

**PEREMPUAN DAN PASAR KERJA  
ANALISA MENGENAI KETERLIBATAN PEREMPUAN  
DALAM PASAR KERJA**

**Argyo Demartoto**

**(Staf Pengajar Jurusan Sosiologi FISIP Universitas Sebelas Maret)**

**ABSTRACT**

According to the gender perspective the unstable women involvement in the work market was because of the ideology, system, and structure which it source from gender unfairness; whereas according to the human capital qualification women tended to less competitive with men in the work market that was because of the lowness quality of women human resources and according to the accumulation capital perspective (profit) women as a worker because they can pay in a cheap way.

To be able in a open competitive way in the work market the things that necessary to do is supplies the women with education and competent skill that appropriate with the work market needs; access on information, work opportunity and competable skill in the work market and decontruction of the gender ideology need to be fluented in any sectors.

Kata kunci : Keterlibatan, Perempuan, Pasar Kerja

## PENDAHULUAN

Di Indonesia secara normatif tidak pernah membedakan antara perempuan dan laki-laki, termasuk dalam hal memperoleh pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari:

1. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan yang layak”.
2. Sejak Sidang Umum PBB mengadopsi Deklarasi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan Tahun 1967 (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women* atau CEDAW) sebagai bagian dari Deklarasi Universal mengenai hak-hak asasi manusia, **Indonesia** kemudian meratifikasi Konvensi tersebut dengan menetapkan UU RI No. 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.
  3. a. Di Bidang Tenaga Kerja Pasal 5 Konvensi yang diratifikasi Indonesia tersebut memberi ketegasan perlakuan terhadap Tenaga Kerja Perempuan. Pasal 5 tersebut menyatakan bahwa:  
Negara peserta akan menjalankan semua upaya yang tepat untuk:
    - 1) Merubah pola tingkah laku sosial dan budaya laki-laki dan perempuan dengan maksud agar dapat dihapuskan semua prasangka kebiasaan serta praktek-praktek lainnya yang didasarkan atas ide inferioritas atau superioritas salah satu jenis kelamin atau anggapan stereotipikal tentang peranan laki-laki dan perempuan.
    - 2) Menjamin bahwa dalam pendidikan keluarga harus tercakup pemahaman yang tepat dari kehamilan sampai fungsi sosial dan pengakuan mengenai tanggung jawab bersama laki-laki dan perempuan dalam mengasuh dan membesarkan anak-anak mereka dalam pengertian bahwa dalam semua ini kepentingan anaklah merupakan pertimbangan utama.
  - b. Bidang Tenaga Kerja Pasal 11 Konvensi yang diratifikasi Indonesia memberikan ketegasan perlakuan terhadap Tenaga Kerja Perempuan. Pasal 11 tersebut menyatakan antara lain:
    - 1) Negara-negara peserta wajib melakukan segala upaya dan langkah yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan khususnya: (a) hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia, (b) hak atas kesempatan kerja yang sama, (c) hak untuk memilih bebas pekerjaan, (d) hak untuk menerima upah yang sama, (e) hak atas jaminan sosial, (f) hak atas perlindungan kesehatan kerja termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.
    - 2) Untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan yang tepat: (a) untuk

melarang dengan dikenai sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan, (b) untuk mengadakan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula, (c) untuk mengadakan pelayanan sosial seperti penitipan anak, (d) untuk memberi perlindungan khusus kepada perempuan selama kehamilan.

- 3) Peraturan perundang-undangan yang bersifat melindungi sehubungan dengan hal-hal yang tercakup dalam pasal ini wajib ditinjau kembali secara berkala berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta direvisi, dicabut atau diperluas menurut keperluan.
4. Ada beberapa ketentuan mengenai Tenaga Kerja Perempuan yang diterbitkan setelah meratifikasi Konvensi dengan UU RI No. 7/84 yaitu:
  - 1) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-04/MEN/88 tentang pelaksanaan larangan diskriminasi pekerja perempuan.
  - 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. PER-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil, atau melahirkan.
  - 3) Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. INS-02/Men/1991 tentang pelaksanaan peningkatan penggunaan air susu ibu bagi pekerja perempuan.

Kenyataan menunjukkan bahwa pelaksanaan Konvensi yang telah diratifikasi dengan UU RI No. 7 tahun 1984 banyak mengalami kendala untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Kendala tersebut disebabkan karena pemahaman atau kesadaran pada citra diri perempuan yang merupakan masalah dasar perlembagaan ketidaksetaraan laki-laki dan perempuan yang melahirkan gender bias. Ironisnya pelemahan posisi perempuan dengan adanya pandangan gender yang bias bersumber dari: Negara, masyarakat, agama, rumah tangga, dan diri perempuan sendiri. Bentuk ketidakadilan karena gender bias seperti; marginalisasi, subordinasi, kekerasan, beban ganda dan lain-lain (Fakih, 1996).

