

**ANALISIS KARAKTERISTIK PEKERJA PEREMPUAN
DI KABUPATEN MAMASA
(BERDASARKAN SENSUS PENDUDUK 2010)**

**The Analysis of Characteristics of Female Workers
in Mamasa District
(Based on the Data of Census 2010)**

ROSIANA



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

T E S I S

ANALISIS KARAKTERISTIK PEKERJA PEREMPUAN DI KABUPATEN MAMASA (BERDASARKAN DATA SENSUS PENDUDUK 2010)

Disusun dan diajukan oleh :

ROSIANA

Nomor Pokok P03 06 210 506

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 07 Mei 2013
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui
Komisi Penasehat

Prof. Dr. Tahir Kasnawi, SU

Dr. H. Madris, DPS.,SE, M.Si

Ketua

Anggota

Ketua Program Studi
Pengelolaan Lingkungan Hidup

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Ir. Ngakan Putu Oka, M.Sc

Prof. Dr. Ir. Mursalim

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan atas berkat dan pertolonganNya, sehingga penyusunan dan penulisan tesis dapat diselesaikan dengan baik. Tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Megister Perencanaan Kependudukan dan SDM pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan dan penulisan tesis tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik moral maupun materiil sehingga semuanya dapat teratasi dengan baik. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Prof. Dr. H.M. Tahir Kasnawi, SU, selaku ketua penasihat dan Bapak Dr. H. Madris, DPS, M.Si, selaku anggota komisi penasihat yang telah dengan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan kepada penulis sejak dari awal hingga kami dapat menyelesaikan tesis ini. Semoga bantuan dan dorongan yang diberikan kepada penulis mendapat berkat yang melimpah dari Tuhan.

Selanjutnya pada kesempatan ini, perkenankanlah dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimah kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, kepada yang terhormat :

1. Prof. DR. H. M. Tahir Kasnawi, SU sebagai ketua komisi penasihat/pembimbing sekaligus Ketua Konsentrasi Perencanaan

Kependudukan dan Sumber Daya Manusia, serta Dr. H. Madris, DPS, MS, sebagai anggota komisi penasihat/pembimbing, atas bantuan dan bimbingannya.

2. Bapak Prof. Dr. Ir. Ngakan Putu Oka, M.Sc, sebagai ketua Program Studi Pengelolaan Lingkungan Hidup Pascasarjana Universitas Hasanuddin atas kesempatan yang diberikan kepada kami untuk mengikuti Pendidikan Program Magister
3. Bapak Prof. Dr. H.M Tahir Kasnawi, SU, selaku Ketua Konsentrasi Perencanaan Kependudukan dan SDM Universitas Hasanuddin beserta seluruh staf pengajar yang telah memberikan banyak dorongan kepada penulis selama mengikuti pendidikan dan seluruh pengelola yang telah banyak membantu penulis dalam mengikuti pendidikan.
4. Bapak Drs. Benhard Buntutiboyong, M.Si, sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Mamasa, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Drs. Daud Tandi Arruan , sebagai Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamasa, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

6. Bapak Fredy Takaya, S.Si, M.Si , sebagai Kepala BPS Kabupaten Mamasa beserta stafnya yang telah membantu dalam proses penelitian.
7. Mahasiswa Program Magister Perencanaan Kependudukan dan SDM pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah bersama-sama penulis dalam suka dan duka selama menempuh pendidikan
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta Jusuf Nanti dan L.L. Barumbun serta Ibu mertua Ruth Ripu, yang telah memberikan doa restu kepada penulis selama mengikuti pendidikan.
9. Suami tercinta Harun Barobo, S.S yang senantiasa memberikan motivasi dan doa yang tulus dan ikhlas kepada kami serta kepada ananda tersayang Brian Pratama yang menjadi spirit utama kami dalam menyelesaikan pendidikan.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu dalam tulisan ini, penulis mohon maaf dan mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, motivasi dan kerjasamanya.

Semoga Tuhan selalu memberikan yang terbaik buat kita semua.
Amin.

Makassar, Maret 2013

Penulis

ABSTRAK

ROSIANA. *Analisis Karakteristik Pekerja Perempuan di Kabupaten Mamasa* (Berdasarkan Data Sensus Penduduk 2010), dibimbing oleh Tahir Kasnawi dan Madris.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik pekerja perempuan berdasarkan tempat tinggal, pendidikan, lapangan usaha, jenis pekerjaan dan status pekerjaan serta menganalisis hubungan antara tempat tinggal, pendidikan, lapangan usaha, jenis pekerjaan dengan status pekerjaan di Kabupaten Mamasa.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran tentang pekerja berdasarkan tempat tinggal, pendidikan, lapangan usaha, jenis pekerjaan dan status pekerjaan. Sedangkan untuk mengetahui hubungan antara status pekerjaan dengan tempat tinggal, pendidikan, lapangan usaha dan jenis pekerjaan menggunakan analisis chi-square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan pekerja perempuan di Kabupaten Mamasa masih rendah, masih banyak di antara mereka yang tidak tamat SLTP, mereka berada di pedesaan sebagai pekerja keluarga di sector pertanian. Dari hasil analisis chi-square menunjukkan bahwa status pekerjaan berhubungan secara signifikan dengan tempat tinggal, pendidikan, lapangan usaha dan jenis pekerjaan.

