaga kerja sementara dan memiliki karakteristik : lebih teliti, cermat, sentimentil dan *nrimo*. Hal ini membawa dampak buruk pada pemberian upah yang lebih rendah daripada tenaga kerja laki-laki, meskipun memiliki kualifikasi sama. Demikian pula, mengakibatkan fasilitas dan lingkungan kerja yang buruk, serta rendahnya perlindungan tenaga kerja perempuan dalam perusahaan.

Kenyataan ini, sebenarnya juga menjadi keprihatinan di seluruh dunia, berdasarkan hasil penelitian *World Survey on Women in Development* menyatakan :

1. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi cukup besar : satu diantara empat karyawan industri, dan empat di antara sepuluh pekerja di bidang pertanian dan jasa adalah wanita;
2. Wanita memberikan 66 % dari jam kerjanya, akan tetapi hanya mendapatkan 10 % dari upahnya. Wanita bertanggung jawab terhadap 50 % produksi pangan dunia, akan tetapi hanya menguasai 1 % dari material goods yang ada;
3. Wanita menikmati lebih sedikit dari pada laki-laki sebagai hasil kontribusinya pada produksi nasional: rata-rata upah per jamnya lebih rendah; perlindungan hukum bagi mereka kurang dari pada laki-laki; wanita terbatas pada buruh kasar dengan bayaran rendah; akses terhadap sumber-sumber produksi lebih kecil dari laki-laki dan sebagainya (Moeljarto, 1996: 61).

Berdasarkan pada asumsi yang sama dengan fakta-fakta tersebut, penelitian ini menganalisis diskriminasi terhadap tenaga perempuan di lingkungan industri garmen dan tekstil.

Ini menaik untuk diteliti karena industri garment dan tekstil merupakan salah satu dari andalan ekspor non migas Indonesia dalam perdagangan dunia selain hasil industri kayu lapis, dan sepatu. Disamping itu, industri garment dan tekstil merupakan industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja terutama tenaga kerja perempuan.

Kotamadia Semarang dipilih sebagai lokasi penelitian, karena merupakan wilayah pengembangan industri di Jawa Tengah yang mengalami kemajuan relatif cepat dalam peningkatan investasi dalam bidang industri dan manufaktur dalam dua puluh tahun terakhir. Perkembangan industri di Semarang ditandai dengan berkembangnya kawasan industri atau lingkungan industri di wilayah-wilayah Kecamatan Pedurungan, Genuk, Tugu dan Semarang Barat.

Peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan yang terserap dalam berbagai bidang pekerjaan sebagai bukti meningkatnya perkembangan industri di Semarang, terutama dalam industri manufaktur dan jasa, dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1:
Distribusi Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Bidang Pekerjaan di Kotamadia Semarang, 1994.

No (%)	Bidang Pekerjaan	J u m l a h	Prosentase
1.	Sektor Perdagangan	103.052	46,48
2.	Sektor Jasa	66.890	30,17
3.	Sektor Industri	45.301	20,43
4.	Sektor Pertanian	6.476	2,92
	Jumlah	221.719	100,00

Sumber data : Kantor BPS, Semarang, 1994.

Berdasarkan data tersebut, diketahui bagian terbesar tenaga kerja perempuan bekerja di sektor perdagangan (46%), sektor jasa (30,17%) dan sektor industri menduduki ranking ketiga. Sebagaimana umumnya perkembangan masyarakat di wilayah perkotaan penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian terdapat kecenderungan semakin kecil.

Meningkatnya jumlah tenaga kerja perempuan dalam lapangan kerja di sektor publik sebagai tenaga kerja yang mendapatkan gaji menunjukkan kecenderungan yang terus meningkat. Berdasarkan data tahun 1994 menunjukkan sebagian besar atau sejumlah 105.808 orang tenaga kerja perempuan bekerja sebagai karyawan, dan sebagian tenaga kerja lainnya bekerja dengan usaha sendiri sebanyak 57.622 orang.

Sedangkan jumlah rata-rata jam kerja tenaga kerja perempuan dan laki-laki di Semarang secara relatif tidak banyak berbeda (rata-rata 45,16 jam per minggu). Tetapi mereka harus menanggung beban pekerjaan mengurus pekerjaan rumah tangga (beban kerja rangkap), yang menghalangi mereka mengembangkan karier di lingkungan kerja sektor publik.