Subordinasi perempuan yang dianggap kodrat memberikan pembenaran untuk memberlakukan subordinasi ekonomi. Kenyataan masih menunjukkan bahwa penghormatan terhadap perbedaan diantara jenis kelamin masih diabaikan sehingga ideologi totaliter dan penindasan yang tidak manusiawi masih sering terjadi.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), berdasarkan sensus tahun 2002, **jumlah perempuan** di Indonesia adalah 101.625.816 jiwa atau sekitar 51% dari seluruh jumlah penduduk di Indonesia. Salah satu pemanfaatan peran penduduk dalam pembangunan yang diukur secara ekonomi adalah dengan cara melihat pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja-nya (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah perbandingan antara angkatan kerja dan penduduk usia kerja (Aris Ananta, 1990: 126). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dapat dinyatakan untuk seluruh penduduk dalam usia kerja dan dapat pula dinyatakan untuk suatu kelompok penduduk tertentu seperti kelompok laki-laki, kelompok wanita, kelompok tenaga terdidik, kelompok umur 10-14 tahun dan lain-lain (Simanjuntak,

1985: 36). Secara singkat TPAK adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah tenaga kerja dalam kelompok yang sama. Partisipasi tenaga kerja laki-laki dan wanita dalam pasar kerja di Indonesia dapat dilihat melalui TPAK-nya.

**Tabel 1**  
**Angkatan Kerja, Tenaga Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Umur dan Jenis Kelamin Indonesia Tahun 2000**

Umur	Angkatan Kerja		Tenaga Kerja		TPAK	
	L	P	L	P	L	P
15-19	4.422.770	3.339.351	10.436.522	9.937.005	42,38	33,61
20-24	7.059.348	5.085.824	8.439.909	9.576.815	83,64	53,11
25-29	8.279.332	5.106.606	8.670.073	9.560.644	95,49	53,41
30-34	8.027.146	4.374.037	8.141.627	8.229.377	98,59	53,15
35-39	7.533.517	4.709.261	7.618.219	7.873.720	98,89	59,81
40-44	6.539.225	4.105.059	6.659.536	6.393.740	98,19	64,20
45-49	5.443.687	3.164.720	5.532.834	5.105.586	98,39	61,99
50-54	3.989.947	2.450.633	4.135.045	3.991.288	96,49	61,40
55-59	2.750.712	1.727.153	3.103.588	3.103.236	88,63	55,66
60+	4.786.357	2.801.294	7.176.819	7.627.139	66,69	36,73
JML	58.832.041	36.863.938	69.914.172	71.398.550	84,15	51,63

Sumber: Badan Pusat Statistik 2000, tabel 02.3 dan 02.4

Tabel 1 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan TPAK laki-laki lebih besar dibandingkan dengan TPAK wanita. TPAK laki-laki sebesar 84,15 persen sedangkan TPAK wanita sebesar 51,63 persen. Hal tersebut menggambarkan bahwa angkatan kerja laki-laki ternyata mendominasi pasar kerja di Indonesia dibandingkan angkatan kerja wanita.

Karakteristik angkatan kerja di Indonesia dalam tulisan ini terbatas pada faktor-faktor pendidikan, umur, struktur lapangan pekerjaan dan struktur status pekerjaan yang diharapkan bisa mewakili karakteristik angkatan kerja laki-laki dan wanita di Indonesia. Seluruhnya disajikan pada tabel 2, 3, 4 dan 5.

**Tabel 2**  
**Komposisi Pekerja Indonesia Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2000**

Pendidikan	L	%	W	%	L+W	%
------------	---	---	---	---	-----	---

Tidak/belum pernah sekolah	3.172.954	5,72	3.975.286	11,57	7.148.240	7,96
Tidak/belum SD	7.660.126	13,81	6.662.443	19,39	14.322.569	15,95
Sekolah Dasar	21.188.775	38,20	13.152.086	38,29	34.340.861	38,23
SMTP Umum	8.884.845	16,02	4.044.780	11,77	12.929.625	14,39
SMTP Kejuruan	666.968	1,20	336.397	0,98	1.003.365	1,12
SMTA Umum	8.515.813	15,35	3.301.167	9,61	11.816.980	13,16
SMTA Kejuruan	2.836.682	5,11	1.424.210	4,15	4.260.892	4,74
Diploma I/II	465.613	0,84	402.244	1,17	867.857	0,97
Akademi	681.568	1,23	420.433	1,22	1.102.001	1,23
Universitas	1.398.767	2,52	632.866	1,84	2.031.633	2,26
JML	55.472.111	100,00	34.351.912	100,00	89.824.023	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik 2000, tabel 10.3-10.5.

**Tabel 3**  
**Angkatan Kerja Indonesia Menurut Umur dan Jenis Kelamin**  
**Tahun 2000**

Umur	L	%	P	%	L+P	%
15-19	4.422.770	7,52	3.339.351	9,06	7.762.121	8,11
20-24	7.059.348	12,00	5.085.824	13,80	12.145.172	12,69
25-29	8.279.332	14,07	5.106.606	13,85	13.385.938	13,99
30-34	8.027.146	13,64	4.374.037	11,87	12.401.183	12,96
35-39	7.533.517	12,81	4.709.261	12,77	12.242.778	12,79
40-44	6.539.225	11,12	4.105.059	11,14	10.644.284	11,12
45-49	5.443.687	9,25	3.164.720	8,58	8.608.407	9,00
50-54	3.989.947	6,78	2.450.633	6,65	6.440.580	6,73
55-59	2.750.712	4,68	1.727.153	4,69	4.447.865	4,68
60+	4.786.357	8,14	2.801.294	7,60	7.587.651	7,93
JML	58.832.041	100,00	36.863.938	100,00	95.695.979	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik 2000, tabel 02.3-02.5.