ABSTRACT

ROSIANA. The Analysis of the Characteristics of Female Workers in Mamasa District (Data from Census 2010) (Supervised by Tahir Kasnawi and Madris)

This study aims to: (1) find out the characteristics of female workers based on residence area, education, work field, kinds of work, and work status; and (2) analyse the relationship between residence area, education, work field, kinds of work, and work status in Mamasa district.

Descriptive analysis was used to describe the workers based on residence area, education, work field, kinds of work, and work status. The relationship between residence area, education, work field, kinds of work, and work status was analysed by using chi-square analysis.

The results reveal that on average female workers in Mamasa district have low education level. Most of them do not complete junior high school level. They live in rural areas and work in agricultural sector. The chi-square analysis reveals that work status is related significantly to residence area, education, work field, and kind of work.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosiana

Nomor mahasiswa : P 0306210506

Program studi : PengelolaanLingkungan Hidup

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Makassar, April 2013

Yang menyatakan

Rosiana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pekerja Perempuan	7
B. Konsep Ketenagakerjaan	17
C. Hubungan antara Jenis Kelamin, Daerah Tempat Tinggal, Pendidikan dan Lapangan Pekerjaan dengan Status Pekerjaan	22

D. Kerangka Konseptual	23
E. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Daerah Penelitian dan Ruang Lingkup	25
B. Sumber data	25
C. Spesifikasi Model	26
D. Metode Analisis	27
E. Definisi Operasional	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Hasil Penelitian	32
B. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Penduduk Kabupaten Mamasa Berumur 10 Tahun ke atas Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin Tahun 2010	4
2. Variabel dan Kategorinya	26
3. Banyaknya Penduduk Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Mamasa	35
4. Persentase Penduduk Usia 10 tahun Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan dan jenis kelamin di Kabupaten Mamasa tahun 2010	36
5. Distribusi persentase karakteristik pekerja perempuan berdasarkan daerah tempat tinggal di Kabupaten Mamasa	39
6. Distribusi persentase pekerja perempuan berdasarkan pendidikan di Kabupaten Mamasa	40
7. Distribusi persentase pekerja perempuan berdasarkan lapangan usaha di Kabupaten Mamasa	41
8. Distribusi persentase pekerja perempuan berdasarkan status pekerjaan di Kabupaten Mamasa	41
9. Distribusi persentase pekerja perempuan berdasarkan jenis pekerjaan di Kabupaten Mamasa	42

10. Distribusi persentase penduduk berumur 10 tahun ke atas menurut status pekerjaan dan daerah tempat tinggal di Kabupaten Mamasa	44
11. Distribusi persentase penduduk berumur 10 tahun ke atas menurut status pekerjaan dan pendidikan di Kabupaten Mamasa	45
12. Distribusi persentase penduduk berumur 10 tahun ke atas menurut status pekerjaan dan lapangan usaha di Kabupaten Mamasa	46
13. Distribusi persentase penduduk berumur 10 tahun ke atas menurut status pekerjaan dan jenis pekerjaan di Kabupaten Mamasa	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Alur pikir pola assosiasi antara variabel status pekerjaan utama dengan karakteristik demografi, social dan ekonomi	23

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Perhitungan chi square dengan rumus	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perencanaan kependudukan merupakan salah satu disiplin ilmu yang sangat penting dalam menunjang perencanaan pembangunan manusia seutuhnya. Pembangunan bertujuan untuk mengubah kualitas hidup masyarakat baik secara ekonomi, sosial dan budaya termasuk dalam rangka untuk mempertahankan kelestarian lingkungannya.

Kualitas hidup masyarakat ditentukan oleh sumber daya manusia termasuk kualitas kerja perempuan di berbagai bidang. Sejalan dengan kondisi perekonomian masyarakat yang terus meningkat, pekerja perempuan mengalami perubahan komposisi tenaga kerja menurut lapangan usaha.,dan jenis pekerjaan.

Terselenggaranya otonomi daerah akibat perubahan pola pikir di bidang politik, terutama mengenai tatanan pemerintahan dari system sentralisasi menjadi system desentralisasi, menuntut konsekuensi bahwa perencanaan dan pelaksanaan pembangunan mulai terkonsentrasi di wilayah Kabupaten/Kota, dan mulai berlakulah pola perencanaan dari bawah (*bottom-up planning*). Pola perencanaan tersebut memerlukan analisis dan informasi yang lebih rinci serta dukungan kreatifitas dari pada penyelenggaraan kebijakan dan pemerintahan.

