

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu proses produksi. Ananta (1990) mengatakan bahwa manusia (*man*) merupakan faktor produksi yang unik dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Ketika seseorang menentukan berapa banyak waktu yang hendak dimanfaatkan sebagai faktor produksi, dia tidak hanya sekedar mencoba memaksimalkan balas jasa yang dia peroleh tetapi dia akan mengoptimalkan kombinasi antara *leisure* dan barang/jasa. Balas jasa yang diperoleh tenaga kerja akan menentukan produktivitas mereka.

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang – Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Namun, hingga saat ini masih ada perdebatan mengenai upah tenaga kerja. Setiap tahun dipastikan akan ada tuntutan dan aspirasi dari para pekerja/buruh yang menuntut kenaikan upah. Perbaikan kesejahteraan pekerja/buruh menjadi tuntutan utama mereka yang menginginkan adanya peningkatan kualitas hidup yang lebih baik. Kesejahteraan pekerja/buruh sendiri merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan

kerja yang aman dan sehat (Pasal 1 ayat (31) UU Republik Indonesia No. 13 tahun 2003). Hal ini menjadi permasalahan yang semakin kompleks apabila dikaitkan dengan tingkat kebutuhan hidup pekerja/buruh yang tidak sepadan dengan tingkat upah yang mereka terima. Seringkali upah yang minim tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehingga menyebabkan beban ekonomi mereka meningkat dan kesejahteraan mereka berkurang.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas dan jumlah angkatan kerja di Indonesia tahun 2014 – 2017 baik laki - laki maupun perempuan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Kenaikan jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menunjukkan bahwa penduduk usia produktif di Indonesia mengalami peningkatan. Kenaikan jumlah penduduk terutama penduduk usia produktif merupakan suatu potensi sekaligus tantangan bagi pembangunan ekonomi di Indonesia (Soegijoko, 1992 dalam Sutomo dkk., 1995). Besarnya jumlah penduduk tentu saja mencerminkan besarnya jumlah angkatan kerja (Sutomo dkk., 1995). Selanjutnya, data mengenai penduduk menurut jenis kegiatan dan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin di Indonesia
Tahun 2014 - 2017

Perkotaan + Perdesaan

Jenis Kegiatan	2014		2015		2016		2017	
	Laki - laki	Perempuan	Laki - laki	Perempuan	Laki - laki	Perempuan	Laki - laki	Perempuan
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas	91.301.514	91.690.690	92.864.014	93.236.903	94.372.152	94.724.570	95.882.663	96.196.753
Angkatan Kerja	75.826.094	46.046.837	76.810.592	45.569.429	77.355.170	48.088.578	79.111.797	48.950.949
Bekerja	71.463.307	43.164.719	72.150.588	42.668.611	72.943.627	45.468.346	74.736.546	46.285.877
Pengangguran Terbuka	4.362.787	2.882.118	4.660.004	2.900.818	4.411.543	2.620.232	4.375.251	2.665.072
Bukan Angkatan Kerja	15.475.420	45.643.853	16.053.422	47.667.474	17.016.982	46.635.992	16.770.866	47.245.804
Sekolah	8.388.348	8.381.146	8.367.903	8.367.060	7.954.807	7.967.222	8.546.426	7.945.944
Mengurus Rumah Tangga	1.797.554	34.221.695	2.030.154	36.173.547	3.540.964	35.794.239	3.497.351	36.421.568
Lainnya	5.289.518	3.041.012	5.655.365	3.126.867	5.521.211	2.874.531	4.727.089	2.878.292
TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) (%)	83,05	50,22	82,71	48,87	81,97	50,77	82,51	50,89

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2017 (data diolah).

Sedangkan, laju pertumbuhan angkatan kerja di Indonesia menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Laju Pertumbuhan Penduduk dan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Indonesia

Tahun	Penduduk				Angkatan Kerja			
	Laki - laki	Laju (%)	Perempuan	Laju (%)	Laki - laki	Laju (%)	Perempuan	Laju (%)
2014	128.556.343	-	126.574.773	-	75.826.094	-	46.046.837	-
2015	130.038.964	1,15	128.123.149	1,22	76.810.592	1,30	45.569.429	(1,04)
2016	131.487.283	1,11	129.628.173	1,17	77.355.170	0,71	48.088.578	5,53

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) dan World Bank, 2017 (data diolah).