**Tabel 4**  
**Komposisi Pekerja Indonesia Menurut Lapangan Pekerjaan Utama**  
**dan Jenis Kelamin Tahun 2000**

Lapangan Pekerjaan Utama	L	%	W	%	L+W	%
Pertanian	24.530.679	44,22	16.015.17	46,62	40.545.85	45,14
Pertambangan	374.176	0,67	80.133	0,23	454.309	0,51
Industri	6.760.950	12,19	4.896.745	14,25	11.657.69	12,98
Listrik, Gas dan Air	65.537	0,12	5.987	0,02	71.524	0,08
Bangunan	3.398.909	6,13	138.459	0,40	3.537.368	3,94
Perdagangan	9.685.944	17,46	8.813.013	25,66	18.498.95	20,59
Angkutan	4.357.198	7,85	193.823	0,56	4.551.021	5,07
Keuangan	633.121	1,14	254.791	0,74	887.912	0,99

Jasa	5.645.676	10,18	3.953.787	11,51	9.599.463	10,69
Lainnya	19.921	0,04	0	0,00	19.921	0,02
JML	55.472.111	100,00	34.351.91	100,00	89.824.0	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik 2000, tabel 12.3-12.5.

**Tabel 5**  
**Komposisi Pekerja Indonesia Menurut Status Pekerjaan dan Jenis Kelamin**  
**Tahun 2000**

Status Pekerjaan	L	%	W	%	L+W	%
Berusaha sendiri tanpa bantuan orang lain	13.113.36	23,64	6.285.867	18,30	19.399.22	21,60
Berusaha sendiri dengan dibantu anggota RT/buruh tidak tetap	16.077.81	28,98	4.496.748	113,09	20.574.55	22,91
Berusaha dengan buruh tetap	1.611.734	2,91	431.435	1,26	2.043.169	2,27
Buruh/karyawan	19.936.35	35,94	9.734.008	28,34	29.670.36	33,03
Pekerja keluarga	4.732.849	8,53	13.403.85	39,02	18.136.70	20,19
JML	55.472.11	100	34.351.91	100	89.824.02	100

Sumber: Badan Pusat Statistik 2000, tabel 13.3-13.5.

Dari tabel-tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja laki-laki di Indonesia mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a. Mempunyai kualitas yang rendah yaitu sebagian besar tamatan SD ke bawah.
- b. Berada pada usia produktif yaitu umur 20-44 tahun.
- c. Dilihat dari struktur lapangan pekerjaan utama, bekerja pada sektor pertanian, kehutanan, perburuhan dan perikanan.
- d. Dilihat dari status pekerjaan sebagai buruh atau karyawan.

Sedangkan karakteristik atau ciri-ciri angkatan kerja wanita di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai kualitas rendah yaitu kebanyakan tamat SD ke bawah.
- b. Berada pada usia produktif yaitu umur 20-44 tahun.
- c. Dilihat dari struktur lapangan pekerjaan utama, bekerja pada sektor pertanian, kehutanan, perburuhan dan perikanan.
- d. Dilihat dari status pekerjaan, sebagai pekerja keluarga.

Ilustrasi tersebut menunjukkan bahwa wanita tampaknya masih dianggap sebagai bukan pencari nafkah utama melainkan hanya sebagai pelengkap keluarga saja. Sehingga **masih terlihat adanya diskriminasi terhadap wanita baik itu di dalam lingkungan keluarga sendiri maupun di dalam lingkungan masyarakat.**

Persentase angkatan kerja wanita lebih kurang hanya setengah dari angkatan kerja laki-laki yang mungkin disebabkan oleh masih ada pandangan tradisional yang menganggap wanita karena kodratnya seharusnya mengurus pekerjaan rumah tangga dan membesarkan anak. Sedangkan laki-laki karena dianggap lebih kuat harus mampu untuk mencari nafkah untuk kepentingan seluruh anggota keluarga sehingga hal tersebut memungkinkan tenaga kerja wanita sulit masuk dalam pasar kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bank Dunia untuk Indonesia pada tahun 1990, ditemukan bahwa wanita yang bekerja sebagai pemimpin dan manajer suatu perusahaan hanya sekitar 7 persen dari seluruh wanita yang bekerja, sebagai tenaga profesional dan teknik sebesar 41 persen dan sebagai tenaga administrasi dan penjualan sebesar 44 persen (UNDP 1997). Berdasarkan fakta-fakta tersebut dapat dikatakan bahwa dalam pemanfaatan sumber daya manusia, masih terlihat adanya lapangan pekerjaan tertentu yang sampai sekarang tidak menerima atau terbuka terhadap kehadiran wanita untuk terlibat bekerja di dalamnya yang mungkin disebabkan karena alasan kodrat wanita. Hal tersebut bisa menyebabkan turunnya produktivitas dan kemajuan ekonomi suatu negara.

Dari sudut pandang keluarga masih dirasakan adanya perbedaan persepsi antara anak laki-laki dan perempuan. Kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang membawa konsekuensi meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ditawarkan masih dirasakan kurang adil. Laki-laki karena dianggap merupakan pencari nafkah utama masih didahulukan dalam memperoleh pendidikan yang lebih tinggi. Harapannya adalah di kelak kemudian hari mereka dapat memperoleh pekerjaan yang layak untuk menghidupi keluarga. Sedangkan wanita belum mendapat kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan dibandingkan dengan laki-laki.

Dari **tingkat upah juga terlihat adanya diskriminasi terhadap wanita.** Walaupun pada saat pendidikan dan pengalaman kerja antara laki-laki dan wanita sama, namun timbal balik yang mereka terima ternyata tidak sama. Dalam penelitian ditemukan bahwa dalam negara industri di sektor upah, wanita memperoleh 77 persen dari rata-rata upah yang diterima laki-laki. Dan dalam negara berkembang, wanita hanya memperoleh 73 persen rata-rata upah yang diterima laki-laki. Hal itu menunjukkan bahwa kedudukan wanita masih belum bisa sejajar dengan laki-laki walaupun kemampuan mereka sama (*World Bank Policy and Research 2000*).

