

HASIL PENELITIAN MANDIRI

**KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF  
AKADEMI PARIWISATA MAKASSAR**

**PELUANG DAN TANTANGAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM  
INDUSTRI PERHOTELAN**  
(Studi Kasus Pekerja Perempuan dalam Industri Perhotelan di Kota Makassar dan  
Kota ParePare

OLEH :

Surya Dewi



**UNIT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
AKADEMI PARIWISATA MAKASSAR  
2014**

HASIL PENELITIAN MANDIRI

**KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF  
AKADEMI PARIWISATA MAKASSAR**

**PELUANG DAN TANTANGAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM  
INDUSTRI PERHOTELAN**  
(Studi Kasus Pekerja Perempuan dalam Industri Perhotelan di Kota Makassar dan  
Kota Parepare)

OLEH :

Surya Dewi



**UNIT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
AKADEMI PARIWISATA MAKASSAR  
2014**

## ABSTRAK

Dunia kerja saat ini tidak lagi dimonopoli oleh kaum laki-laki, perempuan yang berkiprah di dunia kerja dalam berbagai bidang sudah semakin banyak jumlahnya. Salah satu jenis pekerjaan yang ditambah oleh kaum perempuan adalah menjadi pemilik ataupun pekerja dalam bidang Perhotelan. Perempuan pekerja dalam bidang perhotelan, dapat dikelompokkan menjadi Perempuan Pengusaha, Perempuan Pekerja Keluarga, dan Perempuan Pekerja upahan (karyawan). Dengan bekerja, perempuan pekerja tersebut memberikan kontribusi yang penting terhadap pendapatan keluarga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji profil pekerja perempuan dilihat dari segi karakteristik individu dan rumah tangga. Peranan perempuan pekerja dalam hubungan kerja yang terjadi dalam bidang Perhotelan yang ada di Kota Makassar dan Kota Pare-Pare.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Kasus mengenai peranan perempuan pekerja baik sebagai Pengusaha, Pekerja Keluarga maupun sebagai pekerja upahan /karyawan terhadap keluarga dan industry perhotelan di Kota Makassar dan Pare-Pare. Untuk menganalisis data digunakan analisis Deskriptif Kualitatif yakni untuk menganalisis profil perempuan Pekerja dan pola hubungan kerja Perempuan Pekerja.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa profil perempuan pekerja di bidang perhotelan yang ada di kota Makassar dan kota Pare-Pare dilihat dari factor umur tergolong ke dalam usia produktif, berpendidikan tergolong rendah, memilih bekerja karena desakan ekonomi, ingin membantu suami dalam menopang kehidupan ekonomi keluarga serta ingin mendapat tambahan penghasilan. Pola hubungan kerja yang terbentuk, berbeda-beda sesuai dengan peranan perempuan pekerja dalam lingkungan kerjanya

## KATA PENGANTAR

. Puiji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala Rahmat dan Ridhonya, penyusunan Hasil penelitian ini dapat terselesaikan. Judul penelitian ini adalah “Peluang dan Tantangan Pekerja Perempuan dalam Industri Perhotelan” ( dengan analisa Studi Kasus pekerja Perempuan dalam Industri Perhotelan di Kota Makassar dan Kota Pare-Pare.

Hasil penelitian ini tentu saja diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kompetensi dan kemampuan pekerja perempuan dalam mengembangkan dirinya sebagai subjek dalam pembangunan, serta menghapus stigma yang selama ini masih tumbuh di dalam masyarakat bahwa perempuan hanyalah sebagai pengurus rumah tangga, dan tidak dapat menjadi Pimpinan ataupun majikan di dalam dunia kerja.

Ucapan terima kasih kami haturkan kepada segenap Pimpinan dan Jajaran Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kota Makassar dan Kota Pare-Pare, serta Segenap jajaran kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan Pare-Pare, atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis pada saat melakukan penelitian.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga kami sampaikan kepada segenap Jajaran Manajemen Akademi Pariwisata Makassar.serta semua pihak yang telah membantu dalam perampungan hasil penelitian ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada seluruh masyarakat dan pemerintah Indonesia.Terima kasih.

**PENELITI**

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| ABSTRAK .....                                      | i              |
| KATA PENGANTAR .....                               | ii             |
| DAFTAR ISI .....                                   | iii            |
| <br>   |                |
| BAB I PENDAHULUAN .....                            | 1              |
| 1.1 LatarBelakang Masalah .....                    | 1              |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                          | 9              |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                        | 10             |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                       | 10             |
| BAB II KAJIAN TEORITIS .....                       | 11             |
| 2.1 Pemberdayaan Perempuan dalam Pembangunan ..... | 11             |
| 2.2 Peranan Pekerja Perempuan .....                | 14             |
| 2.3 Hubungan Kerja Perempuan Pekerja .....         | 14             |
| 2.4 Polarisasi Gender .....                        | 15             |
| 2.5 Delapan Hak Dasar Pekerja .....                | 19             |
| 2.6 Landasan Hukum Ketenagakerjaan .....           | 30             |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                    | 35             |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....              | 35             |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....                      | 35             |
| 3.3 Tehnik Pengumpulan Data .....                  | 37             |
| 3.4 Tehnik Analisis Data .....                     |                |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....       | 38             |
| 4.1 Deskripsi daerah Penelitian .....              | 38             |
| 4.1.1 Kota Makassar .....                          | 38             |
| 4.1.2 Kota Pare-Pare .....                         | 39             |
| 4.2 Analisis Hasil Penelitian .....                | 41             |
| 4.2.1 Umur Perempuan Pekerja .....                 | 42             |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.2.2 Tingkat Pendidikan Perempuan Pekerja.....                | 45        |
| 4.2.3 Sumber Keterampilan Perempuan Pekerja.....               | 47        |
| 4.2.4 Status Perkawinan Perempuan Pekerja.....                 | 49        |
| 4.2.5 Motivasi Bekerja Perempuan Pekerja.....                  | 51        |
| 4.2.6 Pengalaman Kerja Perempuan Pekerja.....                  | 53        |
| 4.2.7 Pekerjaan Suami Perempuan Pekerja.....                   | 56        |
| 4.2.8 Tanggungan Keluarga Perempuan Pekerja.....               | 58        |
| 4.2.9 Partisipasi Pengambilan Keputusan Perempuan Pekerja..... | 60        |
| 4.3 Pola Hubungan Kerja Perempuan Pekerja.....                 | 61        |
| 4.3.1 Perempuan Pekerja Pengusaha.....                         | 62        |
| 4.3.2 Perempuan Pekerja Keluarga.....                          | 63        |
| 4.3.3 Perempuan Pekerja Upahan.....                            | 64        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                         | <b>65</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....  | 65        |
| 5.2 Saran.....   | 65        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                     | <b>67</b> |

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Isu gender yang bermakna sebagai perbedaan fungsi dan peran antara perempuan dan laki-laki, akhir-akhir ini menjadi semakin sering diperbincangkan. Hal ini mengindikasikan masih ada sebahagian masyarakat yang berpandangan bahwa perempuan memiliki derajat yang lebih rendah dibandingkan dengan kaum laki-laki.

Di dalam dunia pekerjaan dapat kita lihat yang terjadi antara pekerjaan laki-laki dan perempuan. Konstruksi pekerjaan yang dilekatkan oleh masyarakat secara turun temurun ini membentuk konsep gender yang salah. Dimana terdapat perbedaan pekerjaan yang sangat jelas antara pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan. Dahulu laki-laki diharapkan selalu dapat bekerja diluar rumah untuk mencari nafkah agar dapat menghidupi keluarganya, dan yang perempuan adalah bekerja di dalam rumah. Jadi pekerjaan rumah adalah bagian perempuan.

Seiring perkembangan jaman membawa perubahan pemaknaan tentang konsep gender. Karena berkembangnya ilmu pengetahuan membawa pencerahan baru bagi masyarakat, khususnya kaum perempuan. Telah banyak perempuan yang menyelesaikan pendidikan sehingga mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh perempuan dapat dimanfaatkan untuk bekerja di luar rumah dan menjadi penopang hidup bagi keluarga. Apalagi hal ini ditunjang dengan perkembangan industrialisasi sehingga memunculkan spesialisasi pekerjaan. Perubahan ini membentuk pemahaman masyarakat memaknai

konsep gender yang berubah. Bahwa perempuan perlu untuk bekerja diluar rumah dan mereka menjunjung tinggi kesetaraan gender.

Konsep kesetaraan gender ini yang harus diperhatikan oleh pemerintah dimana nantinya konsep ini dapat menjadi salah kaprah dan akan menimbulkan konflik serta kesenjangan antara laki-laki dan perempuan. Kesetaraan gender dalam bidang pekerjaan ini dapat kita amati dengan banyaknya pekerjaan yang melibatkan perempuan. Ketika telah banyak perempuan yang telah bekerja di ranah publik atau diluar rumah. Maka perlu adanya pekerjaan yang responsif gender. Pekerjaan-pekerjaan yang selama ini digeluti oleh masyarakat pada umumnya belum responsif gender. Pekerjaan-pekerjaan yang ada masih membedakan pekerjaan perempuan dan pekerjaan laki-laki. Misalnya dalam sebuah industri atau perusahaan, pada umumnya laki-laki bekerja sebagai mandor atau pemimpin sedangkan perempuan bekerja lebih banyak hanya sebagai tenaga administrasi atau buruh yang berada dibawah komando laki-laki. Sebenarnya hal yang menyebabkan keadaan perempuan jarang menduduki posisi yang penting antara lain karena adanya pemahaman mengenai perempuan ketika bekerja kurang maksimal disebabkan ada keadaan dimana wanita cuti untuk melahirkan. Hal inilah yang menjadikan posisi perempuan dalam bidang pekerjaan kurang memiliki peran.

Melihat fakta yang ada di dalam masyarakat sekarang ini, maka diharapkan pemerintah mampu memberi peluang kepada perempuan untuk bekerja sesuai apa yang diminati dan di inginkan oleh perempuan. Saat ini sosialisasi mengenai pekerjaan yang dapat dilakukan oleh perempuan sangat jarang dilakukan, padahal



kontribusi perempuan sangat dibutuhkan. Hal ini dilatarbelakangi oleh banyaknya perempuan yang telah menyelesaikan pendidikan sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sangat sesuai dengan dunia kerja yang dibutuhkan. Sosialisasi mengenai perlunya emansipasi wanita atau perempuan dalam bidang pekerjaan dapat memberikan stimulus kepada para perempuan untuk berkarir di ranah publik atau diluar rumah.

Sosialisasi emansipasi wanita nantinya juga menjelaskan bahwa perempuan berhak untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Tentunya perempuan juga dapat bekerja dan melakukan hal yang sama dengan apa yang dikerjakan oleh laki-laki. Namun bukan kuantitas yang diukur tetapi adalah bahwa perempuan dapat bekerja sebaik yang dapat dikerjakan oleh laki-laki. Ukuran wanita dan pria bukan didasarkan pada kekuatan fisik namun kemampuan yang dimiliki oleh para perempuan untuk dapat bekerja seperti yang dapat dilakukan oleh laki-laki.

Setelah adanya program sosialisasi perlunya emansipasi wanita diharapkan tidak menimbulkan ketimpangan gender. Karena emansipasi wanita sendiri yaitu suatu pilihan yang dipilih oleh perempuan bukan karena paksaan. Sehingga hal ini akan membawa pengaruh dan memunculkan bidang-bidang pekerjaan yang responsif gender yaitu pekerjaan yang peka terhadap permasalahan gender.