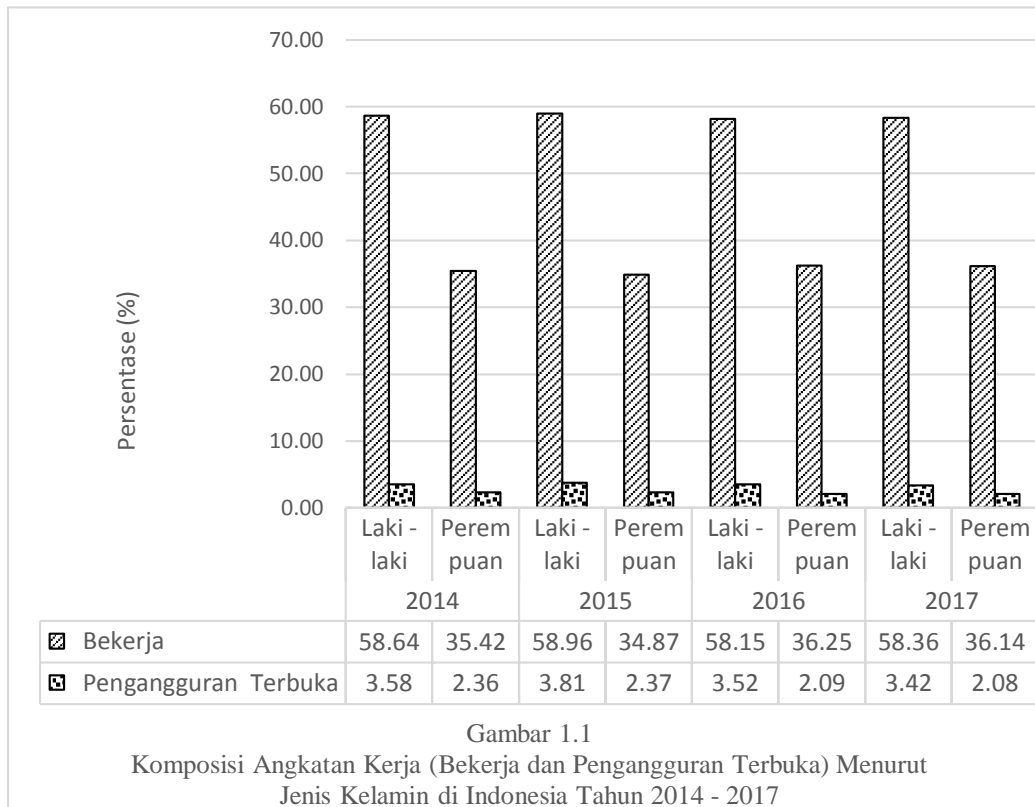
Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan dalam jumlah penduduk dan angkatan kerja di Indonesia dari tahun 2014 – 2016. Peningkatan jumlah penduduk secara tidak langsung menjelaskan bahwa telah terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja baik laki – laki maupun perempuan di Indonesia. Implikasi dari meningkatnya jumlah penduduk perlu diimbangi dengan penciptaan kesempatan kerja baru. Pada tahun 2014, jumlah angkatan kerja laki – laki di Indonesia sebesar 75.826.094 orang, dan mengalami kenaikan sebesar 1,30% sehingga menjadi 76.810.592 orang pada tahun 2015. Sedangkan bagi angkatan kerja perempuan, terjadi penurunan jumlah angkatan kerja sebesar -1,04% dari 46.046.837 orang pada tahun 2014 menjadi 45.569.429 orang pada tahun 2015. Sementara itu, pada tahun 2016, jumlah angkatan kerja laki – laki sebesar 77.355.170 orang, dan hanya mengalami kenaikan sebesar 0,71% dibandingkan tahun sebelumnya. Sedangkan jumlah angkatan kerja perempuan pada 2016 mengalami kenaikan sebesar 5,53% sehingga menjadi 48.088.578 orang. Apabila dilihat dari laju pertumbuhannya, peningkatan laju pertumbuhan angkatan kerja laki – laki yang cukup besar terjadi pada tahun 2015, yaitu sebesar 1,30% , sedangkan peningkatan laju pertumbuhan angkatan kerja perempuan yang cukup besar terjadi pada tahun

2016, yaitu sebesar 5,53%. Meskipun jumlah angkatan kerja selama tiga tahun berturut – turut didominasi oleh jumlah angkatan kerja laki – laki yang lebih besar dibandingkan dengan angkatan kerja perempuan, akan tetapi besarnya laju pertumbuhan angkatan kerja perempuan lebih besar daripada laki – laki. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar keinginan perempuan untuk masuk ke dalam dunia kerja.

Tabel 1.3
Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja dan Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin di Indonesia Tahun 2014 – 2017
(dalam orang)

Tahun	Angkatan Kerja		
	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
2014	75.826.094	46.046.837	121.872.931
2015	76.810.592	45.569.429	122.380.021
2016	77.355.170	48.088.578	125.443.748
2017	79.111.797	48.950.949	128.062.746
Tahun	Bekerja		
	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
2014	71.463.307	43.164.719	114.628.026
2015	72.150.588	42.668.611	114.819.199
2016	72.943.627	45.468.346	118.411.973
2017	74.736.546	46.285.877	121.022.423
Tahun	Pengangguran Terbuka		
	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
2014	4.362.787	2.882.118	7.244.905
2015	4.660.004	2.900.818	7.560.822
2016	4.411.543	2.620.232	7.031.775
2017	4.375.251	2.665.072	7.040.323

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2017 (data diolah).



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2017 (data diolah).

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa proporsi angkatan kerja di Indonesia paling besar adalah kelompok penduduk bekerja baik yang berjenis kelamin laki – laki maupun perempuan, dibandingkan dengan proporsi pengangguran terbuka. Selain itu, dari tahun ke tahun proporsi bekerja dan pengangguran mengalami perubahan naik – turun. Pada tahun 2014, penduduk laki – laki yang bekerja sebesar 58,64% dan penduduk perempuan yang bekerja sebesar 35,42%. Pada tahun 2015, penduduk laki – laki yang bekerja sebesar 58,96% dan penduduk perempuan yang bekerja sebesar 34,87%. Pada tahun 2016, penduduk laki – laki yang bekerja sebesar 58,15% dan penduduk perempuan yang bekerja sebesar 36,25%. Pada tahun 2017, penduduk laki – laki yang bekerja sebesar 58,36% dan penduduk perempuan yang bekerja sebesar 36,14%. Pada tahun 2014 – 2017, dilihat dari proporsinya terhadap jumlah angkatan kerja, penduduk laki – laki yang bekerja lebih besar daripada

penduduk perempuan yang bekerja. Selama tahun 2014 – 2017, rata – rata proporsi penduduk laki – laki bekerja terhadap jumlah angkatan kerja keseluruhan adalah sebesar 58,53% , sementara rata – rata proporsi penduduk perempuan yang bekerja terhadap jumlah angkatan kerja keseluruhan hanya sebesar 35,67% pada periode tahun yang sama.