Partisipasi tenaga kerja wanita di Indonesia dalam dekade terakhir semakin meningkat. Namun demikian banyak studi mengungkapkan bahwa posisi tenaga wanita dalam dunia kerja masih lemah. Beberapa studi memberikan fenomena lainnya yang menunjukkan bahwa industri (khususnya agro industri) dengan teknologi rendah dan menengah paling banyak menyerap tenaga kerja wanita. Hal ini menunjukkan industri tersebut agak tergantung pada tenaga kerja wanita untuk pekerjaan manual yang memerlukan ketelitian dan kerapian hasil. Ketergantungan tersebut yang menjadi kunci kekuatan tenaga kerja wanita untuk memberdayakan dirinya yang tercermin dari kinerja tenaga kerja wanita yang cukup baik.

Wanita melakukan sebagian besar dari pekerjaan pertanian dan menguasai perdagangan bahan makanan di desa dan bekerja dalam bidang industri rumah tangga dan jasa. Di daerah kota, misalnya perkotaan Muangthai, lebih dari 40 persen wanita dewasa mempunyai pekerjaan, hal yang sama juga berlaku bagi sepertiga wanita dewasa di daerah perkotaan Birma (Boserup 1984: 189). Hal ini menunjukkan bahwa peranan pekerja wanita cukup penting di negara-negara tersebut.

Namun beberapa studi menemukan bahwa di sektor publik upah kerja kaum perempuan acapkali lebih rendah dari upah pekerja laki-laki. Perbedaan upah inilah yang kemudian memunculkan pandangan bahwa ada diskriminasi terhadap pekerja perempuan di pasar kerja. Pandangan itu semakin diperkuat dengan kenyataan bahwa hak-hak pekerja perempuan acapkali diabaikan di tempat kerja. Ternyata dunia kerja sangat berbeda dengan harapan. Tidak jarang kondisi kerja sangat memprihatinkan dan menyedihkan, seperti masalah jam kerja panjang atau jaminan sosial yang serba terbatas. Bahkan ada beberapa kasus pekerja perempuan diperkosa mandor, disiksa, dipaksa melayani keinginan atau dijadikan pelampiasan kekejaman majikan. Pelecehan seksual dan perlakuan semena-mena diluar batas perikemanusiaan merupakan kenyataan yang dihadapi kaum perempuan ketika memasuki dunia kerja (sektor publik). Kenyataan yang dihadapi di dunia kerja mengisyaratkan bahwa meskipun arus perempuan meninggalkan sektor domestik untuk memasuki sektor publik meningkat dengan tajam, tetapi status dan nasib pekerja perempuan relatif tidak mengalami perubahan.

Tulisan ini akan membahas mengenai perspektif yang melatarbelakangi mengapa terjadi ketimpangan keterlibatan perempuan dalam pasar kerja? Apakah upaya yang perlu dilakukan agar keterlibatan perempuan dalam pasar kerja meningkat?

## PEMBAHASAN

### A. Gender dan Pembangunan

Woman in Development Approach (WID) diperkenalkan oleh United States Agency for International Development (USAID) dengan pemikiran dasar bahwa perempuan merupakan “*sumber daya yang belum dimanfaatkan*” yang dapat memberikan sumbangan ekonomi dalam pembangunan (Fakih, 1996; Ihromi Ed., 1995: 208).

Gender dan pembangunan telah menjadi sorotan baik di tingkat internasional, pemerintah nasional maupun Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Hubeis dalam Toety Herati Noerhadi (1990: 152) mengatakan bahwa analisis alternatif mengenai peran perempuan dapat dilihat dari tiga perspektif dalam kaitannya dengan posisinya sebagai manager rumah tangga dan partisipan pembangunan atau pekerja pencari nafkah.

- a. **Peran tradisi**, sering juga disebut peran domestik menjadi urusan perempuan, semua pekerjaan rumah dari membersihkan rumah, memasak, merawat/mengasuh anak dan masih banyak pernik-perniknya yang berkaitan dengan rumah tangga. Perempuan sebaiknya di rumah saja agar semua urusan menjadi terselesaikan dengan baik.
- b. **Peran transisi**, yang terjadi khususnya di daerah pertanian, perempuan sudah terbiasa bekerja di usaha keluarga.
- c. **Peran kontemporer**, jika seorang perempuan hanya memiliki peran di luar rumah tangga pada saat itu masih disebut peran kontemporer atau perempuan karir. Biasanya mereka memilih hidup tidak menikah dan mencari nafkah sendiri, ini terdapat di kota-kota besar.

Perempuan sejak dalam kandungan, sampai akhir hayatnya selalu ditempatkan untuk melakukan peran-peran yang bersifat partikularistik, melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diorientasikan pada tugas permanen. Pekerjaan domestik yang tidak habis-habisnya untuk mengurus rumah tangga, kondisi semacam ini diungkapkan oleh Epstein Ed. (tahun 1981) dalam bukunya “*The Endless Day*” dengan satu kalimat “*A Women’s Works is Never Done*”.