Menyikapi Isu gender tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan Rancangan Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender (RUU-KG) sebagai salah satu Rancangan Undang-Undang yang dibahas dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) tahun 2009-2014. RUU inisiatif DPR ini diharapkan dapat menjadi

landasan hukum yang menetapkan pelaksanaan dan penyelenggaraan kesetaraan dan keadilan gender oleh lembaga Penyelenggara negara di Indonesia.

Sebelum Draft RUU ini muncul, jauh sebelumnya negara kita telah berkomitmen untuk menghapuskan diskriminasi terhadap kaum perempuan. Komitmen itu tercermin dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) Pengesahan hasil konvensi CEDAW menjadi hukum nasional ditegaskan dengan pertimbangan bahwa konvensi ini tidak bertentangan dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar dan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia. Indonesia juga menegaskan bahwa semua warga negara memiliki kedudukan yang sama didalam hukum dan pemerintahan. Sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dimensi pemberdayaan perempuan berdasarkan amanah Undang Undang tersebut diatas, menyangkut kesejahteraan (*welfare*), yang dalam batasan sederhana dapat dilihat dari pendidikan, kesehatan, pendapatan dan partisipasinya dalam pembangunan.

Pentingnya peranan perempuan di dunia kerja, selanjutnya didasarkan atas rasio perbandingan jumlah penduduk perempuan dan laki-laki, sejak tahun 2010 misalnya jumlah penduduk perempuan di kota Makassar dan Pare-Pare, lebih banyak

dibandingkan dengan penduduk laki-laki. Prosentase kelompok usia perempuan produktif mencapai sekitar 74.83% atau lebih tinggi dari prosentase kelompok usia laki-laki produktif yakni sebesar 73.74%. (BPS Tahun 2010)

Tingginya usia produktif perempuan ini merupakan salah satu potensi untuk dimanfaatkan dalam berbagai potensi pembangunan. Pada kenyataannya, bahwa tidak jarang produktifitas yang dihasilkan oleh pekerja perempuan, bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan produktifitas kaum laki-laki. Hal ini dapat dilihat pada hasil kerja yang diperoleh perempuan pada sector formal seperti bekerja di perkantoran-perkantoran dan sector informal seperti pegawai perhotelan dan lain sebagainya.

Banyaknya pekerja perempuan yang menekuni pekerjaan baik di sector formal maupun di sector informal tersebut memperlihatkan bahwa peran perempuan semakin penting dan diperhitungkan dalam keluarga termasuk dalam hal penghasilan. Hal ini menggambarkan bahwa perempuan pekerja juga dapat memberikan kontribusi yang penting disamping menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga.

Partisipasi perempuan dalam berbagai sector, termasuk sector perhotelan yang sering dianggap dunia laki-laki, telah mengalami peningkatan yang tajam terutama pada saat krisis ekonomi melanda Indonesia. Perkembangan ekonomi yang terus menerus mengalami pertumbuhan yang tidak terlalu menjanjikan, menjadikan perempuan memiliki inisiatif yang semakin besar untuk merambah dunia kerja termasuk beberapa bagian yang ada didalam sector kerja bidang perhotelan.

Seperti yang dilansir oleh Antaranews.com yang memberitakan bahwa Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), Erman Suparno

mengatakan, berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan pada bulan Februari 2008, jumlah pengangguran di Indonesia tercatat mencapai sekitar 9 juta orang.

Jumlah pengangguran dari kalangan pria mendominasi dengan pengangguran mencapai sekitar 5 juta orang, sementara pengangguran perempuan sebanyak 4 juta orang. Jumlah penduduk Indonesia sendiri sampai saat ini tercatat sebanyak 228 juta orang, dengan jumlah angkatan kerja sekitar 112 juta orang.

Dari sekian banyak jumlah statistik yang dihasilkan dan besarnya jumlah pengangguran yang hampir mendekati jumlah angkatan kerja sehingga menimbulkan perdebatan antara jumlah lowongan dengan kualitas yang dimiliki oleh angkatan kerja. Apakah yang sebenarnya memberikan kontribusi dalam permasalahan pengangguran di Indonesia, jumlah lowongan atau kualitas angkatan kerja? Jumlah lowongan memang sangat penting dalam memberikan pengaruh tingkat pengangguran tetapi kualitas angkatan kerja juga turut serta dalam memberikan sumbangan dalam banyaknya jumlah pengangguran.

Pada saat ini yang sangat banyak diperbincangkan adalah mengenai keterbatasan lowongan kerja bagi peserta kerja. Hal ini tidak sebanding antara jumlah lowongan kerja dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja setiap tahunnya. Seperti yang dilansir oleh BPS bahwa terdapat sekitar 1,2 juta atau sekitar 11.7% dari penduduk di Indonesia merupakan pengangguran yang putus asa dalam mencari kerja. Keputusan ini membuat mereka tidak ingin mencoba mencari pekerjaan.

Sedangkan pembahasan mengenai kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja dengan sulitnya mendapatkan kandidat yang berkualitas dan memenuhi syarat kriteria pekerjaan tentu membutuhkan ulasan mendalam dari berbagai perspektif. Termasuk dalam penentuan kriteria gender yang menjadi syarat tertentu dalam memasuki posisi pekerjaan. Terdapat banyak juga orang-orang yang ditolak untuk promosi atau dihentikan karena mereka dianggap salah untuk pekerjaan karena gender mereka tidak sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dibutuhkan. Beberapa diantaranya menganggap perempuan lebih rendah karena sebagian besar yang menjadi majikan adalah laki-laki. Hal inilah yang membuat kemajuan karir wanita menjadi lebih sulit bahkan walaupun mereka lebih berkualitas dibandingkan dengan yang lain.

Sebagai contoh dari perwujudan konsep gender sebagai sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan budaya, misalnya jika dikatakan bahwa seorang laki-laki itu lebih kuat, gagah, keras, disiplin, lebih pintar, lebih cocok untuk bekerja di luar rumah dan bahwa seorang perempuan itu lemah lembut, keibuan, halus, cantik, lebih cocok untuk bekerja di dalam rumah (*mengurus anak, memasak dan membersihkan rumah*) maka itulah gender dan itu bukanlah kodrat karena itu dibentuk oleh manusia.

Disinilah letak fenomena pemahaman akan konsep gender seringkali muncul, dimana orang sering memahami konsep gender yang merupakan rekayasa sosial budaya sebagai "kodrat", sebagai sesuatu hal yang sudah melekat pada diri seseorang, tidak bisa diubah dan ditawar lagi. Bahkan isu mengenai gender sendiri sampai pada

tingkatan golongan atas dan pemerintahan. Seperti yang di beritakan oleh Yahoo News yang memberitakan Isu gender menjadi salah satu pertimbangan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dalam menyusun anggota kabinet sesuai janjinya. Walaupun setidaknya secara kuantitas tak akan ada peningkatan yang tinggi atas keterlibatan perempuan dalam jajaran Kabinet Indonesia Bersatu jilid II. Dari 34 posisi menteri, lima di antaranya diperkirakan diisi calon menteri perempuan. Jumlah ini hanya lebih banyak satu orang dari total perempuan yang tergabung dalam kabinet pertama SBY.

Isu perbedaan gender ini akan lebih menarik jika dilihat dari kriteria-kriteria yang ditetapkan untuk mengisi penempatan pekerjaan tertentu. Peranan perempuan yang bekerja di sector perhotelan, dianggap semakin penting, terutama dengan semakin berkembangnya teknologi serta sistem berbasis Teknologi yang juga ikut mempengaruhi perkembangan dunia perhotelan. Beberapa bagian yang ada dalam dunia perhotelan membutuhkan keluwesan dan keterampilan pekerja perempuan, karena pada kenyataannya perempuan biasanya lebih tekun, lebih teliti, dan lebih sabar dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Ada suatu perbedaan antara pria dan perempuan meliputi segi-segi sebagai berikut : Fisik, yaitu ukuran dan kekuatan tubuh dan Biologis, yaitu adanya haid, kehamilan, dan menopause pada perempuan. Hal ini yang mendasari diadakannya aturan-aturan khusus tentang tenaga kerja perempuan yang memerlukan perlindungan sesuai dengan khodratnya sebagai seorang perempuan tanpa melihat dimana mereka bekerja atau tidak melihat jenis

kelamin dan atau macam pekerjaannya dan melakukan hubungan kerja dengan pihak yang mempekerjakannya.

Aktifitas kerja di dunia perhotelan yang membutuhkan mobilitas, kecakapan dan keterampilan tinggi, memberikan ruang kompetisi kerja yang luas kepada pekerja perempuan. Maraknya aktifitas perempuan bekerja, sedikit demi sedikit diharapkan dapat menghapus stigma negative tentang perempuan. Kecepatan, ketepatan, kerapian dan kecermatan didalam bekerja menjadi poin penting yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pekerja perempuan khususnya dalam bidang Perhotelan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pengintegrasian Gender dalam Pembangunan telah menjadi kebutuhan untuk mendorong terwujudnya kualitas hidup manusia yang lebih baik. Hal ini menjadi kebijakan pemerintah Indonesia melalui INPRES No. 9/2000 tentang Pengarus-utamaan Gender (PUG) Pengarus Utamaan Gender adalah sebuah proses teknis dan politis yang membutuhkan perubahan pada kultur atau watak organisasi, tujuan, struktur, dan pengalokasian sumberdaya untuk memastikan perempuan dan laki-laki menikmati manfaat pembangunan secara adil dan merata. Penerapan PUG di berbagai bidang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas pembangunan, sekaligus menjamin mutu kehidupan seluruh anggota masyarakat (Amanah, 2009).

Secara sederhana, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana profil pekerja perempuan pada bidang Perhotelan di Kota Makassar dan Pare-Pare ?
2. Bagaimana pola hubungan kerja antara pekerja perempuan dan laki-laki pada bidang perhotelan di Kota Makassar dan Pare-Pare ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk mengetahui profil pekerja perempuan, khususnya yang bekerja pada bidang Perhotelan di Kota Makassar dan Pare-Pare
- 1.3.2 Untuk mengkaji pola hubungan kerja antara pekerja perempuan dan laki-laki dalam bidang perhotelan yang ada di Kota Makassar dan Pare-Pare

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain kedua tujuan tersebut di atas,berikut manfaat lain yang juga diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini, yaitu :

- 1.4.1 Memberikan suatu kontribusi serta masukan bagi para pengambil keputusan yang terkait dengan penempatan tenaga kerja, pembagian serta bentuk-bentuk pekerjaan yang terdistribusi secara baik tanpa adanya diskriminasi bagi para pekerja perempuan dalam berbagai lapangan pekerjaan.
- 1.4.2 Acuan bagi peneliti lainnya terkait dengan kesetaraan gender dan persamaan perlakuan di segala aspek bagi pekerja perempuan pada umumnya dan pekerja di bidang perhotelan pada khususnya.



## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### 2.1. Pemberdayaan Perempuan dalam Pembangunan

Pemberdayaan perempuan memberikan pengaruh positif bagi kaum perempuan, terutama dalam mengembangkan potensi dan kemampuannya di bidang pekerjaan. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya perempuan yang melakukan aktifitas produktif, yakni kegiatan-kegiatan yang dapat menghasilkan uang di luar rumah. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa perempuan tidak hanya mampu mengurus tugas-tugas yang berkaitan dengan urusan rumah tangga, tetapi juga mampu menghasilkan uang untuk keluarga dengan cara bekerja di luar rumah. Dengan demikian, upaya pengarus utamaan gender (*gender mainstreaming*) adalah upaya pemberdayaan perempuan yang dilakukan pemerintah untuk memperjuangkan kesejajaran kaum perempuan dengan kaum laki-laki di bidang kerja, telah mampu mengangkat peran dan kedudukan kaum perempuan dalam lingkungan keluarga pada khususnya dan dalam pembangunan masyarakat pada umumnya.

Menurut Boonsue (2012) ada dua konsep yang melibatkan perempuan dalam pembangunan, yakni perempuan dalam pembangunan (*WID : Women in Development*) serta Gender dan Pembangunan (*Gender in Development : GID*) Konsep atau Teori WID muncul ketika kebijakan yang dilakukan negara maju untuk menolong negara dunia ketiga mengalami kegagalan. Berkaitan dengan kegagalan tersebut, negara maju menyodorkan suatu pendekatan baru yang diberi nama Tatanan

Ekonomi Internasional Baru. Salah satu tujuan pendekatan ini adalah berupaya untuk memperbaiki ekonomi Global negara dunia ketiga serta pemeratakan penguasaan atau kemampuan sumberdaya manusia baik laki-laki maupun perempuan. Penekanan pada pembangunan manusia, mendorong pembangunan global untuk pertama kalinya memberi perhatian terhadap masalah perempuan melalui konsep pendekatan WID (Boonsue.2012)

Melalui pendekatan WID ditekankan bahwa partisipasi perempuan dalam proses pembangunan sangat dibutuhkan. Upaya negara maju mengintegrasikan perempuan dalam proses pembangunan di negara dunia ketiga adalah karena posisi perempuan di negara-negara dunia ketiga tersebut menjadi yang terbelakang dan termiskin dan belum berkontribusi dalam pembangunan. Untuk menyeimbangkannya maka perlu meningkatkan produktifitas dan pendapatan perempuan, terutama dimulai dari rumah tangga yang termiskin (Boonsue,2012)

Konsep lainnya yang melibatkan perempuan dalam pembangunan adalah konsep Gender dan Pembangunan (*Gender and Development : GAD*). Konsep ini bertujuan untuk meluruskan sikap masyarakat yang masih memegang teguh adanya pembagian kerja yang didasarkan atas isu gender yakni perempuan bekerja adalah perempuan yang hanya mengurus pekerjaan rumah tangga, sedangkan laki-laki mencari uang diluar rumah atau menjadi penopang nafkah bagi keluarga. Konsep GAD menekankan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki peran yang sama dalam situasi global seperti sekarang ini. Hal tersebut berarti bahwa antara perempuan dan laki-laki memiliki peran yang sama pentingnya dalam pembangunan.

Menurut Sukesni (2011) pendekatan yang dipakai dalam sistem GAD adalah pendekatan kesejahteraan (*Welfare*), kesamaan (*Equity*), anti kemiskinan (*anti poverty*), efisiensi (*efficiency*) dan pemberdayaan perempuan (*women empowerment*). Konsep ini merupakan langkah yang tepat untuk mengangkat peran perempuan terutama karena selama ini dianggap belum mampu memberikan kontribusi dalam keluarga. Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Sukesni (dalam Smith and Douglas 2011) pemberdayaan perempuan berdasarkan konsep GAD telah berusaha untuk membangun perempuan yang mandiri dan mampu mengambil keputusan sendiri tanpa harus banyak bergantung pada suami. Sikap mandiri bagi perempuan menurut Sukesni penting dibangun karena perempuan selama ini masih sering dianggap sebagai sosok yang tidak berdaya, rapuh, lemah fisik, miskin dan terasing (Sukesni, 2011)

Berdasarkan konsep pendekatan WID dan GAD tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa sesungguhnya upaya pemberdayaan perempuan tidak bermaksud untuk menciptakan perempuan yang lebih unggul dari kaum pria (Moser dalam Suyanto, 2009). Pendekatan pemberdayaan perempuan ini tidak lain hanya sebagai upaya untuk mengembalikan hak-hak perempuan yang selama ini tidak terpenuhi. Perempuan perlu dibina dan diberdayakan sehingga mampu menentukan pilihan, lebih mandiri tanpa banyak bergantung pada suami dan orang lain (Suyanto, 2009) Dengan demikian, perempuan akan membuktikan bahwa disamping perannya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga mampu bekerja dengan baik di luar rumah dan dapat menghasilkan uang.

## **2.2.Peranan Pekerja Perempuan**

Pekerja perempuan yang dimaksud adalah setiap perempuan yang terlibat dalam dunia kerja, baik di sector formal seperti di kantor pemerintahan maupun swasta dan di sector informal seperti pekerja dalam bidang perhotelan dan lain sebagainya yang dapat menghasilkan barang, jasa, maupun uang. Dengan bekerja, perempuan dapat memberikan kontribusi terhadap pendapatan keluarga.

Besar kecilnya kontribusi pekerja perempuan terhadap pendapatan keluarga sangat bergantung dengan jenis pekerjaan yang digeluti. Hal tersebut juga sangat bergantung pada factor yang melatarbelakangi terjunnya perempuan di dunia kerja. Adapun factor yang melatarbelakangi pekerja perempuan dalam dunia kerja selain kesejajaran antara perempuan dan laki-laki, serta pembuktian eksistensi diri, factor yang terutama adalah karena factor tuntutan keluarga. Faktor tuntutan keluarga yang dimaksud misalnya karena desakan ekonomi keluarga, ingin membantu suami dan lain-lain. Faktor yang terakhir ini merupakan factor yang paling banyak terjadi di Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa perekonomian keluarga masih sangat rentan terhadap keuangan, sehingga mau tidak mau perempuan harus ikut terlibat di dalam dunia kerja.

## **2.3.Hubungan Kerja**

Hubungan kerja yang ada antara laki-laki dan perempuan termasuk para pekerja dalam bidang Perhotelan umumnya berdasarkan hubungan antara pimpinan dan bawahan, atau dengan pola patron klien, yakni prosedur penerimaan pekerja yang longgar sehingga dapat menyerap banyak tenaga kerja dalam rentang waktu yang

tidak tertentu dengan sistem pengupahan yang juga terkadang masih mengacu pada kebijaksanaan dan aturan perusahaan yang berbeda-beda, meskipun pemerintah telah memberikan batasan minimal dalam sistem pengupahan bagi para pekerja. (Suyanto dan Hendarso, 2006)

Hubungan kerja menyangkut status, hak dan kewajiban kedua belah pihak, Pengusaha bertindak sekaligus sebagai pemilik mempunyai wewenang yang penuh untuk mempekerjakan para pekerja semaksimal mungkin. Adapun yang menjadi kewajibannya adalah memberikan upah sesuai dengan hasil kerja para pekerjanya. Pihak pekerja memiliki kewajiban harus mematuhi dan mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan oleh Pimpinan atau Pemilik Perusahaan. Kewajiban lain dari pekerja adalah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dan yang menjadi haknya adalah menerima upah sesuai dengan hasil pekerjaannya (Jaya, 2010) Dengan demikian hubungan kerja yang dimaksud adalah semata-mata menyangkut proses produksi berdasarkan statusnya masing-masing (Jaya, 2010)

#### **2.4 Polarisasi Gender**

Gender berasal dari bahasa Latin, yaitu *genus*, berarti tipe atau jenis. Gender adalah sifat dan perilaku yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial maupun budaya. Karena dibentuk oleh sosial dan budaya setempat, maka gender tidak berlaku selamanya tergantung kepada waktu (tren) dan tempatnya. (Hendri, 2010)

**Gender** ditentukan oleh sosial dan budaya setempat sedangkan seks adalah pembagian jenis kelamin yang ditentukan oleh Tuhan. (Maria Noviana,2010)

**Pengarus utamaan Gender (*Gender Mainstreaming*)** adalah Strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis, untuk mencapai dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia (rumah tangga, masyarakat dan negara), melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. (Maria Noviana.2010)

**Ketidakadilan gender** merupakan bentuk perbedaan perlakuan berdasarkan alasan gender, seperti pembatasan peran, penyingkiran atau pilih kasih yang mengakibatkan terjadinya pelanggaran atas pengakuan hak asasi, persamaan antara laki-laki dan perempuan, maupun hak dasar dalam bidang sosial, politik, ekonomi, budaya dan lain-lain. (Hendri.2010)

Lawan dari ketidakadilan adalah kesetaraan gender, upaya menjadikan yang tidak adil menjadi setara adalah suatu proses, karena terkait dengan merubah sosio kultural yang ada.

**Ketidakadilan gender dapat bersifat :**

1. Langsung, yaitu perbedaan perlakuan secara terbuka dan langsung, baik disebabkan perilaku/sikap, norma/nilai, maupun aturan yang berlaku.

2. Tidak langsung, seperti peraturan sama, tapi pelaksanaannya menguntungkan jenis kelamin tertentu.
  3. Sistemik, yaitu ketidakadilan yang berakar dalam sejarah, norma atau struktur masyarakat yang mewariskan keadaan yang bersifat membeda-bedakan.
- (Maria Noviana,2010)

Berdasarkan hasil sensus penduduk BPS tahun 2010, jumlah penduduk perempuan di Indonesia 118.010.413 jiwa, sedangkan jumlah penduduk laki-laki 119.630.913. Jumlah yang hampir sama antara penduduk laki-laki dan perempuan ini mengindikasikan bahwa perempuan sebagai salah satu penyumbang kemajuan negara, terkhusus di bidang ketenagakerjaan. Cukup besar serta berimbang jumlah tenaga kerja perempuan ini mengharuskan pihak pemerintah negara Indonesia untuk mengadakan aturan-aturan berupa perundang-undangan untuk meminimalisir terjadinya diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja. ILO (*International Labor Organization*) sebagai organisasi perburuhan yang berskala internasional di bawah naungan PBB yang memiliki 183 anggota, berusaha membuat aturan-aturan dalam bentuk konvensi sebagai instrumen sah yang mengatur aspek-aspek administrasi perburuhan, kesejahteraan sosial atau hak asasi manusia.

Bagi negara anggota yang meratifikasi konvensi mengemban dua tugas sekaligus, yakni komitmen resmi untuk menerapkan aturan-aturan konvensi, dan kemauan untuk menerima ukuran-ukuran penerapan yang diawasi secara internasional. Indonesia pun

sebagai anggota ILO juga turut meratifikasi (delapanbelas) konvensi terkhusus yang berkaitan dengan kesetaraan gender di dunia kerja per tanggal 12 September 2011.

Diantara isi Konvensi ILO yang telah Diratifikasi Indonesia yaitu Konvensi tentang Pelayanan Ketenagakerjaan, Ratifikasi Konvensi Hak tentang Upah yang Sama untuk Jenis Pekerjaan yang sama, Ratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Kerja Paksa, Ratifikasi

Konvensi tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan Meskipun pemerintah Republik Indonesia telah melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO, khususnya Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan, ternyata masih ada beberapa kasus yang menunjukkan kurangnya pengawasan pemerintah terhadap realisasi standarisasi di atas. Kebanyakan perempuan pekerja belum menikmati penghargaan dan penghormatan yang sama dengan laki-laki sesuai dengan sumbangannya dan beban kerjanya sebagai dampak dari diskriminasi yang terus-menerus terjadi. Kaum perempuan masih menghadapi beragam masalah dalam mengakses pendidikan dan pelatihan, dalam mendapatkan pekerjaan, dan dalam memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *University of Colorado Denver* pada tahun 2010 ditemukan bahwa perempuan cantik mengalami diskriminasi saat melamar pekerjaan yang dianggap "maskulin" dan pekerjaan yang tidak membutuhkan penampilan yang menarik. Sebaliknya, kaum laki-laki tidak mengalami diskriminasi yang sama dan selalu mendapat keuntungan.