Keberhasilan pembangunan ini sangat ditentukan antara lain oleh kebijaksanaan yang diambil, mutu proyek, sumber daya alam, kondisi lingkungan, ketahanan nasional dan yang lebih penting adalah keterlibatan/partisipasi sumber daya manusia. Menyikapi pentingnya sumber daya manusia sebagai pelaku pembangunan, keterlibatan setiap individu-individu sebagai anggota masyarakat akan sangat menunjang keberhasilan pembangunan. Setiap anggota masyarakat entah itu laki-laki atau perempuan punya hak dan kewajiban yang sama dalam turut mensukseskan pelaksanaan pembangunan.

Kaum perempuan merupakan bagian dari pada penduduk yang memerlukan perhatian yang setara dan adil dengan kaum lelaki. Pekerja perempuan secara kuantitatif merupakan tenaga kerja yang cukup besar, tetapi masih banyak yang merupakan pekerja *unskilled*. Pada umumnya pekerja perempuan terkonsentrasi pada jenis pekerjaan dengan upah yang rendah. Nasikun dalam Arini (1996) menyatakan bahwa motivasi yang mendorong kaum perempuan untuk bekerja bukan hanya semata-mata karena motivasi ekonomi, tetapi juga masih banyak terpengaruh faktor-faktor sosiologis, adat dan budaya. Di lain pihak proses emansipasi perempuan berjalan terus mensejajarkan diri dengan kaum laki-laki dalam penyetaraan gender.

Arini (1996) menyatakan bahwa bekerja bagi perempuan bukan lagi hanya sebagai pekerjaan untuk membantu keluarga atau suami saja, tetapi bekerja bagi perempuan adalah menunjukkan bahwa perempuan

sebagai sumber daya manusia yang perlu diperhitungkan dalam pasar tenaga kerja.

Penbrook (1976) menyatakan bahwa perempuan dari kalangan priyayi digambarkan sebagai sub ordinasi suami, tempatnya di belakang. Sedangkan perempuan pedesaan (tanpa memperbincangkan lebih lanjut soal stratifikasi kelas) dilukiskan sebagai orang yang dominan dalam urusan keluarga, yang berhubungan dengan dapur, panen, penjualan hasil panen. Dominasi perempuan dalam urusan rumah tangga, upacara dan kegiatan-kegiatan ekonomi, walaupun garis kekerabatan dihitung dari garis ayah, juga terdapat dalam masyarakat Bali.

Sadli (1988), menyatakan bahwa secara psikologis kelompok perempuan adalah kelompok yang paling mudah mengembangkan motivasi dan aspirasinya. Sebagai perempuan usia dewasa mereka termasuk agen-agen pembaharuan, baik dalam membantu mencari nafkah bagi keluarga dengan pekerjaan tambahan maupun dalam proses social. Mereka adalah kelompok yang keadaan social ekonominya kurang, dan akan membuka banyak alternative selain untuk bekerja keras dan berjuang sekuat tenaga dengan keadaan serba kurang.

Astrid S. Susanto (1975), mengungkapkan pengalamannya bahwa di mana pun terutama di alam kemiskinan, perempuan adalah penanggung jawab dan penderita utama, peningkatan kesejahteraan

keluarga dan masyarakat desa hanya akan berhasil bila dimulai dengan meningkatkan peran perempuan.

Tabel 1.1. Penduduk Kabupaten Mamasa Berumur 10 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin Tahun 2010

Jenis Kegiatan	Laki- laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
1. Angkatan Kerja	37 231	29 567	66 798
1.1. Bekerja	36 065	27987	64 052
1.2. Mencari Pekerjaan	452	969	1 421
2. Bukan Angkatan Kerja	6 453	13 751	20 204
2.1. Sekolah	3 342	3 584	6 926
2.2. Mengurus Rumah Tangga	672	8 714	9 386
2.3. Lainnya	2 439	1 453	3 892
3. Pddk Umur 10 tahun ke atas	43 684	43 318	87 002
4. % Pekerja terhdp Angk. Kerja	98,78	96,72	97,87
5. % Angk. Kerja Terhadap Penduduk 10 tahun ke atas	85,22	68,25	76,77

Sumber : BPS Kabupaten Mamasa, Sensus Penduduk tahun 2010

Kabupaten Mamasa merupakan salah satu Kabupaten di Sulawesi Barat yang masih relatif tertinggal. Hasil Sensus Penduduk 2010 mencatat jumlah penduduk Kabupaten Mamasa sebanyak 140 082 jiwa, meningkat sekitar 13.948 jiwa dari tahun sebelumnya dengan laju pertumbuhan penduduk per tahun sebesar 1,80 persen.