Keadaan perempuan Indonesia pun tidak berbeda dengan negara-negara lain yang menempatkan perempuan pada tugas-tugas rumah tangga. Meskipun tugas domestik tetap menjadi urusan perempuan, ternyata perempuan-perempuan dari keluarga berpenghasilan rendah terbiasa mencari nafkah maupun berpartisipasi di dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Namun partisipasi perempuan Indonesia mengalami hambatan pula di luar ketentuan agama yang mereka anut semisal sikap dan tradisi masyarakat yang masih kurang mendukung perempuan dalam mencari dan mengembangkan identitasnya terutama yang berkaitan dengan status sosialnya. Peran perempuan Indonesia di masyarakat tidak lepas dari akar tradisi masyarakat sehingga merupakan perpaduan antara peran di rumah dan di luar rumah dalam bentuk kombinasi-kombinasi yang disesuaikan dengan perempuan sendiri.

### B. Perspektif Teori Ketimpangan Keterlibatan Perempuan Dalam Pasar Kerja

Saat ini banyak perempuan bekerja di pabrik, bekerja ke luar negeri sebagai pembantu rumah tangga, dan bekerja apa saja yang dapat mendatangkan penghasilan untuk mengurangi beban ekonomi keluarga sebagai akibat meningkatnya kebutuhan sejalan dengan merasuknya ekonomi. Derasnya arus kaum perempuan memasuki dunia kerja meninggalkan sektor rumah tangga juga ada kaitan dengan meningkatnya pendidikan diikuti dengan perubahan sosial. Hal ini juga dibarengi dengan melonggarnya hambatan-hambatan sosial kultural yang ada selama ini. Dunia kerja diharapkan dapat merubah nasib dan memperbaiki kondisi kehidupan kaum perempuan. **Perubahan peran dari sektor domestik ke sektor publik** akan membuka kesempatan untuk mendapatkan penghasilan yang memungkinkan untuk melakukan pilihan-pilihan dalam menelusuri jalan kehidupan (Nunuk P. Murniarti et. al, 2001: 71-74).

Namun, dalam kenyataannya pembangunan cenderung memanfaatkan pekerja perempuan sebagai alat produksi murah dalam upaya menarik investasi untuk memicu pertumbuhan ekonomi. Upah murah pekerja perempuan dipakai sebagai salah satu alat promosi untuk menarik investasi. Investasi meningkat diikuti dengan peningkatan keterlibatan perempuan di sektor publik upahan, baik dalam dan luar negeri. Investasi telah berhasil menaikkan nilai ekspor dan dapat memicu pertumbuhan ekonomi, tetapi status pekerja perempuan tidak mengalami perubahan. Diskriminasi upah, keterbatasan jaminan sosial menyebabkan pekerja perempuan tetap berada dalam posisi marjinal. Krisis ekonomi memperparah keadaan pekerja perempuan. Banyak pekerja perempuan kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja. Program jaring pengaman sosial yang diintrodusir pemerintah untuk membantu korban pemutusan hubungan kerja cenderung bias gender (menguntungkan pekerja laki-laki). (Effendi, 1995: 50)

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa perspektif teoritis yang digunakan untuk menganalisis ketimpangan keterlibatan perempuan dalam pasar kerja yakni:

### **1. Perspektif Gender**

Perbedaan akses dan peluang dalam memasuki sektor publik dilihat dari perspektif gender. Menurut perspektif gender perbedaan peran antara perempuan dan laki-laki berakar pada ideologi gender (Gailey, 1987). Ideologi gender ini bersumber dari konstruksi sosial masyarakat. Diyakini bahwa secara biologis perempuan dan laki-laki itu berbeda maka peran mereka juga harus berbeda. Perbedaan telah disosialisasikan sejak lahir. Pandangan ini telah melahirkan ketidakadilan. Ketidakadilan ini mengejawantah dalam berbagai perilaku kehidupan masyarakat. Jadi, ihwal **ketimpangan keterlibatan perempuan dalam pasar kerja lebih disebabkan ideologi, sistem, struktur yang bersumber dari ketidakadilan gender**. Manifestasi ideologi ini tercermin dalam strategi, rencana, kebijakan dan program pembangunan.

Ideologi patriarki telah berkembang di masyarakat sejak berabad-abad. Ideologi ini menganut pembagian kerja secara seksual, yakni bahwa perempuan itu lemah, kurang bertanggung jawab, dan lain-lain sehingga pekerjaan yang cocok baginya adalah di sektor rumah tangga (Arif Budiman, 1985). Stuart Mill

pada tahun 1869 menggugat pendapat tersebut dan mengatakan bahwa apa yang disebut sifat keperempuanan adalah hasil pemupukan masyarakat melalui sistem pendidikan. Kenyataan telah berlalu berabad-abad tetapi konsep Mill yang lebih melihat adanya rekayasa politik untuk tetap mengunggulkan laki-laki masih tetap diperdebatkan terus dan belum diterima. Pendapat mengenai perempuan lebih lemah dari laki-laki digembar-gemborkan oleh ahli-ahli filsafat seperti Aristoteles, Whitbeck, Engels dan lain-lain. Aristoteles mengatakan bahwa: “wajar kalau laki-laki dewasa menguasai budak-budak, anak-anak dan budak karena mereka semua dianggap lemah dan tidak berdaya jadi harus dilindungi dan di bawah kekuasaan laki-laki”.