## **2.5. DELAPAN HAK DASAR PEKERJA**

### **1. Hak Dasar Pekerja Dalam Hubungan Kerja**

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Dasar hukum , UU 13/2003 UU 21/200 )

### **2. Hak Dasar Pekerja Atas Jaminan Sosial Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja)**

#### **Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja

Berhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua Syarat-syarat Keselamatan dan kesehatan kerja; Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya. (Dasar Hukum, UU 13/2003, UU 3/1992, UU 1/1970, KEPRES 22/1993 PP 14/1993, PERMEN 04/1993 & PERMEN 01/1998)

### 3. Hak Dasar Pekerja Atas Perlindungan Upah

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, dengan ketentuan sbb :

- a. Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. Menghitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. membabtiskan anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- f. Suami/Isteri, Orang tua/Mertua atau anak/menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari dan

g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 hari

Pengusaha wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan pekerjaan tersebut buruh tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun. Pengusaha wajib untuk tetap membayar upah kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan. Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya. (UU13/2003,PP8/1981&PERMEN01/1999)

#### **4. Hak Dasar Pekerja Atas Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur**

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Yang meliputi:

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

- c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (UU13/2003)

#### **5. Hak Dasar Untuk Membuat PKB**

Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha
- b. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.
- c. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat

diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku (UU 13/2003 & UU 21/2000 ).

## 6. **Hak Dasar Mogok**

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuannya ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Dalam hal mogok kerja dilakukan pemberitahuannya kurang dari 7 (tujuh) hari kerja, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
- b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, pengusaha dilarang:

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah. (Dasar hukum UU 13/2003 & KEPMEN 232/2003)

#### **7. Hak Dasar Khusus Untuk Pekerja Perempuan**

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.



Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Dasar hukum UU 13/2003, PERMEN 03/1989 & KEPMEN 224/2003).

#### **8. Hak Dasar Pekerja Mendapat Perlindungan Atas Tindakan PHK**

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan

kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

## **2.6 Landasan Hukum Ketenagakerjaan**

- a. UUD tahun 1945
- b. Pasal 27 ( 2 )
- c. Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- d. Pasal 28
- e. Kemerdekaan berserikat & berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan/tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.
  - 1) UU No. 18 Tahun 1956 tentang persetujuan konvensi ILO No. 98 (1949); tentang berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.
  - 2) UU No. 1 Tahun 1970; tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

- 3) UU No. 3 Tahun 1992; tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 4) UU No. 11 Tahun 1992; tentang Dana Pensiun.
- 5) UU No. 21 Tahun 2000; tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 6) UU No. 13 Tahun 2003; tentang Ketenagakerjaan.
- 7) UU No. 2 Tahun 2004; tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 8) Keppres No. 83 Tahun 1998 tentang pengesahan konvensi ILO No. 87 (1948); tentang kebebasan berserikat & perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 9) Keppres No. 22 Tahun 1993; tentang Penyakit yang timbul karena hubungan kerja.
- 10) PP No. 8 Tahun 1981; tentang perlindungan upah.
- 11) PP No. 4 Tahun 1993; tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.
- 12) PP No. Per-14/Men/2004; tentang tata cara pengangkatan & pemberhentian hakim ad hoc PHI & hakim ad hoc pada MA.
- 13) Permenakertrans No. Per-02/Men/1980; tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja.
- 14) Permenakertrans No. Per-01/Men/1981; tentang kewajiban melapor penyakit akibat kerja.
- 15) Permenaker No. Per-06/Men/1985; tentang perlindungan kerja harian lepas.

- 16) Permenaker No. Per-03/Men/1989; tentang larangan PHK bagi pekerja wanita karena menikah, hamil/melahirkan.
- 17) Permenaker No. 04 Tahun 1993; tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.
- 18) Permenaker No. Per-05/Men/1993; tentang petunjuk teknis pendaftaran kepesertaan, pembayaran iuran, pembayaran santunan dan pelayanan jamsostek.
- 19) Permenaker No. Per-03/Men/1994; tentang penyelenggaraan program jamsostek bagi pekerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.
- 20) Permenaker No. Per-01/Men/1998; tentang penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja dengan manfaat lebih baik dari jaminan pemeliharaan kesehatan jamsostek.
- 21) Permenaker No. Per-01/Men/1999; tentang upah minimum
- 22) Permenaker No. Per-01/Men/XII/2004; tentang tata cara seleksi calon hakim ad hoc PHI & calon hakim ad hoc MA.
- 23) Permenakertrans No. Per-01/Men/V/2005; tentang pengangkatan dan pemberhentian konsiliator serta tata kerja konsiliasi.
- 24) Permenakertrans No. Per-01/Men/I/2005; tentang tata cara pendaftaran, pengujian, pemberian & pencabutan sanksi bagi arbiter hubungan industrial.
- 25) Permenakertrans No. Per-06/Men/IV/2005; tentang pedoman Verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh.

- 26) Permenakertrans No. Per-17/Men/VIII/2005; tentang komponen pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak.
- 27) Permenakertrans No. Per-08/Men/III/2006; tentang perubahan Kepmenakertrans No. Kep. 48/Men/IV/2000 (tata cara pembuatan dan pengesahan PP serta pembuatan & pendaftaran PKB).
- 28) Kepmenaker No. Kep-02/Men/1970; tentang Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 29) Kepmenaker No. Kep-150/Men/1999; tentang penyelenggaraan Jamsostek bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan pekerja waktu tertentu.
- 30) Kepmenakertrans No. Kep-16/Men/2001; tentang tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh.
- 31) Kepmenakertrans No. Kep-224/Men/2003; tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sd 07.00.
- 32) Kepmenakertrans No. Kep-228/Men/2003; tentang tata cara pengesahan penggunaan tenaga kerja asing
- 33) Kepmenakertrans No. Kep-231/Men/2003; tentang tata cara penanguhan pelaksanaan upah minimum.
- 34) Kepmenakertrans No. Kep-232/Men/2003; tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah.
- 35) Kepmenakertrans No. Kep-233/Men/2003; tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus.

- 36) Kepmenakertrans No. Kep-255/Men/2003; tentang tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit.
- 37) Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/2004; tentang tata cara memperoleh ijin mempekerjakan tenaga kerja asing.
- 38) Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004; tentang tata cara pembuatan & pengesahan PP serta pembuatan & pendaftaran PKB.
- 39) Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/IV/2004; tentang ketentuan struktur dan skala upah.
- 40) Kepmenakertrans No. Kep-51/Men/IV/2004; tentang istirahat panjang pada perusahaan swasta.
- 41) Kepmenakertrans No. Kep-92/Men/VII/2004; tentang pengangkatan & pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi.
- 42) Kepmenakertrans No. Kep-100/Men/VI/2004; tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.
- 43) Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004; tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.
- 44) Kepmenakertrans No. Kep-187/Men/X/2004; tentang iuran anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 45) Kepmenakertrans No. Kep-220/Men/X/2004; tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
- 46) Surat Edaran Menakertrans No. SE.907/Men.PHI-PPHI/X/2004; tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja massal.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan berlokasi di Kota Makassar dan Kota Pare-Pare dengan waktu penelitian direncanakan selama kurang lebih 6 bulan dari bulan Juni hingga November Tahun 2014.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi kasus, pelaksanaan penelitian dilakukan dengan tehnik Survey, yaitu pengamatan dan penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang jelas terhadap subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja perempuan dalam bidang perhotelan sebanyak 40 orang masing –masing 20 orang di kota Makassar dan 20 orang lagi di Kota Pare-Pare.

Tehnik penentuan jumlah responden dilakukan dengan proporsional *random sampling* yakni pengambilan sampel dengan cara mempertimbangkan jumlah keseluruhan yang ada pada masing-masing kota secara proporsional. Untuk tehnik penentuan sampel dalam kelompok, dilakukan dengan cara *random sampling* yakni bahwa setiap responden dalam kelompok mempunyai kesempatan untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

### 3.3 Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara yang dilakukan secara langsung dengan cara Tanya Jawab dengan pekerja perempuan dalam bidang perhotelan di kota Makassar dan Kota Pare-Pare. Data yang diambil, terdiri dari Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer didapatkan dengan cara wawancara dan pengamatan langsung dengan bantuan Daftar Kuesioner. Selain dari responden Data Primer, juga diperoleh dari hasil observasi langsung. Data Primer yang dikumpulkan meliputi :

1. **Umur**, adalah umur pekerja perempuan pada saat diwawancarai yang dinyatakan dalam tahun
2. **Tingkat Pendidikan**, adalah Pendidikan Formal yang pernah dijalani oleh pekerja perempuan, dinyatakan dalam jenis pendidikan formal yang pernah diikuti.
3. **Sumber keterampilan**, adalah asal mula pekerja perempuan mendapatkan keterampilan dalam dunia kerja khususnya dalam industry Perhotelan, dan dibedakan atas keterampilan yang berasal dari bangku pendidikan, pengalaman magang atau bekerja.
4. **Status Perkawinan**, adalah status yang dimiliki oleh pekerja perempuan dilihat dari sebelum menikah, sudah menikah atau telah berpisah atau bercerai.
5. **Pengalaman Kerja** adalah pengalaman pekerja perempuan selama bekerja di industry Perhotelan, diukur dalam jumlah tahun

6. **Motivasi bekerja** adalah alasan pekerja perempuan memilih bekerja di industri Perhotelan sebagai tempat mencari nafkah. Dalam penelitian ini, motivasi yang dimaksud adalah motivasi membantu suami, desakan ekonomi dan juga menambah pendapatan keluarga.
7. **Upah atau Pendapatan** adalah imbalan kerja yang dihitung berdasarkan uang yang diperoleh pekerja perempuan, dan dinyatakan dalam rupiah.

Data sekunder yang dikumpulkan meliputi :

1. Keadaan umum daerah penelitian
2. Jumlah industry dan pekerja perempuan dalam Industri Perhotelan

### **3.4 Tehnik Analisis Data**

#### **3.4.1 Profil Pekerja Perempuan**

Untuk menganalisis tujuan penelitian yang pertama yakni profil pekerja perempuan, data survey meliputi : Umur, tingkat pendidikan, sumber keterampilan, status perkawinan, motivasi bekerja, pengalaman kerja, tanggungan keluarga, dilakukan tabulasi data dan kemudian dianalisis secara deskriptif

#### **3.4.2 Hubungan Pekerja Perempuan**

Untuk menganalisis tujuan penelitian yang kedua mengenai hubungan kerja antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dan dengan Pimpinan atau Pemilik Perusahaan dilakukan pengelompokan atau penggolongan sesuai dengan pola hubungan kerja yang disajikan dalam bentuk tabulasi kemudian dianalisis secara deskriptif.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Daerah Penelitian

##### 4.1.1 Kota Makassar

**Kota Makassar** dari 1971 hingga 1999 secara resmi dikenal sebagai **Ujung Pandang** adalah kota terbesar di kawasan Indonesia Timur dan sekaligus ibu kota provinsi Sulawesi Selatan. Kota ini terletak di pesisir barat daya pulau Sulawesi dan berbatasan dengan Selat Makassar di sebelah barat, Kabupaten Kepulauan Pangkajene di sebelah utara, Kabupaten Maros di sebelah timur dan Kabupaten Gowa di sebelah selatan.