B. Rumusan Masalah

Perkembangan industri telah membawa dampak pada bergesernya pembagian kerja secara seksual dalam masyarakat, tipologi pekerjaan dibagi secara dikhotomis untuk laki-laki dan perempuan. Pembagian kerja berdasarkan pandangan budaya yang bersifat patriarkhi kepada pembagian kerja berdasarkan gender yang lebih mengutamakan kemampuan dan fungsional. Hal ini dapat menjadi kendala dalam bidang ketenaga kerjaan ketika tenaga kerja perempuan memasuki lingkungan kerja di sektor industri.

Permasalahan umum yang timbul berkaitan dengan meningkatnya partisipasi tenaga kerja perempuan dalam sektor industri, antara lain :

1. Terdapat perbedaan akses dalam kesempatan dan kemampuan mempengaruhi struktur ekonomi masyarakat. Perempuan masih diabaikan dalam atau hampir tidak terwakili dalam proses pengambilan keputusan ekonomi.
2. Masih terdapat kebijakan program pembangunan yang mendukung atau melestarikan ketidaksamaan antara laki-laki dan perempuan.
3. Tenaga kerja perempuan banyak dihadang kesukaran dalam mengembangkan kariernya. Walaupun proporsi perempuan dalam kelompok manajemen sudah meningkat, diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan masih menghambatnya untuk meningkatkan prestasi.
4. Tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan telah meningkat dalam pasar kerja, sekitar 1/3 pekerja adalah tenaga kerja perempuan. Namun segregasi gender menurut jenis pekerjaan dan kedudukan dalam pekerjaan masih sangat kuat. Perbedaan tingkat upah masih berlanjut dan sering dibenarkan oleh kebijakan manajemen perusahaan.
5. Partisipasi tenaga kerja perempuan di pasar kerja masih banyak jenis pekerjaan yang kurang menguntungkan sebagai : pekerja sementara, tenaga tidak tetap, harian, borongan, pekerja kontrak dan sebagainya.
6. Masih banyak hambatan yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan dalam pasar kerja, disebabkan karena : diskriminasi dalam pekerjaan; pendidikan dan pelatihan tenaga kerja; promosi dan mobilitas horizontal; kurangnya kesesuaian pasar kerja dan rumah tangga; kondisi kerja yang tidak fleksibel; kesukaran akses terhadap sumber-sumber produktif; kurangnya pembagian kerja dalam tanggung jawab rumah tangga dan fasilitas penitipan anak.

Dalam kajian penelitian ini masalah-masalah tenaga kerja perempuan khususnya industri garmen dan tekstil, antara lain :

1. Adakah perbedaan perlakuan (diskriminasi) dalam manajemen perusahaan garmen dan tekstil antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan?
2. Seberapa besar sumbangan pekerja perempuan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga?
3. Bagaimanakah bentuk-bentuk perlindungan tenaga kerja perempuan pada perusahaan industri garment dan tekstil?
5. Adakah kesempatan yang sama bagi tenaga kerja perempuan untuk mendapatkan pendidikan dan mengembangkan ketrampilan di lingkungannya?

C. Tinjauan Pustaka

Salah satu kebijakan pembangunan yang bertujuan untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan masyarakat adalah industrialisasi. Melalui proses industrialisasi, terjadi perubahan yang bersifat mendasar. Perubahan biasanya berkaitan dengan pemilikan keunggulan komparatif sebagai konsekuensi perubahan aktivitas produksi dari yang bersifat padat karya dan berteknologi sederhana menuju aktivitas produksi yang bersifat padat modal dan berteknologi canggih membutuhkan kualitas pendidikan yang lebih tinggi dan ketrampilan teknik yang tinggi pula (Sumawinata, 1989: 182).

Pembangunan industri di negara kita diharapkan dapat menampung tenaga kerja yang semula berstatus menganggur karena tidak tertampung di sektor pertanian, sektor perdagangan maupun sektor lainnya. Dengan industrialisasi pula diharapkan dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia beserta segala kemampuan untuk dimanfaatkan secara optimal dan mengusahakan agar kegiatan ekonomi dapat memberi nilai tambah dengan semakin

luasnya lapangan kerja baru yang tersedia.