Teori ini disebut konservatif karena cenderung mempertahankan apa yang ada di masyarakat alias status quo. Dalam pembagian kerja, laki-laki mendapat porsi yang lebih menyenangkan dari pada perempuan. Perempuan didomestikan, tanpa penghasilan uang, menjadi sangat tergantung pada laki-laki (suami) yang menjadi kepala rumah tangga dan berpenghasilan. Sistem kapitalisme cocok untuk kondisi ini, karena dalam sistem kapitalisme modal dianggap lebih berharga dari tenaga kerja (Arif Budiman, 1985). Kekuasaan laki-laki (karena kepala rumah tangga dan berpenghasilan) terhadap istrinya dianggap *wajar* saja baik oleh laki-laki (yang diuntungkan) maupun oleh perempuan (yang dirugikan). Masyarakat belum bisa memahami kalau seorang istri melawan suami karena diperlakukan tidak adil. Yang lazim terjadi istri harus mengalah dan sabar menghadapi suami yang tidak adil tersebut. Bukan hanya masyarakat yang mengokohkan sistem kapitalisme dalam keluarga tetapi juga negara, agama, keluarga, tempat kerja dari diri perempuan sendiri. Dalam kondisi tersebut nasib perempuan menjadi tergantung kepada kekuatan luar, oleh karena itu posisinya sangat lemah.

Penganut feminis yakin bahwa tidak berubahnya status perempuan di pasar kerja karena pengaruh ideologi gender (Bhasin, 1995). Namun demikian, Bardhan (1987) dalam kajiannya tentang pekerja wanita di Asia Selatan berpendapat bahwa tidak selamanya kondisi kerja perempuan yang menyedihkan semata-mata karena pengaruh gender. Menurut dia sistem produksi dalam suatu masyarakat dapat mempengaruhi kondisi kerja perempuan di pasar kerja. Pada masyarakat dengan sistem ekonomi kapitalis, kondisi yang demikian dapat terjadi karena adanya hambatan struktural sebagai akibat ketimpangan distribusi kekayaan, pendidikan, ketrampilan dan akses pada peluang kerja. Rendahnya pendidikan dan kemiskinan menyebabkan angkatan kerja perempuan terpaksa mau menerima dan bersedia dibayar murah dalam upaya keluar dari kemelut kemiskinan.

Oleh karena itu dalam memahami kondisi kerja pekerja perempuan diperlukan analisis yang lebih seksama tentang proses pembangunan, terutama kemiskinan dan struktur pasar kerja. Tanpa kajian ini mungkin pemahaman mengenai kondisi pekerja perempuan di pasar kerja dapat menyesatkan.

## 2. Perspektif Mutu Modal Manusia (*Human Capital*)

Perspektif mutu modal manusia (*human capital*), asumsi-asumsinya berakar pada teori neoklasik (Tiano, 1987). Perspektif ini menekankan pada keterlibatan perempuan di pasar kerja (sektor publik) merupakan tuntutan pembangunan dan hal yang tidak dapat dielakkan dalam proses modernisasi. Tanpa keterlibatan itu sulit bagi kaum perempuan untuk merubah dan memperbaiki nasib dan memperbaiki kualitas hidup. Keterlibatan dalam pasar kerja diharapkan secara lambat laun dapat memperbaiki status perempuan. Di dalam dunia kerja memungkinkan bagi perempuan untuk memperbaiki ketrampilan dan mutu kehidupan ketimbang bertahan di sektor domestik. Pembangunan dan modernisasi membuka kesempatan bagi kaum perempuan untuk memasuki sektor publik (modern) untuk mendapatkan upah. Peluang itu dapat membantu kaum perempuan keluar dari kungkungan sektor domestik atau sektor tradisional (pertanian) biasanya bekerja untuk keluarga tanpa upah (Bhasin, 1993). Peluang kerja upahan di sektor modern membuka kemungkinan bagi kaum perempuan untuk menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik dalam upaya mengembangkan diri serta memperbaiki kondisi kehidupan antara lain dengan meningkatkan pendidikan dan ketrampilan.

Teori di atas dapat berjalan pada kondisi sistem pasar kerja terbuka. Artinya, proses rekrutmen dalam memasuki pasar kerja melalui proses seleksi kompetitif terbuka. Selain itu, pendidikan dan ketrampilan dijadikan dasar dalam menentukan jabatan, karir dan upah. Pekerja yang memiliki ketrampilan dan pendidikan sesuai dengan bidang tugas sangat mungkin mendapatkan upah memadai (tinggi). Tentunya pekerja perempuan mempunyai peluang untuk mendapatkan upah tinggi bila mereka memiliki pendidikan dan ketrampilan yang memadai. **Menurut perspektif ini ketimpangan peran antara perempuan dan laki-laki bersumber dari kualitas sumberdaya (*human capital*).** Tanpa mengkaji lebih jauh mengapa sumberdaya perempuan berkualitas rendah, perspektif ini menekankan bahwa **perempuan cenderung kalah bersaing dengan laki-laki di pasar kerja karena kualitas sumberdaya perempuan rendah.**

Perspektif ini kurang mendapat dukungan realitas sosial di negara-negara berkembang. Di banyak negara berkembang termasuk Indonesia, persaingan terbuka yang didasarkan kualitas sumberdaya manusia (*human capital*) belum atau tidak berjalan seperti asumsi teori neoklasik. Beberapa studi empiris menemukan bahwa peluang kerja dan upah pekerja tidak sepenuhnya didasarkan pada pendidikan dan ketrampilan. Peluang kerja yang tersedia bagi perempuan adalah pekerjaan-pekerjaan tidak menuntut pendidikan dan ketrampilan. Justru, industri-industri merekrut pekerja perempuan dari pedesaan kurang berpendidikan berasal dari keluarga miskin (Prisma, 1989; Singarimbun dan Sairin, 1995). Realitas ini tampak bertentangan dengan asumsi *human capital*. Barangkali pertimbangan mempekerjakan pekerja perempuan bukan berdasarkan

*human capital*, tetapi lebih pada kesediaan dibayar murah karena ada kelebihan tenaga kerja (*labour surplus*) dan tekanan kemiskinan.