Dari jumlah penduduk sebanyak 140 082 jiwa tersebut, ada sebanyak 87 002 jiwa penduduk yang berumur 10 tahun ke atas, yang terdiri dari 66 798 jiwa penduduk angkatan kerja dan sebanyak 20 204 jiwa bukan angkatan kerja. Dari jumlah penduduk angkatan kerja tersebut, sebanyak 65 377 jiwa adalah sebagai pekerja dan sebanyak 1 421 jiwa sedang mencari pekerjaan. Dari jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 65 377 jiwa terdapat pekerja laki-laki sebanyak 36 779 jiwa dan pekerja perempuan sebanyak 28 598 jiwa. Jika dibandingkan dengan kaum laki-laki jumlah pekerja perempuan adalah jauh lebih rendah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah ketenagakerjaan merupakan suatu permasalahan serius dan tidak boleh diabaikan oleh pemerintah. Di satu sisi tenaga kerja merupakan sumber daya sebagai modal dasar pembangunan, dan di sisi lain tenaga kerja merupakan tumpuan keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga. Rumusan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik pekerja perempuan berdasarkan status pekerjaan?
2. Apakah ada hubungan antara status pekerjaan dengan tempat tinggal, pendidikan, lapangan usaha dan jenis pekerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui karakteristik pekerja perempuan berdasarkan tempat tinggal, pendidikan, lapangan usaha, jenis pekerjaan dan status pekerjaan
2. Mengetahui hubungan antara tempat tinggal, pendidikan, lapangan usaha, jenis pekerjaan dengan status pekerjaan di Kabupaten Mamasa.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya maka analisis karakteristik pekerja perempuan di Kabupaten Mamasa ini diharapkan bermanfaat antara lain :

1. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam hal penyusunan rencana dan pengambilan keputusan berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan khususnya di Kabupaten Mamasa.
2. Sebagai bahan perbandingan dengan penelitian lain khususnya tentang masalah ketenagakerjaan dan sebagai dasar pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pekerja Perempuan

Akhir-akhir ini isu Gender telah menjadi isu global, dan telah diakomodir oleh Lembaga Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Indonesia telah merespon dengan ditetapkannya UU Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengurus Utama Gender. Namun demikian pemahaman tentang gender belum sepenuhnya diketahui oleh masyarakat, gender dimaksudkan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan yang biasanya dapat terjadi baik bagi kaum perempuan maupun terhadap kaum lelaki. Sehingga sesungguhnya tujuan gender adalah :

1. Memperjuangkan agar tidak terjadi diskriminatif pada semua kalangan lapisan masyarakat dan semua jenis kelamin. Diskriminatif akan menimbulkan perlakuan yang mengarah kepada penomoran bagi kalangan tertentu dan tidak terkecuali perempuan.
2. Memperjuangkan agar tidak terjadi marginalisasi atau peminggiran pada kalangan tertentu yang tidak terkecuali juga dapat terjadi pada perempuan sehingga mengakibatkan terjadinya kemiskinan pada kalangan yang dimarginalisasikan.
3. Memperjuangkan agar tidak terjadi eksploitatif yang cenderung atau berakibat pemaksaan pada kalangan tertentu dengan pemberian imbalan yang tidak memadai.

4. Memperjuangkan agar tidak terjadi sub ordinasi yaitu timbulnya kesenjangan dan pemberian tingkatan pada jenis kelamin tertentu yang dapat terjadi pada berbagai lapisan masyarakat.

Peranan perempuan yang dipersepsikan semata-mata menurut fungsi reproduksinya dengan sebutan kodrat perempuan tanpa mempertimbangkan kondisi social ekonomi dan budaya merupakan anggapan yang keliru dalam masyarakat. Kaum perempuan sering dirugikan terutama dalam potensinya sebagai sumber daya manusia, dikemukakan oleh Sayogyo dkk, dalam Arini (1996). Peranan perempuan sudah mulai diterima masyarakat khususnya sebagai pekerja produktif (production work) ataupun sebagai pekerja rumah tangga (house work) untuk menunjang penghasilan rumah tangga. Belakangan ini perempuan sudah bukan lagi sebagai teman suami di garis belakang saja, tetapi perempuan mempunyai peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga melainkan turut membantu suami mencari nafkah bagi keluarga.

Sebagian besar alasan perempuan bekerja adalah karena alasan kemiskinan, pada umumnya kemiskinan keluarga mewajibkan kaum perempuan harus bekerja. Alasan lain perempuan harus bekerja adalah karena mereka memilih untuk bekerja, dalam hal ini mereka pada umumnya berasal dari keluarga dengan status social ekonominya lebih baik dan ditunjang oleh pendidikan yang lebih tinggi. Pendidikan membentuk aspirasi seseorang tentang pendapatan yang harus diterima apabila mereka bekerja, demikian pula memeberikan harapan untuk

mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Boserup[dalam Arini (1996), menyebutkan bahwa pendidikan akan memperbaiki status, kemampuan dan keahlian seorang perempuan.

McConnell (1999) dan Ehrenberg (1988) mengemukakan bahwa dalam konsep penawaran tenaga kerja individu (individual labor supply), ada dua hal yang diputuskan oleh individu yaitu : Pertama, keputusan untuk berpartisipasi dalam pasar kerja yaitu ikut serta dalam kegiatan pasar atau tidak ikut serta dalam kegiatan pasar. Kedua, keputusan untuk menentukan berapa banyak waktu yang disediakan untuk kegiatan pasar bila memutuskan berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Seseorang mungkin saja memutuskan tidak ikut serta dalam kegiatan pasar sama sekali, dengan kata lain dia menggunakan seluruh waktunya untuk kegiatan rumah tangga.