Kemudian, dari jumlah pengangguran terbuka jumlahnya juga menunjukkan penurunan. Meskipun pada tahun 2014 – 2015, baik penduduk laki – laki maupun perempuan sama – sama menunjukkan proporsi pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja yang meningkat. Pada tahun 2014, penduduk laki – laki yang menganggur sebesar 3,58% dan penduduk perempuan yang menganggur sebesar 2,36%. Pada tahun 2015, penduduk laki – laki yang menganggur sebesar 3,81% dan penduduk perempuan yang bekerja sebesar 2,37%. Pada tahun 2016, penduduk laki – laki yang menganggur sebesar 3,52% dan penduduk perempuan yang menganggur sebesar 2,09%. Pada tahun 2017, penduduk laki – laki yang menganggur sebesar 3,42% dan penduduk perempuan yang menganggur sebesar 2,08%. Pada tahun 2014 - 2017, dilihat dari proporsinya terhadap jumlah angkatan kerja, penduduk laki – laki yang menganggur jumlahnya lebih banyak daripada penduduk perempuan yang menganggur.

Namun demikian, di samping pengangguran terbuka yang cenderung menurun jumlahnya, sebenarnya ada masalah lainnya yaitu berkaitan dengan rendahnya jam kerja para pekerja, rendahnya tingkat upah serta rendahnya produktivitas pekerja yang sering disebut sebagai indikator terjadinya setengah pengangguran terbuka dimana masalah ini dikatakan lebih serius menurut para

peneliti dibandingkan dengan pengangguran terbuka pada umumnya (Simanjuntak, 1985; Ananta, 1991 dalam Sutomo dkk., 1995). Dengan demikian, permasalahan yang berkaitan dengan pengangguran masih menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah Indonesia sampai saat ini.

Tabel 1.4
Laju Pertumbuhan Penduduk dan Bukan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Indonesia

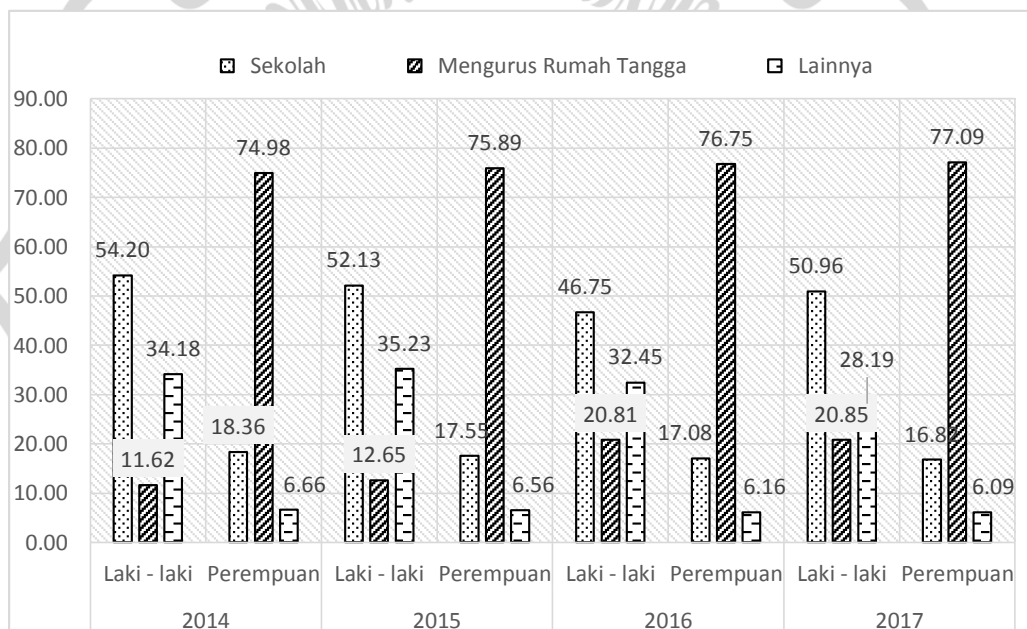
Tahun	Penduduk				Bukan Angkatan Kerja			
	Laki - laki	Laju (%)	Perempuan	Laju (%)	Laki - laki	Laju (%)	Perempuan	Laju (%)
2014	128.556.343	-	126.574.773	-	15.475.420	-	45.643.853	-
2015	130.038.964	1,15	128.123.149	1,22	16.053.422	3,73	47.667.474	4,43
2016	131.487.283	1,11	129.628.173	1,17	17.016.982	6,00	46.635.992	(2,16)

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) dan World Bank, 2017.

Sementara itu, berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui juga bahwa jumlah bukan angkatan kerja di Indonesia meningkat dari tahun 2014 – 2016. Pada tahun 2014, jumlah bukan angkatan kerja laki – laki di Indonesia sebesar 15.475.420 orang, dan mengalami kenaikan sebesar 3,73% sehingga menjadi 16.053.422 orang pada tahun 2015. Sedangkan bagi bukan angkatan kerja perempuan, terjadi kenaikan sebesar 4,43% dari 45.643.853 orang pada tahun 2014 menjadi 47.667.474 orang pada tahun 2015. Sementara itu, pada tahun 2016, jumlah bukan angkatan kerja laki – laki sebesar 17.016.982 orang, dan mengalami kenaikan lebih besar dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 6%. Sedangkan jumlah bukan angkatan kerja perempuan pada 2016 mengalami penurunan sebesar -2,16% sehingga menjadi 46.635.992 orang dibandingkan tahun sebelumnya. Apabila dilihat dari laju pertumbuhannya, peningkatan laju pertumbuhan bukan angkatan kerja laki – laki yang cukup besar terjadi pada tahun 2016, yaitu sebesar 6% , sedangkan peningkatan laju pertumbuhan bukan

angkatan kerja perempuan yang cukup besar terjadi pada tahun 2015, yaitu sebesar 4,43%.

Meskipun selama tiga tahun berturut – turut jumlah bukan angkatan kerja perempuan lebih besar daripada jumlah bukan angkatan kerja laki – laki, akan tetapi besarnya laju pertumbuhan bukan angkatan kerja pada tahun 2016 menunjukkan bahwa jumlah bukan angkatan kerja laki – laki mengalami kenaikan yang cukup besar, sebaliknya jumlah bukan angkatan kerja perempuan mengalami penurunan.