Dari aspek pembangunan dan infrastruktur, kota Makassar tergolong salah satu kota terbesar di Indonesia dan dengan wilayah seluas 199,26 km<sup>2</sup> dan penduduk lebih dari 1,6 juta jiwa, kota ini berada di urutan kelima dalam hal jumlah penduduk setelah Jakarta, Surabaya, Bandung dan Medan. Secara demografis, kota ini tergolong tipe multi etnik atau multi kultur dengan beragam suku bangsa yang menetap di dalamnya, diantaranya yang signifikan jumlahnya adalah suku Makassar, Bugis, Toraja, Mandar, Jawa, dan Tionghoa.

#### a. Penduduk Kota Makassar

Makassar merupakan kota yang multi etnis, Penduduk kota Makassar kebanyakan adalah dan Suku Bugis, dan Makassar sisanya berasal dari suku Toraja, Mandar, Tionghoa, Jawa dan sebagainya. Kota Makassar dibagi menjadi 14 kecamatan dan 143 kelurahan.

#### *Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin di Kota Makassar*

| Tahun           | 1971    | 1980    | 1990    | 2000      | 2008      | 2009      | 2010      | 2012      |
|-----------------|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Jumlah penduduk | 434.766 | 708.465 | 944.372 | 1.130.384 | 1.253.656 | 1.272.349 | 1.338.663 | 1.612.413 |

Sumber Data:

*Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Angka 2012*  
*Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan*

#### 4.1.2 Kota Parepare

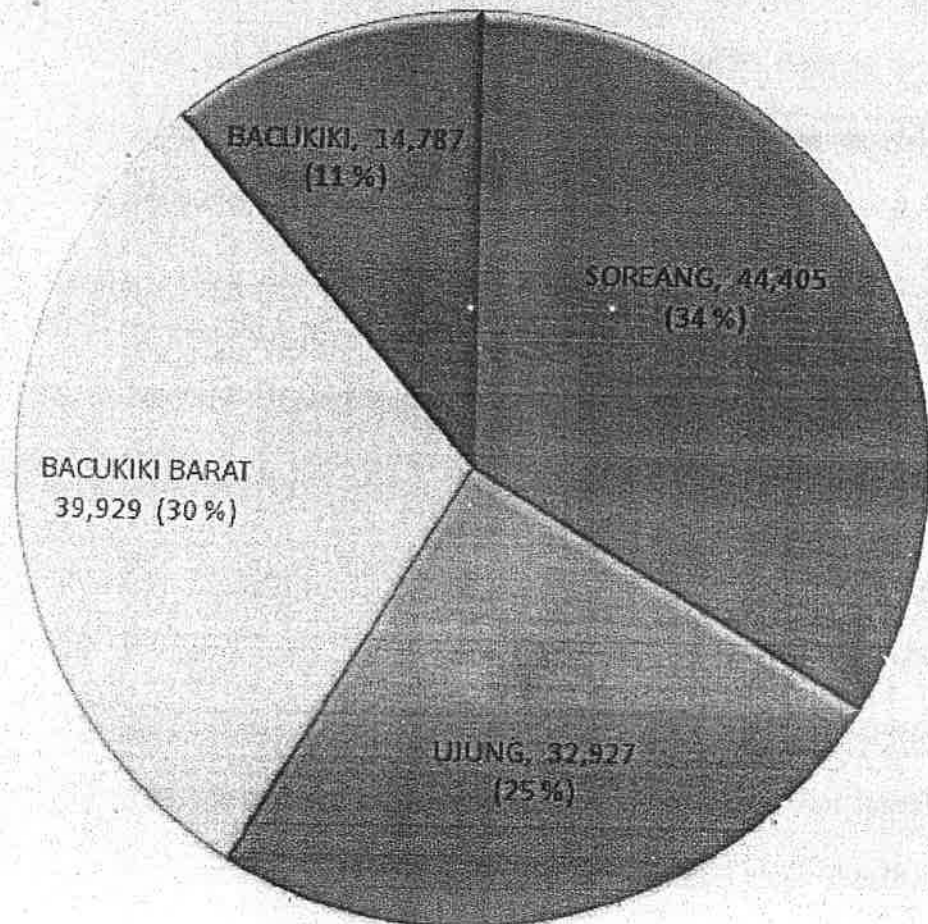
Kota Parepare adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kota ini memiliki luas wilayah 99,33 km<sup>2</sup> dan berpenduduk sebanyak ±140.000 jiwa. Salah satu tokoh terkenal yang lahir di kota ini adalah B. J. Habibie, presiden ke-3 Indonesia.

Kota Parepare terletak di sebuah teluk yang menghadap ke Selat Makassar. Di bagian utara berbatasan dengan Kabupaten Pinrang, di sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Sidenreng Rappang dan di bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Barru. Meskipun terletak di tepi laut tetapi sebagian besar wilayahnya berbukit-bukit.

## Iklm

Berdasarkan catatan stasiun klimatologi, rata-rata temperatur Kota Parepare sekitar 28,5 °C dengan suhu minimum 25,6 °C dan suhu maksimum 31,5 °C. Kota Parepare beriklim tropis dengan dua musim, yaitu musim kemarau pada bulan Maret sampai bulan September dan musim hujan pada bulan Oktober sampai bulan Februari.

### DATA PENDUDUK KOTA PAREPARE BERDASARKAN KECAMATAN TAHUN 2012



Berdasarkan hasil Survey Tenaga Kerja Nasional (SAKERNAS) Tahun 2012, jumlah penduduk kota Parepare Tahun 2012 berjumlah 132.048 jiwa yang tersebar di 4 kecamatan dan 22 kelurahan. Kecamatan Soreang mempunyai jumlah penduduk terbanyak yaitu 44.405 jiwa. Disusul kemudian oleh Kecamatan Bacukiki Barat sebanyak 39.929 jiwa, Kecamatan Ujung sebanyak 32.927 jiwa, dan Kecamatan Bacukiki sebanyak 14.787 jiwa, jumlah penduduk di kecamatan ini merupakan jumlah penduduk yang terendah jika dibandingkan dengan tiga kecamatan lainnya di Kota Parepare.

Rasio jenis kelamin penduduk Kota Parepare yaitu sebesar 93 (kurang dari 100). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk perempuan lebih banyak daripada penduduk laki-laki dimana dari 100 wanita hanya terdapat 93 laki-laki; dengan rincian terdapat 63.763 jiwa penduduk laki-laki dan 68.285 jiwa penduduk perempuan.

#### **4.2. Analisis Hasil Penelitian**

Responden pada penelitian ini adalah para perempuan pekerja yang berjumlah sebanyak 40 orang yang terbagi atas 10 orang perempuan pekerja pengusaha, 15 orang perempuan pekerja keluarga dan 15 orang perempuan pekerja upahan. Berbagai karakteristik responden dalam penelitian ini yang menggambarkan profil perempuan pekerja di sector Perhotelan, akan dibahas satu per satu yakni karakteristik umur responden, tingkat pendidikan responden,

sumber ketrampilan responden, status perkawinan responden, motivasi bekerja responden, pengalaman kerja responden, pekerjaan suami responden, tanggungan keluarga responden, pengambil keputusan responden, curahan waktu, pendapatan responden dan kontribusi pendapatan responden.

#### 4.2.1 Umur Perempuan Pekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa umur perempuan pekerja di sector perhotelan di kota Makassar dan Pare-Pare baik perempuan pekerja pengusaha, perempuan pekerja keluarga, dan perempuan pekerja upahan memiliki usia angkatan kerja produktif yakni lebih dari 15 tahun dan sedang tidak melakukan kegiatan sekolah. Berikut ini disajikan pengkategorian umur para perempuan pekerja tersebut berdasarkan kelompoknya masing-masing.

Tabel 4.4  
Umur Perempuan Pekerja Pengusaha

| Responden | Umur       |               |            | Total      |
|-----------|------------|---------------|------------|------------|
|           | < 45 tahun | 46 - 55 tahun | > 55 tahun |            |
| Pengusaha | 3<br>30%   | 4<br>40%      | 3<br>30%   | 10<br>100% |

Dari Tabel 4.4 di atas, tampak bahwa perempuan pekerja pengusaha di sektor perhotelan, masih tergoiiong produktif. Hal ini ditunjukkan oleh umur yang dimiliki para perempuan pekerja pengusaha lebih dari 15 tahun yang terbagi menjadi kategori umur 45 tahun sebanyak 3 orang atau 30%, antara 46 - 55



tahun sebanyak 4 orang atau 40%, dan pengusaha yang berumur lebih dari 55 tahun sebanyak 3 orang atau 30%.

Perempuan pekerja pengusaha rata-rata termasuk dalam kategori usia produktif, sehingga dapat menunjang aktivitasnya dalam menekuni profesinya sebagai pengusaha yang bergerak di bidang perhotelan. Untuk perempuan pekerja keluarga, tingkat umurnya dapat dikategorikan sebagai berikut: 1) 45 tahun, 2) 46 - 55 tahun, dan 3) > 55 tahun. Tingkat perbandingan umur perempuan pekerja keluarga tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5. Tingkat perbandingan umur perempuan pekerja keluarga**

| Responden                  | Umur        |               |            | Total      |
|----------------------------|-------------|---------------|------------|------------|
|                            | <, 45 tahun | 46 - 55 tahun | > 55 tahun |            |
| Perempuan pekerja keluarga | 7<br>47%    | 6<br>40%      | 2<br>13%   | 15<br>100% |

Berdasarkan data Tabel 4.5 di atas, memperlihatkan bahwa perempuan pekerja keluarga yang berumur kurang dari atau sama dengan 45 tahun sebanyak 7 orang atau 47%, sedangkan jumlah responden sebanyak 6 orang atau 40% berumur antara 46 - 55 tahun, sedangkan responden yang memiliki umur lebih dari 55 tahun sebanyak 2 orang atau 13%.

Data ini memperlihatkan bahwa tingkat umur para perempuan pekerja keluarga di sector perhotelan tergolong masih produktif karena lebih dari 15 tahun dan sudah tidak lagi menempuh pendidikan formal, sehingga secara fisik

mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. usia dominan perempuan pekerja keluarga yakni kurang dari 45 tahun, sedangkan terkecil adalah responden yang berumur lebih dari 55 tahun. Kelompok perempuan pekerja upahan, umumnya memiliki umur rata-rata lebih muda dibandingkan dengan kedua kelompok perempuan pekerja sebelumnya. Untuk memperjelas tingkat perbedaan umur perempuan pekerja upahan, tingkat umur dibagi menjadi 3 kategori yakni < 45 tahun, 46 - 55 tahun, dan > 55 tahun, seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini.

| Responden | Umur       |               |            | Total      |
|-----------|------------|---------------|------------|------------|
|           | < 45 tahun | 46 - 55 tahun | > 55 tahun |            |
| Pekerja   | 12<br>80%  | 3<br>20%      | 0<br>0     | 15<br>100% |

Berdasarkan data Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa para perempuan pekerja upahan sebagian besar memiliki tingkat umur yang masih tergolong muda dan memiliki tingkat produktivitas yang besar. Responden perempuan pekerja upahan yang memiliki umur kurang dari 45 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 80%, perempuan pekerja upahan yang berusia antara 46 hingga 55 tahun sebanyak 3 orang atau 20% dan perempuan pekerja upahan yang berusia lebih dari 55 tahun tidak ada. tingkat perbandingan umur perempuan pekerja upahan, relatif cukup tinggi yakni terendah kurang atau sama dengan 45 tahun, sedangkan umur tertinggi antara 46 - 55 tahun yang jumlahnya berbeda jauh

dengan kategori yang lainnya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada umumnya untuk ketiga kelompok perempuan pekerja masih tergoiong pada usia produktif.