### 3. Perspektif Capital Accumulation (Profit)

Perspektif yang menekankan pada pertimbangan efisiensi pemanfaatan sumberdaya manusia dalam proses pembangunan dan akumulasi modal (*profit*). Perspektif ini meyakinkan bahwa kaum perempuan adalah asset pembangunan yang belum banyak dimanfaatkan. Tidak dimanfaatkannya potensi perempuan ini menyebabkan efisiensi pembangunan tertekan. Atas dasar paradigma ini maka kaum perempuan perlu dimanfaatkan secara penuh dengan melibatkan mereka melalui ekspansi industri kapitalis negara maju ke negara-negara berkembang (Bardhan, 1987).

Ekspansi industri kapitalis dapat membuka peluang keterlibatan kaum perempuan di pasar kerja untuk mendapatkan upah. Dengan demikian mereka dapat memberikan sumbangan pada pembangunan ekonomi. Perspektif ini berakar pada teori ekspansi kapitalis (*imperialis*) yang dibangun dari sejarah perkembangan industri di negara maju. Gagasan ini tampak nyata ketika ada integrasi sistem ekonomi dunia menuju pasar bebas (*globalisasi*). Dalam ekspansi kapitalis terjadi semacam pembagian kerja secara internasional, baik secara regional maupun seksual. Kaum perempuan di banyak negara sedang berkembang dimanfaatkan sebagai pekerja di pabrik yang memang membutuhkan pekerja yang tidak dapat digantikan dengan mesin (Mc Gee dkk, 1986).

Pada perkembangan selanjutnya terutama dalam menghadapi krisis perburuhan, lingkungan, beberapa industri dari negara maju memindahkan aktivitas industri mereka ke negara-negara berkembang. Untuk mendapatkan profit lebih besar mereka berusaha memanfaatkan **perempuan sebagai pekerja karena dapat dibayar murah**. Pertimbangan upah murah ini menimbulkan implikasi pada ketimpangan pekerja perempuan dan laki-laki.

Ketimpangan peran ini dipertajam sejalan dengan adanya **proses persaingan dalam pasar kerja**. Persaingan tidak hanya terjadi antarpekerja perempuan tetapi juga antara laki-laki dan perempuan. Dalam kompetisi di pasar kerja ada angkatan kerja perempuan yang berhasil memasuki pasar kerja formal (*modern*). Namun, umumnya yang dapat memasuki sektor modern adalah mereka yang berasal dari keluarga kelas menengah karena sanggup membiayai proses memasuki pasar kerja. Angkatan kerja perempuan yang berasal dari pedesaan kebanyakan memasuki pekerjaan tergolong semi informal (*buruh industri, pelayan toko, pelayan pub, pramuria*) atau pekerja sektor informal. Ada di antara mereka terpaksa terjerumus ke pekerjaan di sektor informal tidak sah (*pelacur*). Beberapa pekerjaan tidak berbeda dengan sektor domestik dan subsistem yang kebanyakan bercirikan kegiatan ekonomi marginal, baik dari segi penghasilan maupun status (*tidak ada perlindungan*). Mengapa ada angkatan kerja perempuan yang sulit atau tidak dapat memasuki sektor modern? Hasil manufaktur turut menyumbang pada pertumbuhan ekonomi. Tanpa mengecilkkan

arti sumbangan dari sektor yang lain dapat dikatakan bahwa keterlibatan perempuan di pasar kerja telah memberikan sumbangan pada peningkatan pertumbuhan ekonomi selama rezim orde baru berkuasa.

Pemanfaatan sumberdaya manusia perempuan sebagai mesin pertumbuhan ekonomi juga dapat dicermati dari strategi pengerahan tenaga kerja perempuan untuk memasuki pasar kerja internasional. Ketersediaan pekerja perempuan dibayar murah menarik beberapa negara untuk mempekerjakan mereka. Peluang ekspor pekerja perempuan menaik tajam sejalan dengan meningkatnya permintaan pekerja tidak terampil di pasar kerja internasional. Perbedaan upah di dalam negeri dengan luar negeri yang cukup tajam mendorong pekerja tertarik memasuki pasar kerja internasional (Abdul Haris dan Nyoman Adika, 2002: 32). Bekerja di luar negeri pada pekerjaan kurang terampil dapat mengurangi tekanan sosial akibat pengangguran terbuka dan kemiskinan. Keterlibatan pekerja perempuan di pasar kerja internasional secara tidak langsung juga memberikan sumbangan pada pertumbuhan ekonomi. Meskipun besar sumbangan pada devisa negara sulit ditentukan secara pasti dan masih diperdebatkan setidaknya kiriman uang (*remittance*) dari para pekerja migran perempuan dapat membantu peningkatan pertukaran mata uang asing (*foreign exchange*) dan meningkatkan daya beli masyarakat, terutama keluarga para pekerja di daerah asal. Tidak mustahil remitan para pekerja migran dapat membantu keluarga meningkatkan kesejahteraan karena dapat membantu keluarga keluar dari himpitan kemiskinan.