Gambar 1.2
Komposisi Bukan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Indonesia
Tahun 2014 - 2017

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2017 (data diolah).

Berdasarkan Gambar 1.2 diketahui bahwa proporsi bukan angkatan kerja di Indonesia mengalami perubahan yang naik – turun dari tahun ke tahun baik untuk penduduk laki – laki maupun penduduk perempuan. Dilihat dari jumlah penduduk yang bersekolah, pada tahun 2014, penduduk laki – laki yang

bersekolah sebesar 54,20% dan penduduk perempuan yang bersekolah sebesar 18,36%. Pada tahun 2015, penduduk laki – laki yang bersekolah sebesar 52,13% dan penduduk perempuan yang bersekolah sebesar 17,55%. Pada tahun 2016, penduduk laki – laki yang bersekolah sebesar 46,75% dan penduduk perempuan yang bersekolah sebesar 17,08%. Pada tahun 2017, penduduk laki – laki yang bersekolah sebesar 50,96% dan penduduk perempuan yang bersekolah sebesar 16,82%. Pada tahun 2014 – 2017, dilihat dari proporsinya terhadap jumlah bukan angkatan kerja, penduduk laki – laki yang bersekolah lebih besar daripada penduduk perempuan yang bersekolah. Di sisi lain, proporsi penduduk yang bersekolah baik laki – laki maupun perempuan sama – sama mengalami penurunan pada tahun 2014 – 2017, kecuali proporsi penduduk laki – laki yang bersekolah pernah meningkat pada tahun 2017.

Kemudian dilihat dari jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga, pada tahun 2014, penduduk laki – laki yang mengurus rumah tangga sebesar 11,62% dan penduduk perempuan yang mengurus rumah tangga sebesar 74,98%. Pada tahun 2015, penduduk laki – laki yang mengurus rumah tangga sebesar 12,65% dan penduduk perempuan yang mengurus rumah tangga sebesar 75,89%. Pada tahun 2016, penduduk laki – laki yang mengurus rumah tangga sebesar 20,81% dan penduduk perempuan yang mengurus rumah tangga sebesar 76,75%. Pada tahun 2017, penduduk laki – laki yang mengurus rumah tangga sebesar 20,85% dan penduduk laki – laki yang mengurus rumah tangga sebesar 77,09%. Pada tahun 2014 – 2017, proporsi penduduk laki – laki yang mengurus rumah tangga terhadap jumlah bukan angkatan kerja meningkat

dari tahun ke tahunnya, begitu pula dengan proporsi penduduk perempuan yang mengurus rumah tangga terhadap jumlah bukan angkatan kerja juga meningkat. Meskipun begitu, penduduk perempuan yang mengurus rumah tangga jauh lebih besar daripada penduduk laki - laki yang mengurus rumah tangga.

Penduduk 15 tahun keatas yang bekerja dapat dilihat berdasarkan lapangan pekerjaan dan status pekerjaan utamanya, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1.5 dan Tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.5
Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Surakarta Tahun 2015

Lapangan pekerjaan utama	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki - laki	Perempuan	
Pertanian	1,01	0,27	0,68
Industri	21,79	24,35	22,94
Perdagangan	32,86	48,49	39,90
Jasa	20,68	19,98	20,36
Lainnya	23,66	6,91	16,11

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surakarta, 2016.

Berdasarkan Tabel 1.5, dapat diketahui bahwa tiga sektor utama yang menyerap tenaga kerja di Kota Surakarta pada tahun 2015 adalah sektor perdagangan sebesar 39,90%, sektor industri sebesar 22,94% dan sektor jasa sebesar 20,36%. Sementara itu, penyerapan tenaga kerja baik laki – laki maupun perempuan memiliki pola yang sama atau perbedaannya tidak terlalu signifikan.

Tabel 1.6
 Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Status
 Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Surakarta Tahun 2015

Status pekerjaan utama	Jenis kelamin		Jumlah
	Laki - laki	Perempuan	
Berusaha sendiri	12,78	19,26	15,70
Berusaha dengan buruh tidak tetap/tidak dibayar	6,63	6,48	6,56
Berusaha dengan buruh tetap	5,91	3,45	4,80
Buruh/karyawan/pekerja dibayar	65,38	59,04	65,52
Pekerja bebas pertanian	-	-	-
Pekerja bebas non pertanian	6,42	4,49	5,55
Pekerja tidak dibayar	2,88	7,28	4,86

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surakarta, 2016.

Pada Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa status pekerjaan utama yang mendominasi penduduk bekerja di Kota Surakarta pada tahun 2015 adalah buruh/karyawan/pekerja dibayar dengan persentase sebesar 65,52% sedangkan hanya sebagian kecil penduduk yang berstatus berusaha dengan buruh tetap (4,80%).

Salah satu upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi, berbagai negara di dunia meningkatkan sektor industri. Sejauh ini, perkembangan sektor industri semakin marak karena disebabkan oleh tuntutan globalisasi. Namun demikian, sebuah industri tidak akan bisa menghasilkan produk bila tidak ada buruh atau pekerja di dalamnya sebagai faktor produksi. Industri batik di Kota Surakarta kini memasuki abad ke-20. Batik sebagai khazanah budaya Jawa merupakan sebuah identitas yang menunjukkan kreativitas yang tidak terbatas. Batik merupakan salah satu kebudayaan bangsa Indonesia yang telah diakui oleh seluruh dunia bahkan telah ditetapkan sebagai warisan kemanusiaan untuk budaya lisan dan non-bendawi oleh UNESCO pada tanggal 2 Oktober 2009. Batik kini menjadi semakin dikenal oleh seluruh masyarakat dunia, dan

penetapan UNESCO tersebut juga memberikan dampak signifikan bagi industri batik di Indonesia. Hal ini terlihat dari semakin tersebar luasnya industri batik di seluruh kawasan Indonesia, salah satunya ada di Kota Surakarta.