#### 4.2.2 Tingkat Pendidikan Perempuan Pekerja

Berdasarkan hasil penelitian, memperlihatkan tingkat pendidikan perempuan pekerja baik sebagai pengusaha, perempuan pekerja keluarga, maupun perempuan pekerja upahan di sector perhotelan di Kota Makassar dan Pare-Pare, berdasarkan data hasil penelitian, pada umumnya tergolong rendah. Tingkat pendidikan perempuan pekerja tersebut adalah seperti yang terdapat pada Tabel 4.7, 4.8, dan 4.9.

Tabel 4.7  
Tingkat Pendidikan Perempuan Pekerja Pengusaha

| Responden | Tingkat Pendidikan |          |         |         | Total     |
|-----------|--------------------|----------|---------|---------|-----------|
|           | SLTA               | D3       | Strata1 | Strata2 |           |
| Pengusaha | 9<br>90%           | 1<br>10% | 0<br>0  | 0<br>0  | 1<br>100% |

Data Tabel 4.7 di atas, memperlihatkan bahwa perempuan pekerja pengusaha rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang cukup rendah yakni sebanyak 9 orang atau sebesar 90%, sedangkan yang mengenyam tingkat pendidikan D3 hanya satu orang atau sebesar 10%.

Tabel di atas memperlihatkan bahwa jenjang pendidikan responden sangat besar yakni sebesar 90% tingkat pendidikan paling rendah yakni SMA, sedangkan 10% pada tingkat pendidikan Diploma 3. Berdasarkan hasil penelitian,

memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan perempuan pekerja keluarga, tidak berbeda jauh dari tingkat pendidikan perempuan pekerja pengusaha. Perbandingan umur kedua kelompok tersebut, selengkapnya seperti terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8

**Tingkat Pendidikan Perempuan Pekerja Keluarga**

| Responden                  | Tingkat Pendidikan |           |          |          | Total |
|----------------------------|--------------------|-----------|----------|----------|-------|
|                            | SMA                | Diploma 3 | Strata 1 | Strata 2 |       |
| Perempuan Pekerja keluarga | 10<br>67%          | 5<br>33%  | 0<br>0   | 0<br>0   | 100%  |

Data Tabel 4.8 di atas, memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan perempuan pekerja keluarga lebih baik daripada tingkat pendidikan pengusaha karena perempuan pekerja keluarga yang berpendidikan Diploma 3 adalah sebanyak 5 orang atau 33% dan 10 orang atau 67% lainnya berpendidikan SMA. Data di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden yang memiliki kedua jenjang pendidikan tersebut, tidak terlalu besar, seperti yang terdapat pada kelompok pertama di atas. Berbeda dengan kedua kelompok sebelumnya, tingkat pendidikan perempuan pekerja upahan seluruh respondennya hanya mengenyam pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), seperti yang terdapat pada Tabel 4.9.dibawah ini :

Tabel 4.9

## Tingkat Pendidikan Perempuan Pekerja Upahan

| Responden | Tingkat Pendidikan |           |          |          | Total |
|-----------|--------------------|-----------|----------|----------|-------|
|           | SMA                | Diploma 3 | Strata 1 | Strata 2 |       |
| Pekerja   | 100%               | 0         | 0        | 0        | 15    |
|           |                    | 0         | 0        | 0        | 100%  |

Rendahnya tingkat pendidikan perempuan pekerja upahan seperti yang terdapat pada Tabel 4.9 di atas, menggambarkan bahwa seluruh responden yakni 15 orang atau sebesar 100%, memilih bekerja sebagai pekerja upahan atau tenaga kerja kontrak/lepas.

## 4.2.3 Sumber Ketrampilan Perempuan Pekerja

Sumber ketrampilan merupakan asal mula para responden menekuni dan memperoleh pekerjaan di bidang Perhotelan. Berdasarkan data penelitian, memperlihatkan bahwa ketiga kelompok perempuan pekerja memiliki sumber yang kurang lebih sama yakni berasal dari bangku pendidikan, turun temurun, dan belajar sendiri.

Data sumber ketrampilan untuk perempuan pekerja pengusaha adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

## Sumber Ketrampilan Perempuan Pekerja Pengusaha

| Responden | Sumber Ketrampilan |               |                 | Total |
|-----------|--------------------|---------------|-----------------|-------|
|           | Pendidikan         | Turun temurun | Belajar sendiri |       |
| Pengusaha | 0                  | 7             | 3               | 10    |
|           | 0                  | 70%           | 30%             | 100%  |

Data Tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 70% sumber ketrampilan diperoleh secara turun-temurun yang terjadi dalam keluarga, sedangkan 3 orang atau sebesar 30% diperoleh dengan cara belajar sendiri.

Sumber ketrampilan bagi perempuan pekerja keluarga, sama dengan perempuan pekerja pengusaha yakni berasal dari bangku pendidikan. keluarga atau turun-temurun dan belajar sendiri seperti yang terdapat dalam Tabel 4.11.

Tabel 4.11

## Sumber Ketrampilan Perempuan Pekerja Keluarga

| Responden | Sumber Ketrampilan |               |                 | Total |
|-----------|--------------------|---------------|-----------------|-------|
|           | Pendidikan         | Turun temurun | Belajar sendiri |       |
| Perempuan | 6                  | 9             | 0               | 15    |
| pekerja   | 40%                | 60%           | 0               | 100%  |
| keluarga  |                    |               |                 |       |

Berdasarkan data Tabel 4.11 di atas, memperlihatkan bahwa sebanyak 9 orang atau sebesar 60% memperoleh ketrampilannya secara turun temurun dalam keluarga, sedangkan sebanyak 6 orang atau sebesar 40% diperoleh dengan cara belajar dari bangku pendidikan.

Berbeda dengan pengusaha dan perempuan pekerja keluarga, para perempuan pekerja upahan lebih variatif dalam memperoleh ketrampilannya. Walaupun sebagian besar sumber ketrampilannya sama yaitu diperoleh dari bangku pendidikan, keluarga atau turun temurun dan belajar sendiri yang masing-masing sebanyak 7 orang atau 47% dan 6 orang atau 40%, namun sumber ketrampilan yang diperoleh dari teman dimiliki oleh para perempuan pekerja upahan walaupun hanya sebagian kecil saja yaitu sebanyak 2 orang atau 13%.

Dari uraian-uraian mengenai sumber ketrampilan diatas dapat disimpulkan bahwa para responden memperoleh ketrampilannya dari keluarga atau turun temurun. Hal ini menandakan bahwa sudah sejak lama penduduk di Kota Makassar dan Pare-Pare telah bekerja di bidang perhotelan meskipun dengan latar belakang dan jenjang karir yang berbeda-beda, dikarenakan tingkat keterampilan yang juga berbeda-beda.

#### **4.2.4 Status Perkawinan Perempuan Pekerja**

Berdasarkan hasil penelitian, status perkawinan para responden adalah menikah dan sebagian kecil telah berstatus janda. Adapun data selengkapnya untuk masing-masing kelompok responden dapat dilihat pada tabel 4.13, table 4.14 dan tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.13

**Status Perkawinan Perempuan Pekerja Pengusaha**

| Responden | Status Perkawinan |          | Total      |
|-----------|-------------------|----------|------------|
|           | Menikah           | Janda    |            |
| Pengusaha | 7<br>70%          | 3<br>30% | 10<br>100% |

Perempuan pekerja pengusaha di bidang Perhotelan yang berstatus menikah sebanyak 7 orang atau 70% dan yang berstatus janda sebanyak 3 orang atau 30%. Sebagian besar perempuan pekerja pengusaha yang berstatus menikah mau bekerja dengan alasan bahwa mereka ingin membantu suami dan mencari tambahan sedangkan pengusaha yang berstatus janda mau bekerja karena desakan ekonomi dan untuk mencari tambahan penghasilan.

Tabel 4.14

**Status Perkawinan Perempuan Pekerja Keluarga**

| Responden                  | Status Perkawinan |          | Total      |
|----------------------------|-------------------|----------|------------|
|                            | Menikah           | Janda    |            |
| Perempuan pekerja keluarga | 13<br>87%         | 2<br>13% | 15<br>100% |

Untuk para perempuan pekerja keluarga sebagian besar memiliki status sudah menikah yakni sebesar 87% atau sebanyak 13 orang, sedangkan sebesar 13% atau sebanyak 2 orang berstatus janda. Karakteristik status perkawinan



perempuan pekerja upahan pada umumnya juga berstatus menikah dan punya suami, sedangkan sebagian kecil telah berstatus janda seperti pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15

**Status Perkawinan Perempuan**

| Responden | Status Perkawinan |          | Total      |
|-----------|-------------------|----------|------------|
|           | Menikah           | Janda    |            |
| Pekerja   | 11<br>73%         | 4<br>27% | 15<br>100% |

Dibandingkan dengan pengusaha dan perempuan pekerja keluarga, dalam kelompok perempuan pekerja upahan, responden yang berstatus janda lebih besar yakni sebanyak 4 orang atau 27%, yang sudah menikah dan punya suami sebanyak 11 orang atau 73%.

**4.2.5 Motivasi Bekerja Perempuan Pekerja**

Berdasarkan hasil penelitian, memperlihatkan bahwa motivasi utama para perempuan pekerja baik pengusaha, perempuan pekerja keluarga, maupun perempuan pekerja upahan, dilatarbelakangi hal yang sama yakni karena factor ekonomi dan ingin membantu suami. Alasan-alasan selengkapnya yang memotivasi perempuan pekerja adalah sebagai berikut. :

Dari 10 orang responden dalam kelompok perempuan pekerja pengusaha, sebanyak 5 orang atau 50% memiliki motivasi bekerja karena ingin membantu suami, sebanyak 4 orang atau 40% memiliki motivasi bekerja karena desakan

ekonomi dan 1 orang lainnya atau 10% memiliki motivasi ingin mencari tambahan penghasilan.

Tabel 4.16

**Motivasi Bekerja Perempuan Pengusaha**

| Responden | Motivasi       |                 | Bekerja          |          | Total      |
|-----------|----------------|-----------------|------------------|----------|------------|
|           | Membantu suami | Desakan Ekonomi | Mencari Tambahan | Semuanya |            |
| Pengusaha | 5<br>50%       | 4<br>40%        | 1<br>10%         | 0<br>0   | 10<br>100% |

Berdasarkan data di atas, memperlihatkan bahwa motivasi perempuan pekerja keluarga cukup banyak karena alasan mencari tambahan. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17

**Motivasi Bekerja Perempuan pekerja keluarga**

| Responden                  | Motivasi Bekerja |                 |                  |          | Total      |
|----------------------------|------------------|-----------------|------------------|----------|------------|
|                            | Membantu suami   | Desakan ekonomi | Mencari tambahan | Semuanya |            |
| Perempuan Pekerja Keluarga | 3<br>20%         | 3<br>20%        | 5<br>33%         | 4<br>27% | 15<br>100% |

Dari keseluruhan responden perempuan pekerja keluarga yakni sebanyak 15 orang, motivasi terbesar yang mendorong perempuan pekerja keluarga adalah karena ingin mencari tambahan yakni sebanyak 5 orang atau sebesar 33%,

sedangkan karena desakan ekonomi keluarga dan ingin membantu suami masing-masing 3 orang atau sebesar 20%.