Industrialisasi akan menciptakan lapangan pekerjaan baru, sebab peluang kerja non pertanian mempunyai efek keterkaitan dengan pengembangan pertanian dan industri, yang dapat menahan arus migrasi desa-kota dan merangsang pertumbuhan wilayah pinggiran kota dan kota-kota kecil disekitarnya. Tetapi yang sering kali terjadi ialah peluang kerja baru, jarang sekali diketahui oleh masyarakat sekitar atau wilayah industri tersebut, bahkan warga setempat tidak mampu mengisi lowongan kerja, karena tingkat pendidikan masyarakat yang rendah, tidak memadainya bidang ketrampilan tenaga kerja yang diperlukan, sehingga lebih banyak dipenuhi oleh para pendatang dari daerah lain.

Sedangkan meningkatnya partisipasi tenaga kerja perempuan dalam lingkungan sektor industri pada dua dasa warsa terakhir, ini menunjukkan peningkatan yang sangat pesat. Hal ini karena dalam kebijakan pembangunan nasional sektor industri menjadi *leading sector* unggulan bagi penyerapan tenaga kerja yang melimpah memasuki lingkungan kerja. Bahkan salah satu insentif yang ditawarkan kepada investor asing untuk menanamkan modal di negara kita adalah banyak jumlah tenaga kerja yang tersedia dan upah buruh yang rendah.

Sisi lain, *supply* tenaga kerja perempuan yang masuk di sektor industri dengan kualifikasi dan ketrampilan yang rendah telah menjadikan mereka tidak memiliki posisi tawar menawar (*bargaining position*) dalam persaingan pasar kerja. Tenaga kerja perempuan yang memasuki pasar kerja dalam jumlah yang besar, dapat dianggap sebagai tersedianya tenaga kerja murah dan kurangnya lapangan pekerjaan baru, sehingga berlaku hukum penawaran dan permintaan dalam pasar kerja.

Menjadi gejala umum dalam perkembangan industri tenaga kerja perempuan cenderung berada dalam posisi sebagai obyek eksploitasi, yaitu :

1. Pada tingkat produksi, sebagai bagian terbesar lapisan dari sistem stratifikasi kerja industrial, kaum perempuan akan menjadi korban pertama dari kesenjangan hubungan-hubungan industrial kapitalis.
2. Pada tingkat kemasyarakatan, kaum perempuan juga harus mengalami perlakuan yang tidak adil dari struktur dan ideologi gender yang telah berlangsung lama (Elson dan Pearson dalam Suyanto, 1996: 86).

Dalam pembangunan nasional disadari bahwa pembangunan manusia seutuhnya tidak akan dapat dicapai tanpa pemberdayaan kaum perempuan. Menurut Moser bahwa inti strategi pembangunan yang dapat meningkatkan pemberdayaan kaum perempuan berupaya untuk mengidentifikasi kapasitas perempuan untuk meningkatkan kemandirian dan kekuatan internal. Sesuatu yang diperjuangkan dalam aktivitas ini adalah pemenuhan hak untuk menentu-ka pilihan dalam kehidupan dan mempengaruhi arah perubahan melalui kesanggupan untuk melakukan kontrol atas sumber daya material dan non material yang penting.

Sementara itu dalam kegiatan di sektor publik, tenaga kerja perempuan dituntut untuk bekerja secara produktif, taat peraturan perusahaan, menerima upah yang rendah dan ser-ingkali terjadi tidak diberikannya hak-hak reproduksi bagi tenaga kerja wanita. Belum seimbangnya hak dan kewajiban bagi tenaga kerja perempuan karena institusi sosial yang ada dalam masyarakat belum dapat menerima kemitrarsejajaran laki-laki dan perempuan.

Padahal menurut UU Nomor : 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, dan peraturan pelaksanaannya telah ditetapkan berbagai peraturan bagi perlindungan tenaga kerja, sistem penggajian dan hak-hak reproduksi serta

jaminan sosial tenaga kerja.

Sesuai dengan harapan undang-undang tersebut, tenaga kerja perempuan yang terlibat dalam pekerjaan di sektor publik, selain harus memperoleh perlindungan hukum yang memadai, mereka juga harus memperoleh upah yang layak dan tidak didiskriminasikan. Namun akibat latar belakang pendidikan dan masih dominannya hegemoni nilai-nilai patriarki dalam masyarakat maka yang terjadi adalah proses marginalisasi, sub ordinasi, pemikiran stereotipe dan violence bagi kaum perempuan.