Selama ini pengusaha batik Laweyan memproduksi batik tulis dan batik cap untuk pasar nasional dan lokal. Sementara pengusaha batik di tengah kota memproduksi dan berdagang batik di pasar – pasar setempat. Namun, saat ini para saudagar mulai mengubah produksi batik yang bersifat tradisional ke arah industri supaya tetap bisa mengembangkan dan juga mempertahankan eksistensi batik lokal. Misalnya, saat ini pengusaha batik Laweyan telah mengembangkan produknya berupa batik dan tekstil bermotif batik (sablon). Pada awalnya, batik hanya dibuat untuk kepentingan raja dan keluarga besar raja di Jawa. Hal tersebut terlihat dari beberapa motif batik yang mencerminkan nilai – nilai tradisional keraton. Hingga akhirnya pada tahun 1815 – 1900 telah terjadi pertumbuhan penduduk yang signifikan. Pertumbuhan penduduk tersebut mendorong lahirnya pola produksi massal yang mengakibatkan lahirnya era perburuhan batik pada industri menengah maupun industri besar demi menjaga kelangsungan produk budaya tersebut.

Keberhasilan industri batik di Kota Surakarta tidak bisa lepas dari peran perempuan. Peran perempuan dalam industri batik sudah ada sejak zaman dahulu kala saat perempuan dipilih sebagai *mbok mase*, yaitu sebutan bagi para majikan/pengusaha besar batik di Laweyan. Perempuan lebih dipilih sebagai *mbok mase* karena sifat batik sebagai hasil industri memerlukan kecermatan, kehalusan dan keindahan yang dinilai sangat sesuai dengan sifat yang dimiliki

perempuan. Sejak saat itu pula sebagian besar proses batik dikuasai oleh perempuan. Perempuan – perempuan yang terpilih tersebut terampil dalam mengelola usaha, mulai dari proses membatik, memasarkan, mengelola keuangan, hingga mengembangkan usaha. Menurut Hanida dalam Wahyono, dkk. (2014:17), keberhasilan perempuan dalam mengangkat batik berkaitan pula dengan keberhasilan mengangkat status mereka, artinya baik perempuan maupun laki - laki memiliki posisi yang secara proporsional. Meskipun perempuan tidak lagi dianggap sebagai kaum terpinggirkan, mereka tetap menghormati suami sebagai kepala rumah tangga.

Saat ini tidak sedikit kaum perempuan yang berpartisipasi dalam dunia industri. Berangkat dari latar belakang pendidikan yang rendah, membuat sejumlah perempuan hanya bisa mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dalam sektor industri domestik, banyak dijumpai perempuan yang bekerja sebagai buruh, asisten rumah tangga, buruh cuci, buruh tani, dan sebagainya (Risnawati, 2016). Abdullah (2006:22) mengatakan bahwa pergeseran peran perempuan dari domestik ke publik merupakan pertanda penting dari perkembangan realitas sosial, ekonomi dan politik perempuan. Perempuan Indonesia merupakan sumber daya insani yang potensial dalam pembangunan terutama melalui pemanfaatan potensi kaum perempuan dalam berbagai kegiatan produktif. Kegiatan produktif yang dimaksud adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan (Fadah dan Yuswanto dalam Pangestika, 2014).

Pekerja/buruh perempuan memberikan sumbangan yang besar bagi kelangsungan perekonomian dan kesejahteraan rumah tangga serta

masyarakat. Dengan adanya perempuan yang bekerja akan dapat mengangkat kesejahteraan keluarga karena mendapat tambahan penghasilan dari hasil kerja mereka. Jadi, peran perempuan saat ini telah meluas tidak hanya dianggap sebagai *konco wingking* yaitu pelengkap laki – laki dan kerjanya hanya terbatas pada urusan dapur. Peran perempuan saat ini lebih kompleks, yaitu sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pencari nafkah keluarga dalam usaha meningkatkan taraf hidup keluarga.

Menurut Risnawati (2016), perempuan memberikan kontribusi dalam pembangunan ekonomi. Salah satu sumbangan perempuan dalam pembangunan adalah partisipasi perempuan sebagai tenaga kerja dalam berbagai bidang kehidupan ekonomi (Hastuti, 2011:226). Indikator partisipasi perempuan dalam bidang ekonomi dapat dilihat dari laju perkembangan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Indonesia (Risnawati, 2016). Artinya partisipasi perempuan dalam pasar kerja dapat dilihat dari jumlah kontribusi jam kerja yang diberikannya di pasar kerja.

Tabel 1.7
Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Selama
Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kota Surakarta Tahun 2015*

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)
	Laki – laki (orang)	Perempuan (orang)	
Jumlah Penduduk	249.113 (48,63%)	263.113 (51,37%)	512.226
Angkatan Kerja:	157.993 (55,62%)	126.083 (44,38%)	284.076
Bekerja	149.012 (54,95%)	122.187 (45,05%)	271.199
Pengangguran Terbuka	8.981 (69,74%)	3.896 (30,26%)	12.877
Bukan Angkatan Kerja:	36.380 (30,06%)	84.651 (69,94%)	121.031
Sekolah	19.642 (47,05%)	22.108 (52,95%)	41.750
Mengurus Rumah Tangga	6.783 (10,93%)	55.252 (89,07%)	62.035
Lainnya	9.955 (57,72%)	7.291 (42,28%)	17.246
Jumlah	194.373 (47,98%)	210.734 (52,02%)	405.107
TPAK	81,28	59,83	70,12
Tingkat Pengangguran	5,68	3,09	4,53

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Surakarta, 2017 (data diolah).

Catatan *: Data Tahun 2015, karena pada tahun 2016 untuk kegiatan Sakernas sampelnya tidak mencukupi untuk menghitung data sampai tingkat kab/kota.