Berbeda dari dua kelompok sebelumnya, perempuan pekerja upahan ingin bekerja pada umumnya karena desakan ekonomi keluarga. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18

**Motivasi Bekerja Perempuan Pekerja Upahan**

| Responden | Membantu suami | Desakan Ekonomi | Mencari tambahan | Semuanya | Total      |
|-----------|----------------|-----------------|------------------|----------|------------|
| Pekerja   | 1<br>7%        | 9<br>60%        | 4<br>26%         | 1<br>7%  | 15<br>100% |

Data di atas, memperlihatkan bahwa 9 orang atau sebesar 60% mengatakan bahwa yang memotivasi responden untuk bekerja adalah karena desakan ekonomi keluarga, membantu suami, dan mencari tambahan. Jika alasan-alasan yang mendorong perempuan pekerja dicermati lebih jauh, maka dapat dikatakan bahwa pada umumnya alasan ekonomi keluarga merupakan faktor yang dominan yang memotivasi responden untuk bekerja baik sebagai pengusaha, perempuan pekerja keluarga, maupun sebagai perempuan pekerja upahan.

**4.2.6 Pengalaman Kerja Perempuan Pekerja**

Pengalaman kerja dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan perempuan pekerja untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil data penelitian, memperlihatkan bahwa perempuan pekerja telah mempunyai pengalaman yang cukup lama bekerja dibidang perhotelan. Pengalaman pekerja pengusaha misalnya cukup variatif dilihat dari lama bekerja. Untuk memudahkan mengetahui perbandingan pengalaman tersebut maka dalam kelompok perempuan pekerja pengusaha dibagi menjadi 3 kategori yaitu <, 10 tahun, 11-20 tahun dan > 21 tahun yang dapat dilihat pada tabel 4.19.

Tabel 4.19

**Pengalaman Kerja Perempuan Pekerja Pengusaha**

| Responden | Pengalaman Kerja |             |            | Total      |
|-----------|------------------|-------------|------------|------------|
|           | < 10 tahun       | 11-20 tahun | > 21 tahun |            |
| Pengusaha | 3<br>30%         | 6<br>60%    | 1<br>10%   | 10<br>100% |

Data di atas menunjukkan bahwa perempuan pekerja pengusaha memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Hal ini diketahui karena sebagian besar pengusaha yakni sebanyak 6 orang atau 60% memiliki pengalaman kerja antara 11-20 tahun, sedangkan sebanyak 3 orang atau 30% memiliki pengalaman kerja kurang dari atau sama dengan 10 tahun, dan 1 orang yang tain atau 10% dari total responden daiam kelompok pengusaha memiliki pengalaman lebih dari 21 tahun. Untuk kelompok perempuan pekerja keluarga pembagian kategori dibedakan sebanyak 3 kategori dengan interval sebesar 10 tahun yakni < 10 tahun, 11 - 20 tahun, dan > 21 tahun..

Tabel 4.20

**Pengalaman Kerja Perempuan Pekerja Keluarga**

| Responden         | Pengalaman Kerja |              |            | Total      |
|-------------------|------------------|--------------|------------|------------|
|                   | -10 tahun        | 11 -20 tahun | > 21 tahun |            |
| Perempuan pekerja | 9<br>60%         | 5<br>33%     | 1<br>7%    | 15<br>100% |

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata pengalaman kerja perempuan pekerja keluarga belum cukup lama. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 9 orang atau 60% memiliki pengalaman kerja kurang dari 10 tahun. Perempuan pekerja keluarga yang memiliki pengalaman antara 11-20 tahun sebanyak 5 orang atau 33%, dan perempuan pekerja keluarga yang memiliki pengalaman paling lama yakni lebih dari 21 tahun hanya 1 orang atau 7%. Untuk kelompok perempuan pekerja upahan, dapat dikatakan bahwa pengalaman menekuni pekerjaan tersebut, masih tergolong belum terlalu lama. Hal ini ditunjukkan dengan data berikut ini :

Tabel 4.21

**Pengalaman Kerja Perempuan Pekerja Upahan**

| Responden | Pengalaman Kerja |              |           | Total      |
|-----------|------------------|--------------|-----------|------------|
|           | 10 tahun         | 11 -20 tahun | >21 tahun |            |
| Pekerja   | 14<br>93%        | 1<br>7%      | -         | 15<br>100% |

Data di atas memperlihatkan bahwa perempuan pekerja upahan menekuni pekerjaan tersebut masih relatif baru. Pengalaman kerja yang paling lama adalah lebih dari 10 tahun yang dimiliki oleh 1 orang saja atau 7%, sedangkan sebanyak 14 orang atau 93% mengaku baru berpengalaman selama kurang dari atau sama dengan 10 tahun. Dengan demikian, dua kelompok terakhir, memiliki pengalaman yang lebih rendah dari perempuan pekerja pengusaha.

#### 4.2.7 Pekerjaan Suami Perempuan Pekerja

Berdasarkan data penelitian, jenis pekerjaan para responden sangat bervariasi. Untuk perempuan pekerja pengusaha, jenis pekerjaan suaminya pada umumnya adalah pengusaha. Data tersebut selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22

**Pekerjaan Suami Perempuan Pekerja Pengusaha**

| Responden | Pekerjaan Suami |          |           |           | Total      |
|-----------|-----------------|----------|-----------|-----------|------------|
|           | Pengusaha       | Karyawan | Tidak ada | Wirausaha |            |
| Pengusaha | 4<br>40%        | 3<br>30% | 1<br>10%  | 2<br>20%  | 10<br>100% |

Berdasarkan data di atas, memperlihatkan bahwa sebanyak 4 orang atau sebesar 40%, suami responden bekerja sebagai pengusaha, sebagai karyawan 3 orang atau sebesar 30%, sebagai wirausahawan sebanyak 2 orang atau 20% dan 1 orang atau 10% tidak memiliki pekerjaan.

Untuk kelompok perempuan pekerja keluarga, jenis pekerjaan suami dikategorikan sebagai pegawai negeri, pegawai swasta, dan tidak memiliki pekerjaan. Kategori dan prosentase tersebut tergambar dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.23

**Pekerjaan Suami Perempuan Pekerja Keluarga**

| Responden | Pekerjaan Suami |          |           | Total      |
|-----------|-----------------|----------|-----------|------------|
|           | Pegawai         | Swasta   | Tidak Ada |            |
| Pekerja   | 10<br>66%       | 4<br>27% | 1<br>7%   | 15<br>100% |

Dari data tersebut di atas terlihat bahwa pekerjaan suami perempuan pekerja keluarga adalah sebagai berikut : 10 orang atau 66% bekerja sebagai pegawai negeri, 4 orang atau 27 % bekerja di sector swasta sebagai karyawan dan 1 orang atau 7% tidak memiliki pekerjaan.

Tabel 4.24

**Pekerjaan Suami Perempuan Pekerja Upahan**

| Responden | Pekerjaan Suami |               |           | Total      |
|-----------|-----------------|---------------|-----------|------------|
|           | Swasta          | Pekerja lepas | Tidak Ada |            |
| Pekerja   | 10<br>66%       | 1<br>7%       | 4<br>27%  | 15<br>100% |

Dari diagram 4.21 di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 10 orang atau 66%, suami responden bekerja sebagai pegawai swasta, sedangkan 1 orang atau

7% bekerja sebagai pekerja lepas seperti pegawai bengkel, tukang parkir dan lain sebagainya, 4 orang atau 27% tidak memiliki pekerjaan.

#### 4.2.8 Tanggungan Keluarga Perempuan Pekerja

Berdasarkan hasil penelitian, memperlihatkan bahwa semua perempuan pekerja, memiliki tanggungan masing-masing. Jumlah tanggungan perempuan pekerja pengusaha, perempuan pekerja keluarga, dan perempuan pekerja upahan mempunyai jumlah yang berbeda-beda. Data mengenai tanggungan keluarga masing-masing kelompok dapat dilihat pada Tabel 4.25, 4.26, dan 4.27.

Tabel 4.25

#### Jumlah Tanggungan Keluarga Perempuan Pekerja Pengusaha

| Responden | Tanggungan Keluarga |           |           |           | Total      |
|-----------|---------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
|           | 1-2 orang           | 3-4 orang | 5-6 orang | Tidak ada |            |
| Pengusaha | 4<br>40%            | 3<br>30%  | 1<br>10%  | 2<br>20%  | 10<br>100% |

Dari data di atas tampak bahwa perempuan pekerja pengusaha yang memiliki tanggungan antara 1-2 orang sebanyak 4 responden atau 40%, antara 3-4 orang sebanyak 3 responden atau 30%. Pengusaha yang memiliki tanggungan antara 5-6 orang hanya 1 responden saja atau sebesar 10%, sedangkan sebanyak 2 orang responden atau 20% tidak memiliki tanggungan

Untuk perempuan pekerja keluarga, umumnya memiliki tanggungan yang cukup besar yakni antara 3-4 orang, dengan perincian seperti pada table 4.26.



Tabel 4.26

## Jumlah Tanggungan Keluarga Perempuan Pekerja Keluarga

| Responden                        | Tanggungan Keluarga |           |          |          |           | Total      |
|----------------------------------|---------------------|-----------|----------|----------|-----------|------------|
|                                  | 2 Orang             | 3-4 Orang | 6 orang  | >6 orang | Tidak ada |            |
| Perempuan<br>Pekerja<br>Keluarga | 4<br>27%            | 8<br>53%  | 2<br>13% | 0<br>0   | 1<br>7%   | 15<br>100% |

Dari 15 orang responden untuk perempuan pekerja keluarga, sebanyak 8 responden atau 53% memiliki tanggungan antara 3-4 orang, sebanyak 4 responden atau 27% memiliki tanggungan antara 1-2 orang, 2 orang responden atau 13% memiliki tanggungan antara 5-6 orang, dan sisanya sebanyak 1 orang responden tidak memiliki tanggungan.

Berbeda dari kedua kelompok sebelumnya, perempuan pekerja upahan mempunyai tanggungan antara 1-3 orang cukup besar. Jumlah tanggungan tersebut seperti tampak pada Tabel 4.27.

Tabel 4.27.

## Jumlah Tanggungan Keluarga Perempuan Pekerja Upahan

| Responden | Tanggungan Keluarga |          |          |          |           | Total      |
|-----------|---------------------|----------|----------|----------|-----------|------------|
|           | 2 orang             | 4 orang  | 6 orang  | >6 orang | Tidak ada |            |
| Pekerja   | 6<br>40%            | 5<br>33% | 2<br>13% | 1<br>7%  | 1<br>7%   | 15<br>100% |

Sebagian besar para perempuan pekerja upahan memiliki tanggungan antara 1 - 2 orang yakni sebanyak 6 orang responden atau sekitar 40%, sebanyak 5 responden atau 33% perempuan pekerja upahan memiliki tanggungan antara 3-4 orang. Responden yang memiliki tanggungan 5-6 orang sebanyak 2 orang atau 13% dan perempuan pekerja upahan yang menanggung lebih dari 6 orang hanya 1 responden saja atau sebesar 7%, dan responden yang tidak memiliki tanggungan sebanyak 1 orang atau 7%.