Secara faktual, marginalisasi dan diskriminasi perlakuan terhadap tenaga kerja perempuan tidak secara sadar dimengerti dan dipahami oleh kaum perempuan sendiri maupun tenaga kerja laki-laki. Di lingkungan tempat kerja sering terjadi tenaga kerja perempuan dianggap sebagai tenaga kerja nomor dua. Disamping itu masih sering terjadi di pelbagai sektor upah pekerja perempuan diperlakukan diskriminatif dan tidak sebanding dengan resiko serta beban pekerjaannya. Perempuan dipandang sebagai tenaga kerja murah yang layak dibayar rendah karena peran mereka hanyalah sebagai pembantu suami atau pencari nafkah tambahan.

Sedangkan dalam masyarakat, kondisinya kurang lebih sama. Masyarakat sering kali memandang bahwa bila dalam keluarga yang isterinya bekerja di lapangan publik terjadi keretakan dalam keluarga, maka kepada perempuanlah segala kesalahan akan ditimpakan. Pandangan ini masih hidup dan mengakar dalam masyarakat meskipun perkembangan industri telah berjalan lebih dari dua dasa warsa terakhir, hal ini karena ideologi patriarki dalam masyarakat dan institusi sosial lainnya masih sangat dominan.

Sedangkan sisi lain kaum perempuan menganggap sebagai keadaan yang harus diterima begitu saja. Hal ini karena rendahnya posisi tawar menawar (*bargaining position*) kaum perempuan dalam masyarakat dan lingkungan kerjanya. Struktur sosial yang ada telah menyiapkan perempuan dalam kedudukan sub-ordinasi dalam berbagai lingkungan kerja telah memberikan basis kekuatan dominan bagi laki-laki di sektor publik. Akibatnya dalam lingkungan masyarakat sendiri perempuan telah tersisihkan, terpuruk dan terdiskriminasi. Pandangan diskriminatif masyarakat terhadap tenaga kerja perempuan ini terbawa dalam lingkungan kerja dan kembali perempuan yang harus menanggung beban akibat diskriminasi yang menimpanya.

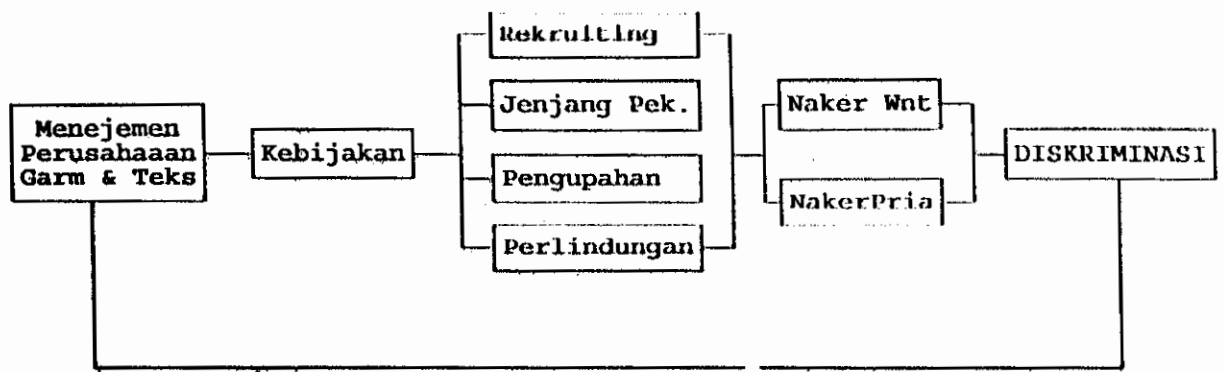
Konsepsi tentang diskriminasi menurut "Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Bagi Wanita" adalah setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum wanita terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita (Pasal 1).

Diskriminasi tenaga kerja perempuan dalam industri garmen dan tekstil adalah perlakuan yang membedakan berdasarkan jenis kelamin terhadap tenaga kerja perempuan di lingkungan kerja sektor industri oleh manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan yang dimaksudkan kebijakan perusahaan yang menyangkut usaha yang dijalankan dan tenaga kerja yang menjadi motor bagi berjalannya perusahaan tersebut. Manajemen perusahaan ini dikendalikan oleh pemilik atau orang yang diberikan kekuasaan untuk menjalankan perusahaan. Manajemen perusahaan bisa dikendalikan oleh seorang direktur utama bisa pula both of menegement atau dikendalikan bersama sama oleh beberapa direktur yang ditunjuk.