Penyediaan kesempatan kerja bagi perempuan menjadi begitu penting keberadaannya. Hal tersebut menjadi beralasan karena perempuan khususnya mereka yang berasal dari keluarga miskin merupakan tenaga yang potensial bagi keluarganya (Soestrisno, 1997).

Chayanov, Sahlisch, Oakley dan White (Rahmatia, 2004) menyatakan bahwa pada dasarnya peran perempuan dirumuskan ke dalam dua kategori yaitu pertama, peran perempuan sebagai istri, ibu dan mengurus rumah tangga yang mengharuskan mereka untuk bekerja di rumah. Kedua, perannya sebagai pencari nafkah (tambahan atau utama)

yang berarti bahwa perempuan tersebut juga melakukan kegiatan produktif yang langsung menghasilkan pendapatan.

Motif perempuan bekerja di luar rumah adalah untuk menambah penghasilan, untuk memperoleh status yang lebih tinggi, untuk mengisi waktu luang dan untuk menyalurkan hobi. Sedangkan yang mempengaruhi keputusan perempuan untuk bekerja adalah tingkat pendidikan perempuan, tingkat pendapatan suami (penghasilan rumah tangga) dan jumlah anggota keluarga rumah tangga Setyaningsih (1992). Pendapat lain menyebutkan bahwa partisipasi tenaga kerja perempuan dapat disebabkan oleh terbukanya kesempatan kerja yang cocok bagi perempuan, majunya pendidikan dan yang lebih penting ialah masalah ekonomi (Sajogyo, 1986).

Ballante dan Jackson (Rahmatia, 2004) menyatakan bahwa keikutsertaan perempuan dalam kegiatan pasar dipengaruhi oleh factor demografi, social dan ekonomi. Faktor-faktor ini antara lain adalah umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, tanggungan, jumlah pendapatan dan daerah tempat tinggal.

Beberapa penelitian mengisyaratkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka pendapatannya juga semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah pendidikan seseorang maka pendapatannya juga semakin rendah. Dengan pendidikan yang lebih tinggi seseorang akan dapat memilih pekerjaan yang memeberikan pendapatan yang lebih

baik. Aklilu dan Haris dalam Murjana Yasa (1993) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang konsisten antara pendidikan dengan pendapatan yakni pendapatan akan semakin tinggi pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Di sisi lain jam kerja dan umur juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi pendapatan, walaupun kenyataannya tidak sedikit orang yang mempunyai jam kerja sedikit tetapi mempunyai penghasilan yang jauh berlipat ganda daripada orang yang bekerja siang malam. Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin tinggi jumlah jam kerja yang digunakan, maka akan semakin tinggi pendapatan yang diterima. Jam kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap umur, Semmailah dan Agung (2000) mengemukakan bahwa penambahan umur mula-mula akan meningkatkan jam kerja, tetapi kemudian berangsur-angsur jam kerja akan menurun seiring dengan peningkatan umur seseorang. Dipak Mazumdar dalam Chris Manning dan Tadjuddin Noer Effendi (1996) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dan penghasilan, terutama untuk pekerja pria di Malaysia, penghasilan pekerja yang berumur 25 tahun dan di atas 50 tahun lebih renda dibandingkan dengan mereka yang berada dalam kelompok umur 25-50 tahun.

Secara teoritis pemanfaatan angkatan kerja perempuan ditentukan oleh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), sedangkan

tingkat partisipasi dipengaruhi oleh berbagai factor antara lain, factor demografi, factor social, factor ekonomi dan factor-faktor lainnya.

Hasil kajian Mayling Oey-Gardiner (1996), menunjukkan bahwa terdapat konsistensi yang lebih tinggi antara umur dan tingkat pendidikan bagi perempuan dibanding dengan laki-laki. Yang secara implicit dapat diartikan bahwa perempuan lebih berhasil di sekolah daripada laki-laki. Keberhasilan perempuan di sekolah dapat berarti terbukanya peluang yang lebih luas bagi perempuan untuk memilih jenis pekerjaan sesuai keahlian yang dimilikinya.

Seorang tenaga kerja dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Jadi bila seorang karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik atau lebih tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai factor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun factor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (J.Ravianto, 1985).

Kesempatan aktualisasi diri merupakan kesempatan yang diberikan oleh suatu institusi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri bagi para tenaga kerja atau karyawannya. Adapun kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) adalah salah satu hirarki kebutuhan (hierarchy of need) dari Abraham Maslow (1984) yang menduduki posisi paling tinggi, setelah terpenuhinya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan social dan kebutuhan penghargaan. Ketika kebutuhan akan penghargaan ini telah terpenuhi, maka kebutuhan lainnya yang sekarang menduduki tingkat yang paling penting adalah aktualisasi diri. Kebutuhan ini merupakan suatu kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi mencapainya.