Berdasarkan Tabel 1.7 diketahui bahwa jumlah angkatan kerja di Kota Surakarta Tahun 2015 sebanyak 284.076 orang, yang terdiri dari angkatan kerja laki – laki sebesar 157.993 orang dan angkatan kerja perempuan sebesar 126.083 orang. Sedangkan jumlah bukan angkatan kerja di Kota Surakarta Tahun 2015 sebanyak 121.031 orang, yang terdiri dari 36.380 orang laki – laki dan 84.651 orang perempuan. Bila dilihat dari persentasenya, jumlah angkatan kerja laki – laki lebih besar daripada angkatan kerja perempuan, yaitu sebesar 55,62% untuk angkatan kerja laki – laki dan 44,38% untuk angkatan kerja perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa angkatan kerja di Kota Surakarta

masih didominasi oleh laki – laki. Sementara itu, bila dilihat dari jumlah bukan angkatan kerjanya, jumlah bukan angkatan kerja perempuan lebih besar daripada bukan angkatan kerja laki- laki, yaitu sebesar 69,94% untuk bukan angkatan kerja perempuan dan 30,06% untuk bukan angkatan kerja laki – laki. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh masih banyaknya perempuan yang bersekolah, mengurus rumah tangga, dan/atau melakukan kegiatan lainnya. Bila dilihat lebih rinci lagi, berdasarkan kelompok bukan angkatan kerja, pada tahun 2015 ini, perempuan yang termasuk ke dalam kelompok bukan angkatan kerja paling banyak termasuk ke dalam kelompok ibu rumah tangga dengan persentase sebesar 89,07% atau sekitar 55.252 orang. Kemudian diikuti dengan kelompok bersekolah sebesar 52,95% atau sekitar 22.108 orang, dan kelompok lainnya sebesar 42,28% atau sekitar 7.291.

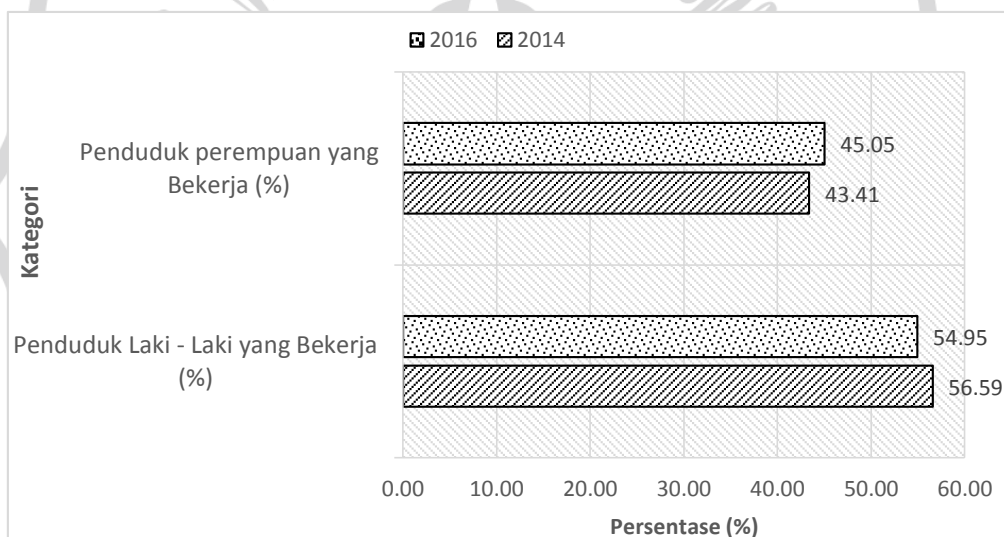
Meskipun demikian, dari Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa pada laju pertumbuhan penduduk perempuan yang bekerja lebih besar daripada penduduk laki – laki yang bekerja. Pada tahun 2016, laju pertumbuhan penduduk perempuan yang bekerja meningkat sebesar 15,76% dibandingkan tahun 2014. Sedangkan laju pertumbuhan penduduk laki – laki yang bekerja hanya meningkat sebesar 8,29% dibandingkan tahun 2014. Selain itu, berdasarkan komposisinya (dapat terlihat pada Gambar 1.3), komposisi penduduk perempuan yang bekerja terhadap jumlah keseluruhan penduduk yang bekerja di Kota Surakarta sebesar 43,41% pada tahun 2014 dan sebesar 45,05% pada tahun 2016. Hal ini menunjukkan adanya kenaikan jumlah penduduk perempuan yang bekerja di Kota Surakarta dan juga menunjukkan besarnya kontribusi penduduk perempuan yang bekerja di Kota Surakarta.

Walaupun komposisi penduduk laki – laki yang bekerja terhadap jumlah keseluruhan penduduk yang bekerja di Kota Surakarta lebih besar dibandingkan dengan komposisi penduduk perempuan yang bekerja, yaitu sebesar 56,59% pada tahun 2014 dan sebesar 54,95% pada tahun 2016.

Tabel 1.8
Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin di Kota Surakarta
Tahun 2014 dan 2016

Tahun	Jumlah Penduduk Bekerja (orang)	Penduduk Laki – laki yang Bekerja (orang)	Laju (%)	Penduduk Perempuan yang Bekerja (orang)	Laju (%)
2014	243.152	137.600		105,552	
2016	271.199	149.012	8,29	122,187	15,76

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surakarta, tahun 2015 dan 2017 (data diolah).