Dalam kaitannya dengan diskriminasi ini manajemen perusahaan sangat memegang peranan penting bagi ada tidaknya diskriminasi dalam lingkungan kerjanya. Manajemen perusahaan yang menetapkan kebijakan, aturan-aturan baik menyangkut perusahaan secara umum ataupun tenaga kerja itu sendiri. Kebijakan yang dinilai rawan terhadap diskriminasi biasanya berkisar pada rekrutiring, penempatan pegawai, pengupahan dan perlindungan tenaga kerja. Dari berbagai kebijakan yang rawan akan perlakuan diskriminasi pengupahan menjadi isu mencolok terhadap diskriminasi. Ini disebabkan melimpahnya tenaga kerja perempuan yang berdampak terhadap murahnya nilai tenaga kerja perempuan. Banyak kasus yang menunjukkan persoalan upah selalu menjadi banyak sorotan dalam kasus-kasus perburuhan, meskipun telah ada upah minimum regional yang diharapkan menjadi filter bagi kesewenang-wenangan pihak pengusaha. Selain dari alasan tersebut diatas ada alasan yang lebih rasional yang dapat dipertimbangkan yaitu :

1. Posisi tenaga kerja perempuan dalam lingkungan kerja yang lemah terhadap perlindungan kerja; keputusan pemutusan hubungan kerja; hak-hak cuti untuk kepentingan reproduktif dan fasilitas sosial.
2. Perempuan tidak memiliki keberanian menuntut hak atas pekerjaan yang sama dengan tenaga kerja laki-laki; hak untuk memperoleh imbalan dan tunjangan yang sama.
3. Perekrutan tenaga kerja perempuan menuntut penyediaan fasilitas sosial yang cukup dan lingkungan kerja yang baik untuk menjalankan tugas pekerjaannya.
4. Pekerja perempuan memerlukan perlindungan kerja dan jaminan sosial yang memadai untuk dirinya dan keluarga yang menjadi beban tanggungan.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut manajemen perusahaan acapkali menghindari konflik yang berkepanjangan sehingga dalam rekrutiring dicari tenaga kerja perempuan yang minim pendidikannya, mudah diatur dan pasrah. Dari pemikiran tersebut diatas dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



D. Tujuan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kotamadia Semarang, dengan dasar pertimbangan bahwa peningkatan tenaga kerja perempuan dalam sektor industri yang relatif tinggi dan problema ketenaga kerjaan dalam kegiatan industri. Tujuan penelitian, secara spesifik dirumuskan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan faktor-faktor diskriminasi dalam perusahaan garment dan tekstil yang banuak mempekerjakan tenaga kerja perempuan.
2. Menggambarkan peningkatan kesejahteraan keluarga tenaga kerja perempuan dan keluarganya.
3. Menganalisis lingkungan kerja dan sosial tenaga kerja perempuan dalam lingkungan kerja.
4. Menemukan keterkaitan berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan perlindungan kerja, peningkatan pendidikan dan latihan ketrampilan, serta pengembangan iklim kerja yang *favourable* bagi tenaga kerja perempuan.

E. Kontribusi Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan-bahan pertimbangan bagi penetapan kebijakan yang baru, yang lebih akomodatif dan memihak kepada kepentingan masyarakat banyak. Kontribusi penelitian ini ditujukan kepada :

1. Penentu kebijakan di sektor industri, baik bagi aparaturnya pemerintah maupun swasta berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia.
2. Perguruan tinggi sebagai sumbangan pemikiran bagi perguruan tinggi dan peminat pemikiran kemitrasejajaran laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja sektor industri.
3. Anggota pusat kajian wanita (PSW) dan lembaga swadaya masyarakat mengembangkan pengkajian kemitrasejajaran dalam berbagai bidang kegiatan.