Di sector formal, peranan perempuan pekerja biasanya jauh lebih kecil. Mayoritas perempuan pekerja sector formal menduduki posisi yang kurang penting. Hal ini memang sering dikaitkan dengan kemampuan perempuan yang lebih terbatas, yang seringkali merupakan cerminan dari pendidikannya. Alasan lain yang sering pula dikemukakan adalah perempuan hanya cocok bagi pekerjaan yang feminim atau pekerjaan yang berkaitan dengan nalurinya dalam peran sebagai ibu rumah tangga atau mitra pembantu laki-laki, misalnya guru, perawat, pelayan restoran, juru masak, operator telepon, teller bank dan sejenisnya (Chrysanti Hasibuan-Sedyono, 2005).

Pembagian kerja menurut jenis kelamin sudah berlangsung ribuan tahun, karenanya orang sudah menganggapnya sebagai sesuatu yang wajar. Ada 2 teori besar tentang pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin tersebut, yaitu :

1. Teori Nature yang menganggap bahwa perbedaan psikologis antara pria dan perempuan disebabkan oleh factor-faktor biologis yang sudah ada sejak manusia dilahirkan.
2. Teori Nurture yang menganggap bahwa perbedaan psikologis antara pria dan perempuan tercipta melalui proses belajar dari lingkungan, jadi tidak dibawa sejak lahir.

Masyarakat Indonesia cenderung menerima perbedaan antara pria dan perempuan sebagai hal yang alamiah, sehingga lebih dekat pada pemikiran teorinature. Keikutsertaan kaum perempuan untuk bekerjasama dengan kaum pria menimbulkan adanya peran ganda perempuan, di mana perempuan di satu pihak dituntut peran sertanya dalam pembangunan dan memberikan sumbangannya kepada masyarakat secara nyata, di lain pihak perempuan dituntut pula untuk menjalankan tugas utamanya di dalam rumah tangga dengan sebaik-baiknya.

Secara konseptual peran ganda perempuan mengandung beberapa kelemahan dan ambivalensi. Pertama, didalamnya terkandung pengertian bahwa sifat dan jenis pekerjaan perempuan adalah tertentu dan sesuai dengan kodrat perempuannya. Kedua, dalam kaitan dengan

yang pertama, perempuan tidak sepenuhnya ikut dalam proses-proses produksi. Ketiga, didalamnya terkandung pengakuan bahwa system pembagian kerja seksual seperti yang dikenal sekarang bersifat biologis semata. Keempat, merupakan suatu penerimaan tuntas terhadap berlangsungnya mode of production yang ada. Kelima, bila dikaitkan unsur keselarasan dan pengertian yang terkandung di dalamnya adalah bersifat etnosentris dan mengacu pada kelas social tertentu dan secara cultural bukan sesuatu yang universal dimiliki oleh setiap suku bangsa di Indonesia (Sjahrir, 1992).

Semua teori tentang pembagian kerja yang menganggap perempuan lebih lemah bahkan lebih rendah daripada pria tampaknya perlu dipertanyakan, sebab yang diinginkan perempuan bukanlah mereka harus sama dengan pria, melainkan semacam pengakuan serta penghargaan atas kemampuannya. Perempuan dan pria tidak bisa disamakan dalam segala hal. Namun tidak perlu dipertanyakan siapa yang lebih unggul dan siapa yang lebih lemah, melainkan perbedaan keduanya itu hendaknya saling melengkapi kedua pihak.

Setiap pekerja tentunya memerlukan suatu kerangka perlindungan hukum, demikian pula tentunya bagi perempuan yang bekerja. Oleh sebab itu seiring dengan meningkatnya partisipasi tenaga kerja perempuan, maka perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan sesuai standar internasional merupakan dasar bagi pembangunan social

yang adil. Dengan demikian akan menempatkan pekerja Indonesia dalam kedudukan yang bermartabat (Hendytio, 1995).

Berdasarkan hasil kajiannya, Hendytio (1995) menyatakan saat ini perlindungan terhadap pekerja perempuan dianggap sebagai bentuk perlindungan terhadap obyek khusus, yaitu perempuan yang bekerja juga berfungsi sebagai ibu. Oleh karena fungsinya itu, perlindungan dan hak-hak yang diberikan cenderung dibatasi hanya untuk menjalankan fungsi keibuan, dan sering dilupakan bahwa perempuan adalah seorang manusia yang mempunyai hak dan kedudukan sama dengan jenis manusia lainnya yaitu laki-laki.

Pengakuan terhadap hak-hak perempuan pada dasarnya merupakan penghormatan pula terhadap hak-hak asasi manusia. Oleh karena itu, maka perlindungan tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan standar internasional tentu menjadi syarat mutlak yang tidak dapat ditawar lagi. Standar internasional yang dimaksud adalah konvensi-konvensi internasional yang pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi hak-hak perempuan. NursyahbaniKatjasungkana dalam Harsiwi (2000) mencatat bahwa setidaknya sejak tahun 1945 lebih dari dua puluh instrument hukum internasional telah dihasilkan yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak perempuan.