### **C. Upaya yang Perlu Dilakukan Agar Keterlibatan Perempuan Dalam Pasar Kerja Meningkat**

Ketimpangan keterlibatan perempuan dalam pasar kerja bukan bersumber pada masalah perempuan (kualitas rendah) tetapi **bersumber dari luar diri mereka** (masyarakat). Pandangan bahwa kualitas sumberdaya perempuan kurang berkualitas (konstruksi sosial) dibandingkan dengan laki-laki sehingga meletakkan perempuan sebagai alat produksi yang dapat dimanfaatkan dan dapat dibayar murah dalam proses pembangunan (Nunuk P. Murniati et al, 2001: 74).

Persaingan di pasar kerja perlu didasari pada azas keterbukaan dan menghindari perilaku diskriminatif. Oleh karena itu, untuk dapat bersaing secara terbuka **di pasar kerja yang perlu dilakukan adalah:**

- 1. Perempuan perlu dibekali dengan pendidikan dan ketrampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.** Diskriminasi mendapatkan kesempatan pendidikan perlu dihilangkan dan meningkatkan ketrampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
2. Pemberdayaan perempuan mungkin dapat mencapai sasaran bila akses pada informasi, peluang kerja dan kemampuan bersaing di pasar kerja ditingkatkan.
3. Namun, program bersifat praktis di atas tidak dapat mencapai sasaran yang diharapkan bila ideologi gender yang telah dikonstruksi sejak lahir tidak dapat dihilangkan. Program **dekonstruksi ideologi gender perlu terus dilancarkan**

**dalam berbagai bidang.** Sasaran ini tidak hanya kaum perempuan tetapi juga laki-laki. Tanpa upaya ini bisa jadi perencanaan, kebijaksanaan dan program pembangunan tetap cenderung bias gender. Oleh karena itu, dalam upaya pemberdayaan perempuan bukan sekedar menjawab masalah kebutuhan praktis atau mengubah kondisi perempuan dengan pendekatan kesejahteraan melainkan menjawab masalah kebutuhan strategis kaum perempuan. Artinya, pemberdayaan kaum perempuan dengan melawan dan menghancurkan hegemoni laki-laki. Selain itu, mengembangkan wacana untuk melawan (dekonstruksi) ideologi gender yang telah mendarah daging dalam keyakinan, baik perempuan dan laki-laki.

## **PENUTUP**

Bahasan di atas memberikan pemahaman tentang persoalan pekerja perempuan di pasar kerja. Penting disadari bahwa masuknya angkatan kerja perempuan ke sektor publik dapat membantu proses modernisasi kaum perempuan. Sektor publik dapat membantu melepaskan angkatan kerja perempuan dari kungkungan sektor domestik yang dalam banyak hal sangat membatasi perkembangan mereka. Hanya saja perlu dipikirkan beberapa kebijakan yang dapat memperlancar angkatan kerja memasuki sektor publik, terutama yang modern. Ekses yang muncul akibat perempuan memasuki pasar kerja perlu dipikirkan jalan keluarnya. Kebijakan yang dapat memperkuat agar angkatan kerja perempuan dapat bersaing di pasar kerja perlu dipikirkan. Memberikan ketrampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sangat dibutuhkan angkatan kerja perempuan agar mereka tidak terdorong ke pekerjaan-pekerjaan yang tergolong pinggiran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Haris dan Nyoman Adika. 2002. *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional: Dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia*. Yogyakarta: LESFI.
- Anonim 2000. *Engendering Development Through Gender Equality*. New York: World Bank Policy and Research.
- Arif Budiman. 1985. *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Aris Ananta. 1990. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. 2000. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2000*. Jakarta: BPS.

- Bardhan, Kalpana. 1987. *Women Workers in South Asia, Employment Problems and Policies in the Context of the Poverty Target Group Approach*. Delhi. ILO-ARTEP.
- Bemmelen, Sita Van. 1995. *Gender dan Pembangunan: Apakah Yang Baru? Dalam* TO. Ihromi (ed.), *Kajian Wanita dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Bhasin, Kamla. 1993. *Feminis dan Relevansinya*. Jakarta: Gramedia.
- Boserup, Ester. 1984. *Peranan Wanita Dalam Perkembangan Ekonomi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Effendi, Tadjuddin N. 1995. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Yogyakarta: PT. Tiara Wacana.
- Gailey, Christine. 1987. *Evolitionary Perspectives on Gender Hierarchy* dalam Beth B. Hess dan Vira Marx Ferre (eds). *Analysing Gender A Handbook of Social Science Research*. London. Sage Publication Inc., hal. 32-67.
- Hubeis, Aida, Vitalaya S. 1990. *Dilema Ekonomi Wanita Pedesaan* dalam Toety Herati Noerhadi (ed.), *Dinamika Wanita Indonesia*. Jakarta: Pusat Pengembangan Sumber Daya Wanita.
- Ihromi, TO, ed. 1995. *Kajian Wanita Dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mansour Fakih, 1996. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mc Gee, T.G dkk. 1986. *Industrialization and Labour Force Process: A Case Study of Peninsular Malaysia*. Canberra. The Australian National University.
- Nunuk P. Murniati. 2001. *Gerakan Ekonomi Perempuan Sebagai Basis Ekonomi Rakyat: Sebuah Refleksi Pengalaman Lapangan*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Prisma. 1989. *Pekerja Pabrik di Tangerang Menggapai Harapan Baru: Laporan Khusus*. S (18). hal. 61-75.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Tiano, Susan. 1997. *Gender Work and World Capitalism: Third World Woman in Development* dalam Beth B. Hess dan Mira Marx Ferre (eds.), *Analysing Gender A Handbook of Social Science Research*. London. Sage Publication Inc. hal. 32-67.

UNDP 1997. *Human Development Report 1997*. New York: Oxford University Press.