F. Metode Penelitian

1. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang menjadi penyebab diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan; status sosial-ekonomi pekerja perempuan di perusahaan garment dan tekstil di Kotamadia Semarang. Selain itu, penelitian ini menggambarkan tingkat kesejahteraan tenaga kerja perempuan di sektor industri, perlindungan tenaga kerja perempuan, pengembangan kualitas dan pendidikan/latihan bagi tenaga kerja perempuan. Hal ini dimaksudkan pula dapat memberikan masukan bagi berkembangnya iklim kemitrasejajaran laki-laki dan perempuan di sektor industri di Kotamadia Semarang.

Berdasarkan pokok permasalahan dan tujuan penelitian dipergunakan metode survey atau pemairan untuk mendapatkan informasi-informasi baik dari nara sumber maupun

kebijakan pembangunan yang diperlukan bagi penelitian ini. Tujuan survey dilakukan untuk mengumpulkan data dari nara sumber. Selain metode survei dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data tentang berbagai kebijakan dalam bidang ketenaga kerjaan khususnya tenaga kerja perempuan.

2. Populasi, Sample dan Teknik Pengambilan Sample.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja garment dan tekstil yang ada di Kotamadia Dati II Semarang. Sampel dalam penelitian ini meliputi dua hal yaitu :

- a. Tenaga kerja perempuan di lingkungan industri garment dan tekstil di Kotamadia Semarang dengan ciri-ciri :
 - 1) Pekerja perempuan berusia produktif (15 - 45 tahun).
 - 2) Terdaftar sebagai pegawai tetap dan pegawai tidak tetap pada perusahaan garment dan tekstil di lokasi penelitian.
- b. Pengusaha pada industri garment dan tekstil di lokasi penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara area proporsional non random sampling baik sample bagi pekerja wanita maupun sampel pengusaha garment dan tekstil.

Sedangkan jumlah responden untuk pekerja perempuan sebanyak 200 orang, dan pengusaha jumlah sampelnya 7 responden. Pertimbangan pengambilan sampel ini adalah populasi cenderung homogen, dan pertimbangan tenaga, biaya dan waktu yang disediakan. Responden dipilih dari empat wilayah industri, yaitu : Wilayah Industri Pedurungan (Kecamatan Pedurungan), Tambak aji (Kecamatan Tugu), Terboyo (Kecamatan Genuk) dan Simongan (Kecamatan Semarang Barat).

Perincian responden dari masing-masing wilayah industri, sebagai berikut:

- a. Wilayah Pedurungan : 69 orang.
- b. Wilayah Tambakaji : 41 orang.
- c. Wilayah Terboyo : 65 orang.
- d. Wilayah Simongan : 25 orang.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) untuk menjaring data primer dari responden pekerja perempuan di sektor industri garment dan tekstil.
- b. Pedoman pertanyaan (*interview guide*) untuk wawancara mendalam dengan penentu kebijakan di tujuh perusahaan yang menjadi sampel penelitian. Wawancara mendalam (*depth interview*) dilakukan pula dengan nara sumber baik pengusaha maupun pekerja perempuan untuk menjaring informasi yang lebih mendalam tentang diskriminasi di lingkungan perusahaan.
- c. Data sekunder diambil dari dokumen perusahaan tentang ketenaga kerjaan, data BPS Semarang dan terbitan berkala tentang ketenaga kerjaan di Kotamadia Semarang.

4. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Teknik pengolahan data dilakukan dari tahap-tahap, yaitu :

- a. Editing yaitu melakukan penyuntingan dari jawaban responden
- b. Coding yaitu pemberian kode jawaban responden
- c. Tabulating atau tabulasi data yaitu pengelompokan data berdasarkan pada kategori-kategori tertentu.

Analisis data hasil penelitian disusun berdasarkan kategori-kategori ke dalam tabel *univariate* dan tabel *bivariate*. Analisis data satu variabel digunakan tabel *univariate* dan tabel *bivariate* untuk analisis deskriptif dua variabel. Sedangkan teknik analisis data dengan statistik dilakukan dengan bantuan Program SPSS.

Kajian mendalam dilakukan untuk memahami kedudukan dan peranan tenaga kerja perempuan dalam perusahaan; beban kerja dan kegiatan mereka; saling keterkaitan dan ketergantungan; serta akses bagi pekerja perempuan untuk meningkatkan kesejahteraannya. Analisis mengarah pula pada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan, beban kerja dan reputasi sosial tenaga kerja perempuan dalam masyarakatnya.