Dari segi isinya, instrument internasional tersebut dapat dikategorikan menjadi tiga jenis yaitu : protective, corrective dan non

discriminatory convention. Konvensi kategori ketiga (non discriminatory convention) bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi terhadap hak-hak perempuan. Dalam hal ini konvensi yang terpenting adalah Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap perempuan 1978 sebagaimana telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan UU No. 8 tahun 1978. Prinsip yang dianut oleh konvensi ini adalah prinsip persamaan yang substantif.

B. Konsep Ketenagakerjaan

Dalam undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara itu menurut Goan Tiang, 1965 dalam Mantra, 2007 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah besarnya bagian dari penduduk yang dapat diikutsertakan dalam proses ekonomi.

Selanjutnya dinyatakan dalam Sastrohadiwiryono, 2005 menyatakan bahwa tenaga kerja identik dengan istilah personalia yang didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah sebagai berikut :

- Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis yang biasa imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

- Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
- Pegawai adalah mereka yang telah memnuhi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Becker (1976) menyatakan bahwa konsep dasar ketenagakerjaan mengarah kepada pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang terdiri dari dua dimensi utama yaitu dimensi “human capital” dimana manusia dianggap sebagai modal (human investment) dan dimensi kualitas hidup yang lebih menekankan kepada kebutuhan dasar (basic needs). Sedangkan Effendi (1991) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah mencakup jumlah, komposisi, karakteristik dan persebaran penduduk, yang dapat digolongkan dalam tiga dimensi yaitu :

1. Dimensi penentuan yang mencakup variable jumlah angkatan kerja, struktur angkatan kerja, mobilitas penduduk dan partisipasi angkatan kerja.

2. Dimensi pengembangan yang mencakup variable kualitas sumber daya manusia dalam hal penentuan produktivitas tenaga kerja
3. Dimensi pemanfaatan yang mencakup ukuran dan struktur pekerjaan.

Kusumosuwindho (1981) member pengertian bahwa tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara atau daerah yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, atau bila mereka ingin berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa penduduk yang dikategorikan sebagai tenaga kerja adalah mereka yang produktif, yaitu mampu memproduksi barang dan jasa.

Mantra (1982) mengungkapkan bahwa jumlah angkatan kerja yang bekerja biasanya dipandang sebagai jumlah kesempatan kerja yang tersedia di suatu wilayah. Dalam hal ini pengertian kesempatan kerja tidak identik dengan lapangan kerja yang masih terbuka.

Struktur perekonomian suatu Negara, Mulyadi (2003 ; 71), dicerminkan oleh struktur Lapangan pekerjaan utama, struktur jenis pekerjaan utama dan status pekerjaan utama dari para pekerjaannya, yang mana lapangan pekerjaan seseorang adalah bidang kegiatan utama pekerja tersebut yang mana lapangan pekerjaan tersebut antara lain a). Pertanian, perburuan, kehutanan, perikanan, b). Pertambangan dan penggalian, c). Industri pengolahan, d). Listrik, gas dan air e). Bangunan

f). Perdagangan besar, eceran dan rumah makan, g). Angkutan pergudangan dan komunikasi, h). Keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan dan tanah serta jasa perusahaan, dan i). Jasa kemasyarakatan.

Sedangkan jenis pekerjaan utama seseorang adalah macam pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut, dimana jenis pekerjaan tersebut yaitu a). Tenaga professional, teknisi dan sejenisnya, b). Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, c). Tenaga tata usaha dan tenaga yang sejenis, d). Tenaga usaha penjualan, e). Tenaga usaha jasa, f). Tenaga usaha pertanian, perburuan dan perikanan, g). Tenaga produksi, operator alat – alat angkutan dan pekerja kasar, dan status pekerjaan utama seseorang adalah jenis kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan, diantaranya a). Buruh / karyawan, b). Berusaha sendiri, c). Berusaha dengan dibantu pekerja keluarga, d). Pekerja keluarga dan e). Berusaha dengan buruh tetap.

Badan Pusat Statistik (BPS), mendefinisikan Konsep Dasar Angkatan Kerja (Standard Labor Force Concept) sebagai berikut : yaitu bahwa penduduk dikelompokkan menjadi kelompok penduduk usia kerja dan kelompok penduduk bukan usia kerja. Penduduk usia kerja dikelompokkan menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja dibagi lagi menjadi kelompok yang bekerja dan kelompok menganggur.