#### 4.2.9 Partisipasi Pengambilan Keputusan Perempuan Pekerja

Berdasarkan pada hasil penelitian, responden dari masing-masing kelompok memperlihatkan semua ikut terlibat dalam pengambilan keputusan pada keluarganya. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.37 sampai dengan tabel 4.28 di bawah ini.

Tabel 4.28

Keterlibatan Perempuan Pekerja dalam Pengambilan Keputusan

| Responden         | Keterlibatan |       | Total |
|-------------------|--------------|-------|-------|
|                   | Ya           | Tidak |       |
| Perempuan Pekerja | 40           | 0     | 40    |
|                   | 100%         | 0     | 100%  |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa para perempuan pekerja yakni pengusaha, perempuan pekerja keluarga, dan perempuan pekerja upahan, semuanya ikut terlibat dalam pengambilan keputusan dalam keluarga yang

berkaitan dengan anak, pendidikan anak, penyediaan konsumsi/makanan, pembelian barang dan kegiatan ekonomi lainnya.

#### 4.3. Pola Hubungan Kerja Perempuan Pekerja

Perempuan pekerja di bidang Perhotelan yang ada di kota Makassar dan Pare-Pare, yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini, terdiri dari 3 kelompok yakni perempuan pekerja dengan status pengusaha, perempuan pekerja dengan status perempuan pekerja keluarga, dan perempuan pekerja dengan status sebagai upahan. Dalam penelitian ini, terdapat 10 orang perempuan pekerja pengusaha, sedangkan perempuan pekerja keluarga dan perempuan upahan masing-masing 15 orang.

Berdasarkan hasil penelitian ketiga kelompok tersebut memiliki pola hubungan yang berbeda sebagai berikut:

Tabel 4.29

#### Pola Hubungan Kerja Perempuan Pekerja

| Perempuan pekerja           | Status                    | Hubungan        |
|-----------------------------|---------------------------|-----------------|
| Perempuan pekerja pengusaha | Pemilik/Majikan           | Pemilik-Pekerja |
| Perempuan pekerja keluarga  | Anggota keluarga          | Pemilik-Pekerja |
| Perempuan pekerja upahan    | Karyawan –Pekerja Kontrak | Pekerja         |

Berdasarkan data Tabel 4.29 di atas, maka dapat diterangkan pola hubungan antara perempuan pekerja dengan orang-orang yang terlibat dalam proses kerja sebagai berikut:

#### 4.3.1 Perempuan Pekerja Pengusaha

Perempuan pekerja dengan status pengusaha berarti sekaligus sebagai pemilik usaha. Dalam hal ini, perempuan pekerja pengusaha tersebut bertindak sebagai pemilik usaha atau sebagai majikan, sedangkan karyawan yang bekerja di perusahaannya disebut sebagai karyawan. Pola hubungan yang terjadi adalah hubungan atasan dengan bawahan atau dalam konteks kepemilikan usaha dikatakan sebagai pola hubungan antara majikan dengan karyawan.

Dalam menjalankan usahanya sehari-hari, yang dibantu oleh beberapa orang karyawan, perempuan pekerja pengusaha melakukan berbagai kebijakan yang harus dipatuhi oleh para karyawan seperti aturan penggajian, aturan kerja, lembur, dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa perempuan pekerja pengusaha memiliki wewenang mutlak terhadap karyawan termasuk menerima dan memberhentikan karyawan tersebut jika dianggap tidak sesuai dengan performa kerja yang diinginkan.

Karyawan, berhak mendapat imbalan hasil pekerjaannya serta penghargaan dari majikan atas prestasi kerja dan bonus atau pendapatan tambahan pada hari-hari istimewa. Beberapa hal yang biasa dilakukan oleh perempuan pekerja pengusaha terhadap karyawannya adalah memberikan hadiah-hadiah pada saat hari raya berupa uang, makanan, pakaian, kebutuhan pokok seperti

beras, minyak goreng, gula pasir dan lain sebagainya dalam bentuk Paket Hari Raya. Perempuan pekerja pengusaha yang sekaligus bertindak sebagai pemilik maka seluruh uang yang diperoleh dari operasional hotel yang dijalankan, ditangani sendiri, tetapi terlebih dahulu harus menyisihkan sebahagian penghasilan tersebut untuk memenuhi kewajibannya yakni memberikan upah karyawan sesuai dengan yang ditentukan sebelumnya.

#### 4.3.2 Perempuan Pekerja Keluarga

Bekerja pada bidang perhotelan, sangat berbeda dengan pekerjaan di bidang lain, karena pekerjaan yang ada di bidang perhotelan adalah pekerjaan yang bertujuan memberikan jasa pelayanan dengan tujuan akhir memberikan kenyamanan atau kepuasan kepada pelanggan. Di kota Makassar dan Pare-Pare ada sekelompok perempuan yang membuka usaha perhotelan atau usaha jasa pelayanan kamar di rumahnya sendiri. Status perempuan pekerja keluarga tersebut adalah sebagai pemilik. Dalam proses operasionalnya, perempuan pekerja dibantu oleh anggota keluarga lainnya misalnya anak-anak, sepupu, dan kerabat-kerabat keluarga.

Pola hubungan perempuan pekerja dengan orang-orang yang membantu bukan sebagai majikan dengan karyawan, atau antara atasan dengan bawahan, tetapi dalam kelompok ini berlaku pola hubungan kemitraan atau rekan kerja. Perempuan pekerja keluarga tidak mengeluarkan uang untuk menggaji orang-orang yang terlibat dalam pengerjaan pengelolaan hotel tersebut. Perempuan pekerja keluarga tidak memiliki pembantu yang tetap, karena biasanya perempuan pekerja keluarga, dibantu oleh anggota keluarga

lainnya yang masih merupakan keuarga sendiri, jika orang-orang yang bersangkutan sedang tidak memiliki kesibukan.

Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perempuan pekerja keluarga biasanya untuk dirinya sendiri terutama bagaimana cara untuk memperoleh tamu yang lebih banyak. Sebagai pemilik, maka setiap kali terjadi peningkatan penjualan dan diperoleh uang masuk, maka seluruh pendapatan tersebut berada di tangannya sendiri, tanpa mengurangkannya terlebih dahulu untuk gaji.

#### 4.3.3 Perempuan Pekerja Upahan

Kelompok perempuan pekerja upahan merupakan perempuan yang bekerja di hotel untuk memperoleh penghasilan. Pola hubungan adalah perempuan pekerja upahan sebagai status pekerja kontrak yang harus tunduk pada aturan-aturan yang ada di hotel tersebut. Sebagai imbalan atas jerih payahnya, maka perempuan pekerja upahan mendapat upah sesuai dengan yang ditetapkan oleh majikan. Hubungan dengan pemilik usaha adalah menggunakan pola antara majikan dengan bawahan, atau antara pemilik dengan karyawan atau upahan. Perempuan pekerja upahan tidak memiliki posisi bargaining power terhadap pemilik. Oleh karena itu, apa yang diperintahkan majikan harus dilaksanakan. Uang yang diperoleh dari majikan, langsung ditangani sendiri tanpa perlu melakukan pengurangan-pengurangan seperti yang terjadi pada perempuan pekerja pengusaha.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Umur perempuan pekerja umumnya masih berusia produktif dengan pendidikan SMA ke atas dan kebanyakan sumber ketrampilannya diperoleh dari turun-menurun. Dilihat dari status perkawinannya perempuan pekerja sudah pernah kawin semuanya, sedangkan motivasi bekerja didominasi oleh desakan ekonomi yaitu membantu suami dan mencari tambahan. Adapun mengenai pengalaman kerja perempuan pekerja pengusaha lebih dari 10 tahun, sedangkan perempuan pekerja keluarga dan perempuan pekerja upahan memiliki pengalaman kerja kurang dari 10 tahun.
2. Pola hubungan kerja pada perempuan pekerja di bidang Perhotelan adalah pola majikan-bawahan, dan pola kekeuargaan.

#### 5.2. Saran

1. Mengingat tingkat pendidikan perempuan pekerja baik pengusaha, pekerja keluarga, maupun pekerja upahan yang relatif rendah, maka pihak pemerintah perlu memberikan penyuluhan-penyuluhan sehingga perempuan pekerja mampu meningkatkan potensi dirinya secara

maksimal dan pekerjaan yang ditekuni dapat membantu keluarga dalam menopang biaya hidup sehari-hari. .

2. Mengingat perempuan pekerja upahan yang mendapat gaji relatif rendah, maka diharapkan ada penelitian selanjutnya untuk mengetahui dan menggali lebih jauh terjunnya perempuan sebagai pekerja dan alasan-alasan yang mendasarinya. Di samping itu, perlu dilakukan pendekatan terhadap pengusaha di bidang perhotelan atau jasa penginapan yang ada di kota Makassar dan Pare-Pare. Sehingga pengusaha dapat memberikan perlakuan serta gaji yang layak dan sesuai, sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah setempat yaitu upah minimum regional (UMR) yang berlaku di kota Makassar dan Kota Pare-Pare.



## DAFTAR PUSTAKA

- Boonsue Komvipa. 2012. *Womens Development Models and Gender Analysis : A Review*. Asian Institute of Technology, Bangkok.Thailand.
- Data Demografi Kota Makassar 2012
- Data Demografi Kota Pare-Pare 2012
- Gardiner,MO. Sulastri Sulaeman dan Wageman. 2006 *Perempuan Indonesia Dulu dan Kini*, Third Edition. Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Hasan M Tolehah dkk.2010 *Metodologi Penelitian Kualitatif* : Malang: LP UIM
- Hendarto,Hendri. *Perempuan dan Isu Gender*. 2010. PT Gramedia.Jakarta
- Hidayadi,Miranti.2011.*Perempuan dan Pembangunan, Jurnal Perempuan No.17* Tahun 2011.Jakarta
- Jaya.Anton.2010.*Dinamika Perempuan Pekerja*.Rajawali Press.Jakarta
- Lundenderg,Donald E dkk 1997 *Ekonomi Pariwisata*. PT Gramedia.Jakarta
- Mansour, Fakih. 1996 *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar.Jakarta.
- Myra,Diarsi, 2000, *Hak Reproduksi Perempuan Dalam Keluarga Berencana dari Perspektif Perempuan*, Program Seri Lokakarya Kesehatan Perempuan YLKI dan Ford Foundation.
- Noviana,Maria. *Isu gender dalam Pembangunan Bangsa*. Pustaka Media. Bandung
- Saparinah Sadli, 2001, *Kemandirian Perempuan Tinjauan Psikologi*, Kelompok Studi Wanita Puslit, Univ. Brawijaya, Malang.
- Spillane,James J.1993.*Ekonomi Pariwisata (Sejarah dan Prospeknya)* Kanisius.Jogyakarta
- Suharsimi, Arikunto. 1996. *Manajemen Penelitian*. PT Rineka Cipta. Jakarta

Sulasto, Herman. *Metode Statistik*. 2010. PT Gramedia. Jakarta

Yoety. Oka A. 1993. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. PT Angkasa. Bandung

Undang Undang Dasar Tahun 1945

UU No. 18 Tahun 1956 tentang persetujuan konvensi ILO No. 98 (1949); tentang berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.