Gambar 1.3
Komposisi Penduduk yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin di Kota
Surakarta Tahun 2014 dan 2016

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surakarta, tahun 2015 dan 2017 (data diolah).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah perbandingan (rasio) antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja. Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Surakarta pada tahun 2015 sebesar 70,12%, dengan

rincian TPAK laki – laki sebesar 81,28% dan TPAK perempuan sebesar 59,83%. Menurut Simanjuntak (1985), semakin besar TPAK, semakin besar jumlah angkatan kerja dalam kelompok yang sama. Sebaliknya, semakin besar jumlah penduduk yang masih bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, semakin besar jumlah yang tergolong bukan angkatan kerja, semakin kecil jumlah angkatan kerja, dan akhirnya semakin kecil TPAK. Oleh karena itu, TPAK di Kota Surakarta dapat dikatakan cukup baik karena jumlah angkatan kerja (sebesar 284.076) lebih besar daripada jumlah bukan angkatan kerja (sebesar 121.031).

Perkembangan ekonomi yang pesat menyebabkan kebutuhan rumah tangga ikut meningkat. Rendahnya pendapatan keluarga sementara tanggungan keluarga yang besar mengakibatkan kebutuhan yang dikeluarkan pun menjadi kian besar dan menjadi beban yang cukup berat. Dengan demikian, rendahnya pendapatan suami sebagai pencari nafkah dalam memenuhi kebutuhan keluarga pun pada akhirnya memaksa sebagian besar perempuan ikut serta bekerja di sektor publik. Tabel 1.9 berikut menunjukkan bahwa penduduk perempuan yang bekerja didominasi oleh perempuan dengan status kawin dengan persentase sebesar 56,03% dibandingkan dengan perempuan dengan status lajang maupun status janda dengan masing – masing persentase sebesar 28,52% dan 16,56%.

Tabel 1.9
 Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Status
 Perkawinan dan Jenis Kelamin di Kota Surakarta Tahun 2015

Status Perkawinan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki – laki	Perempuan	
Belum kawin	29,42	27,41	28,52
Kawin	66,94	56,03	62,02
Cerai Hidup	1,72	5,80	3,56
Cerai Mati	1,92	10,76	5,90

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surakarta, 2016.

Saat ini, perempuan yang bekerja bukan menjadi hal yang baru bahkan sudah tidak bisa terbantahkan lagi. Namun, bukan perkara mudah menjadi seorang ibu atau calon ibu yang harus tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, apalagi perempuan yang bekerja sebagai buruh. Seorang istri yang bekerja sebagai buruh batik biasanya adalah perempuan yang kehidupan ekonominya rendah. Menurut Suratiyah (2006), bagi perempuan dalam rumah tangga miskin, bekerja bukan merupakan suatu tawaran, tetapi suatu strategi untuk menopang kebutuhan ekonomi. Perempuan adalah pengelola rumah tangga, dialah yang paling mengetahui seberapa besar pendapatan yang diperoleh suaminya. Jika perempuan memilih bekerja dan terlibat dalam sektor industri, sebagian besar hal tersebut pasti disebabkan oleh pendapatan suami yang tidak mencukupi. Oleh karena itu, setelah menikah, istri merasa perlu membantu suaminya (Suratiyah, 2006).

Seseorang perempuan yang bersedia menyediakan waktunya untuk melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Berdasarkan beberapa penelitian empiris mengenai jam kerja yang telah dilakukan oleh banyak peneliti, hasilnya menunjukkan bahwa ada beberapa faktor baik faktor sosial maupun ekonomi yang dapat memengaruhi jam kerja khususnya tenaga kerja perempuan. *Pertama*, upah memiliki pengaruh terhadap jam kerja

(Sutomo,dkk., 1995; Murtiningsih, 2005; Susanti dan Woyanti 2014; Sonali, dkk., 2015). *Kedua*, pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap jam kerja (Sutomo, dkk., 1995; Berliani, dkk., 2017). *Ketiga*, umur memiliki pengaruh terhadap jam kerja (Sonali,dkk., 2015; Budiantari dan Rustariyuni, 2013; Berliana dan Purbasari, 2016; Salehi, 2016). *Keempat*, partisipasi kerja suami memiliki pengaruh terhadap jam kerja (Berliana dan Purbasari, 2016). Berdasarkan hasil penelitian empiris tersebut, ternyata faktor ekonomi merupakan faktor yang sangat dominan dalam memengaruhi seseorang untuk menyediakan waktunya terhadap suatu pekerjaan tertentu.

Reynolds (2000) dalam Badan Pusat Statistik Kota Surakarta (2016), mengemukakan bahwa ada dua alasan pokok yang melatarbelakangi keterlibatan perempuan yang sudah menikah untuk bekerja, yaitu 1) “harus” bekerja yang merefleksikan kondisi ekonomi rumah tangga yang bersangkutan rendah sehingga bekerja untuk meringankan beban rumah tangga adalah suatu hal penting, dan 2) “memilih untuk bekerja” yang merefleksikan kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Namun, menariknya persentase perempuan yang bekerja dengan status cerai lebih tinggi dibandingkan dengan laki – laki yang bekerja dengan status cerai. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan karena perempuan dengan status cerai memiliki tanggung jawab besar untuk mencari nafkah menggantikan suami.

Perempuan yang menjalani dua peran sekaligus bukan berarti tanpa hambatan. Salah satunya adalah adanya ideologi gender tradisional yang memengaruhi pembayaran upah antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan gender menyebabkan perempuan semakin tersisih. Perbedaan gender juga

menyebabkan perbedaan atau diskriminasi upah bagi perempuan, dimana perempuan mendapat gaji atau upah lebih kecil dibanding laki-laki.