Menurut konsep dasar angkatan kerja didefinisikan sebagai berikut :

1. Menurut konsep Sensus Penduduk Tahun 2010, angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu (sebelum saat pencacahan) bekerja, atau mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, atau tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan.
2. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang bersekolah, mengurus rumah tangga atau melakukan kegiatan lainnya yaitu : pensiunan, penerima pendapatan (penerima transfer/kiriman, penerima deposito/bunga bank, jompo atau alasan lainnya).
3. Bekerja adalah kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh nafkah/penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam berturut-turut dalam satu minggu. Kegiatan bekerja ini mencakup baik yang sedang bekerja maupun yang punya pekerjaan tetapi dalam seminggu yang lalu sementara tidak aktif bekerja, misalnya karena sedang cuti, sakit dan sejenisnya.
4. Pengangguran meliputi penduduk yang sedang mencari pekerjaan, atau sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.
5. Mencari pekerjaan adalah usaha yang dilakukan dalam rangka ingin mendapatkan pekerjaan.

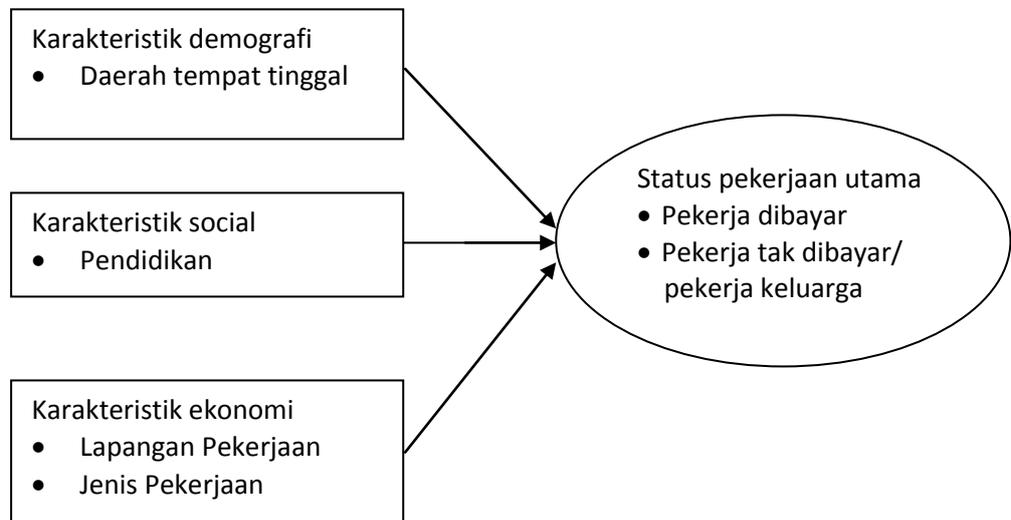
C. Hubungan antara Daerah Tempat Tinggal, Pendidikan, Lapangan Usaha dan Jenis Pekerjaan dengan Status Pekerjaan

Diduga bahwa kondisi pekerja perempuan di Kabupaten Mamasa masih belum memadai, sehingga peranan pekerja perempuan dalam pembangunan belum optimal. Untuk mencapai optimalisasi peranan pekerja perempuan tersebut, diperlukan analisis terhadap permasalahan yang terjadi. Dari analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan tentang factor-faktor yang berpengaruh dan saran-saran penyelesaiannya.

Dalam hal ini akan dianalisis tentang status pekerjaan utama yaitu sebagai :

1. Pekerja dibayar
2. Pekerja tidak dibayar/pekerja keluarga

Dari factor-faktor tersebut terjadi asosiasi yang mempengaruhi kondisi pekerja adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Alur Pikir Pola Asosiasi antara variable Status Pekerjaan utama dengan Karakteristik Demografi, Sosial dan Ekonomi

D. Kerangka Konseptual

Pekerja perempuan adalah kaum perempuan/perempuan yang bekerja, yaitu melakukan aktivitas atau kegiatan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan dan bekerja paling sedikit satu jam secara terus menerus dalam seminggu.

Pekerja perempuan masuk dalam kelompok angkatan kerja. Dalam penelitian ini dipergunakan konsep Sensus Penduduk (Sensus 2010) , yaitu kelompok penduduk yang berumur 10 tahun ke atas.

Karakteristik pekerja perempuan adalah ciri atau faktor – faktor yang menentukan kondisi pekerja perempuan di Kabupaten Mamasa, yaitu karakteristik demografi, sosial dan ekonomi.

1. Karakteristik demografi antara lain meliputi : umur pekerja, status perkawinan, jumlah anggota rumah tangga dan jumlah anak yang dilahirkan
2. Karakteristik sosial antara lain : pendidikan, kesehatan dan agama
3. Karakteristik ekonomi antara lain : lapangan usaha, jenis pekerjaan, status pekerjaan dan upah/gaji.

Persepsi tentang kondisi pekerja perempuan dapat diartikan berbeda, tetapi pembahasan akan difokuskan kepada “Peranan Pekerja Perempuan dalam memberikan andil terhadap pembangunan daerah di Kabupaten Mamasa Tahun 2010” apakah kondisi pekerja perempuan sudah memadai ?, dalam arti apakah tidak terjadi diskriminatif, marginalisasi ataupun eksploitatif terhadap pekerja perempuan.

E. Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah diduga ada hubungan antara status pekerjaan dengan tempat tinggal, pendidikan, lapangan usaha dan jenis pekerjaan.