Perkembangan batik yang semakin mengglobal tampaknya tidak serta merta menyejahterakan buruh batik perempuan. Nasib buruh batik perempuan nyatanya tidak semanis dan seindah dengan warna kain batiknya. Buruh batik perempuan merasa tidak berdaya dengan bentuk persaingan baru yang terus bergulir. Buruh batik perempuan hampir seluruhnya adalah pekerja tidak terlatih (*nonskilled worker*). Hal ini menyebabkan pekerjaan sebagai buruh batik sebagai profesi yang kurang diminati generasi muda saat ini (Bakri, 2015). Selain itu, hingga kini buruh batik perempuan terbebani dengan waktu kerja yang sangat menyita padahal hal ini tidak sebanding dengan upah kecil yang mereka terima. Padahal banyak yang telah mereka korbankan, salah satunya adalah waktu untuk berkumpul bersama dengan keluarga mereka. Buruh batik hampir menghabiskan seluruh waktunya di tempat kerja untuk membatik. Meskipun demikian, antara buruh batik dengan pengusaha batik tidak memiliki ikatan apapun. Akibatnya pengusaha batik bisa kapan saja memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan buruh batiknya. Selain itu, ketika pengusaha batik mengalami pailit, maka tidak ada kewajiban bagi mereka untuk memberikan pesangon kepada buruh batiknya. Begitu pula sebaliknya, pada saat buruh batik mendapat tawaran membatik dari pengusaha lain, maka pengusaha batik sebelumnya juga tidak bisa menuntut apapun. Hal tersebut terjadi karena umumnya buruh batik hanya ikut menumpang hidup kepada pengusaha batik. Para buruh batik hanya bisa membatik, mereka tidak mempunyai modal untuk membeli kain dan perlengkapan membatik, mereka

tidak mengetahui resep warna batik, dan mereka tidak mengetahui pula strategi pemasaran batik. Keterbatasan para buruh batik tersebut itulah yang menyebabkan banyak buruh batik yang tidak bercita – cita ingin menjadi pengusaha batik. Mereka beranggapan menjadi buruh batik pun sudah cukup untuk membiayai kebutuhan hidup sehari – hari. Sudut pandang buruh batik terhadap profesinya terbut menjadi hambatan ketika dikaitkan dengan upaya meningkatkan kesejahteraan buruh batik (Bakri, 2015).

Jam kerja yang panjang nyatanya belumlah mampu memberikan penghasilan yang layak bagi para buruh (Sutomo dkk., 1995). Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya, dalam bentuk upah maupun pendapatan non upah sehingga pekerja/buruh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 4 ayat 1 – 2). Sementara itu, jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan pada siang dan/atau malam hari dengan ketentuan 7 jam/hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 8 jam/hari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu; dan setiap pengusaha wajib melakukan ketentuan jam kerja tersebut, kecuali untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang telah diatur oleh Keputusan Menteri (Undang – Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 ayat 1 – 4). Permasalahan jam kerja dan upah bukan hanya menjadi kepentingan para pekerja/buruh saja, tetapi juga menjadi tolok ukur apakah perusahaan telah menjalankan sepenuhnya pelaksanaan pemberian upah minimal yang merupakan bagian dari kebijakan pemerintah di bidang

pengupahan pekerja/buruh (Sutomo dkk., 1995). Selain itu, permasalahan jam kerja dan upah sering berdampak pada terjadinya pemogokan kerja, unjuk rasa, maupun hal lainnya yang sampai saat ini menjadi masalah aktual di bidang ketenagakerjaan di Indonesia yang segera memerlukan jalan keluar atau pemecahan masalahnya (Simanjuntak, 1999 dalam Sutomo, 1995).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini akan menjadikan kawasan Kampoeng Batik Laweyan di Kota Surakarta sebagai tempat penelitian dan buruh batik khususnya buruh batik perempuan sebagai objek penelitian. Kampoeng Batik Laweyan merupakan sentra industri batik di Kota Surakarta yang memiliki sejarah panjang sejak abad ke – 19. Penelitian dengan judul **“Analisis Jam Kerja Buruh Batik Perempuan dan Faktor yang Memengaruhinya (Studi Kasus di Kampoeng Batik Laweyan Kota Surakarta)”** ini bertujuan untuk memberikan gambaran karakteristik buruh batik perempuan, dan menganalisis lebih lanjut pada sisi jam kerja terutama pada faktor – faktor sosial ekonomi yang memengaruhi jam kerja buruh batik perempuan di Kampoeng Batik Laweyan. Alasan pemilihan buruh batik perempuan dikarenakan adanya fakta bahwa perempuan terutama perempuan yang sudah menikah harus menghadapi dua peran sekaligus, yaitu sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja sebagai upaya dalam membantu meningkatkan pendapatan keluarga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada perbedaan karakteristik buruh batik perempuan, yang meliputi umur, pendidikan, pengalaman kerja, hasil per hari, jam kerja, dan upah menurut jenis pekerjaannya?
2. Apakah variabel upah berpengaruh terhadap jam kerja buruh batik perempuan?
3. Apakah variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap jam kerja buruh batik perempuan?
4. Apakah variabel umur berpengaruh terhadap jam kerja buruh batik perempuan?
5. Apakah variabel partisipasi kerja suami berpengaruh terhadap jam kerja buruh batik perempuan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan karakteristik buruh batik perempuan, yang meliputi umur, pendidikan, pengalaman kerja, hasil per hari, jam kerja, dan upah menurut jenis pekerjaannya.
2. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap jam kerja buruh batik perempuan.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap jam kerja buruh batik perempuan.
4. Untuk mengetahui pengaruh umur terhadap jam kerja buruh batik perempuan.
5. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi kerja suami terhadap jam kerja buruh batik perempuan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Teoritis
 1. Memberikan gambaran mengenai penerapan teori penawaran tenaga kerja dilihat dari sisi jam kerja terutama pada buruh batik perempuan dan sekaligus memberikan gambaran mengenai karakteristik buruh batik perempuan di Kampoeng Batik Laweyan.
 2. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan dan acuan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Manfaat Praktis
 1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat golongan ekonomi rendah khususnya buruh batik perempuan.
 2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pemerintah dalam merancang dan menetapkan kebijakan mengenai ketenagakerjaan,

seperti sistem pengupahan, kesejahteraan pekerja/buruh, dan sebagainya.

3. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi para pengusaha batik dalam menetapkan kebijakan sistem upah yang layak bagi para buruh batik perempuan.

