

Kesenjangan Gender Bidang Ketenagakerjaan Di Provinsi Jawa Tengah

Sulistiyani, Wilujeng Roesalli, Martini
Pusat Penelitian Gender Universitas Diponegoro Semarang

ABSTRAK

Perempuan terlibat dalam bidang ketenagakerjaan, bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga, memperbaiki tingkat kesejahteraan, dan mencapai kepuasan individu. Keterlibatan perempuan menggambarkan pemberdayaan perempuan. Semakin banyak perempuan yang bekerja menunjukkan semakin banyak perempuan yang mampu membantu memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Persoalan kesenjangan gender sering terjadi pada pekerja perempuan, berupa perlakuan yang diskriminatif dan eksploratif terhadap pekerja perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai jenis kesenjangan gender pada bidang ketenagakerjaan di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Penelitian dilakukan di 35 kabupaten/kota wilayah Jawa Tengah dengan metode wawancara menggunakan questioner terhadap 175 orang responden yang berasal dari 5 orang informan terpilih pada tiap kabupaten/kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kota Semarang memiliki jumlah tenaga kerja terbanyak yaitu 298.272 orang sedangkan Kabupaten Grobogan memiliki jumlah tenaga kerja paling sedikit yaitu 4.836 orang. Proporsi tenaga kerja perempuan terbanyak di Kabupaten Batang yaitu 80,17% dan paling sedikit di Kabupaten Cilacap 14,70%. Terjadi kesenjangan upah pada pekerja sebanyak 12,9%, sedangkan 5,8% mengatakan terjadi kesenjangan jabatan. Cuti haid telah diberikan dengan upah penuh menurut 85,6% responden. 41,4% responden tetap bekerja pada pekerjaannya bila tidak mengganggu janin dan kesehatan untuk pekerja perempuan yang sedang hamil. Sebanyak 4,3% responden mengatakan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak mendapatkan ekstra puding dan antar jemput. Disarankan agar perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan memperhatikan perlindungan terhadap tenaga kerja terutama terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan.

Kata Kunci: Kesenjangan, Gender, Ketenagakerjaan, Perempuan.

1. PENDAHULUAN

Perempuan yang terlibat dalam bidang ketenagakerjaan disamping bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi rumahtangga dan memperbaiki tingkat kesejahteraannya, juga untuk mencapai kepuasan individu. Keterlibatan perempuan dalam dunia ketenagakerjaan dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan dan pemberdayaan perempuan. Semakin banyak perempuan yang bekerja, secara tidak langsung dapat menunjukkan semakin banyak perempuan yang mampu membantu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya (KPPPA dan BPS, 2011). Di bidang ketenagakerjaan masih dijumpai berbagai bentuk ketidakadilan gender bagi pekerja perempuan.

Persoalan ketidakadilan gender sering terjadi pada pekerja perempuan. Di Jawa Tengah ketidakadilan tersebut berupa perlakuan yang diskriminatif dan eksploratif terhadap pekerja perempuan. Mereka belum ditempatkan sejajar dengan pekerja laki-laki karena kodrati perempuan itu sendiri, pekerja perempuan masih dipandang hanya sekedar mencari tambahan pendapatan keluarga, sehingga terjadi kesenjangan pendapatan dan tunjangan antara pekerja laki-laki dan perempuan berbeda. Untuk mengatasi permasalahan ketidakadilan gender di bidang ketenagakerjaan maka pemerintah dan seluruh komponen bangsa, harus memberi akses terhadap pemberdayaan dan pengembangan potensi perempuan, sehinggaketerlibatan perempuan di bidang ketenagakerjaan dapat terus ditingkatkan, termasuk keadilan dalam memperoleh pendapatan dan tunjangan.

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan merupakan SKPD yang bertanggung jawab untuk mengurangi ketidakadilan gender di bidang ketenagakerjaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah. Dalam pasal 4 disebutkan bahwa: “pemerintah berkewajiban menyusun kebijakan, program dan kegiatan responsif gender dan dituangkan dalam RPJMD, Renstra SKPD dan Renja SKPD” (Disnakertransduk Jateng, 2010).

Salah satu komponen penting untuk mengetahui ada tidaknya ketidakadilan gender di bidang ketenagakerjaan diperlukan adanya ketersediaan data yang terpilah menurut jenis kelamin. Kajian ini menyajikan data terpilah menurut jenis kelamin di bidang ketenagakerjaan. Melalui data terpilah ini dapat membuka wawasan tentang kesenjangan

kualitas dan pencapaian pembangunan antara laki-laki dan perempuan khususnya di bidang ketenagakerjaan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan analisis kebijakan.

1.2. TUJUAN KAJIAN

Kajian yang akan dilakukan ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis data pilah gender bidang ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan yang ada di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah
2. Menganalisis data pilah gender dan perlindungan terhadap karyawan laki-laki dan perempuan pada perusahaan-perusahaan di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah.
3. Menganalisis data pilah gender pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah

2. METODE PENELITIAN

2.1. Rancangan Kajian

Dalam penelitian ini akan disajikan analisis data pilah gender perusahaan-perusahaan, dan data pilah gender di seluruh Kantor Disnakertrans yang tersebar di 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah. Adapun metode yang digunakan adalah memilah data berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan serta metode diskriptif kualitatif untuk mendeskripsikan data pilah gender tersebut.

2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota di wilayah Jawa Tengah yang meliputi : Kabupaten Pati, Kabupaten Kudus, Kabupaten Wonosobo, Kota Magelang, Kabupaten Magelang, Kabupaten Banjarnegara, Kabupaten Sragen, Kota Salatiga, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Kebumen, Kabupaten Blora, Kabupaten Grobogan, Kabupaten Klaten, Kabupaten Temanggung, Kota Surakarta, Kabupaten Purworejo, Kota Tegal, Kabupaten Cilacap, Kabupaten Purbalingga, Kabupaten Banyumas, Kabupaten Batang, Kabupaten Boyolali, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Rembang, Kabupaten Pemalang, Kabupaten Tegal, Kabupaten Pekalongan, Kota Pekalongan, Kabupaten Brebes, Kabupaten Kendal, Kabupaten Jepara, Kabupaten Demak, Kota Semarang, dan Kabupaten Semarang.

2.3. Pemilihan Informan

Informan yang dipilih dalam penelitian ini berasal dari perusahaan-perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah. Dari masing-masing perusahaan diwakili oleh 4 (empat) informan, yaitu : 1) pengusaha; 2) karyawan laki-laki; 3) karyawan perempuan; dan 4) pengurus SP/SB, sedangkan untuk

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diwakili oleh 1 (satu) informan. Jadi untuk satu Kabupaten/Kota terdapat ada 5 informan.

2.4. Pengumpulan Data

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara terstruktur terhadap informan dari perusahaan-perusahaan dan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tersebar di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah. Adapun data sekunder diperoleh dari rekapitulasi data yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2012.

2.5. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan tahapan antara lain, pengumpulan data melalui kuesioner, *entry* data, *coding*. Selanjutnya data tersebut diolah dengan menggunakan distribusi frekuensi dan persentase antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di perusahaan-perusahaan dan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah, serta akan disajikan dalam bentuk grafik dan tabel.

2.6. Analisis Data

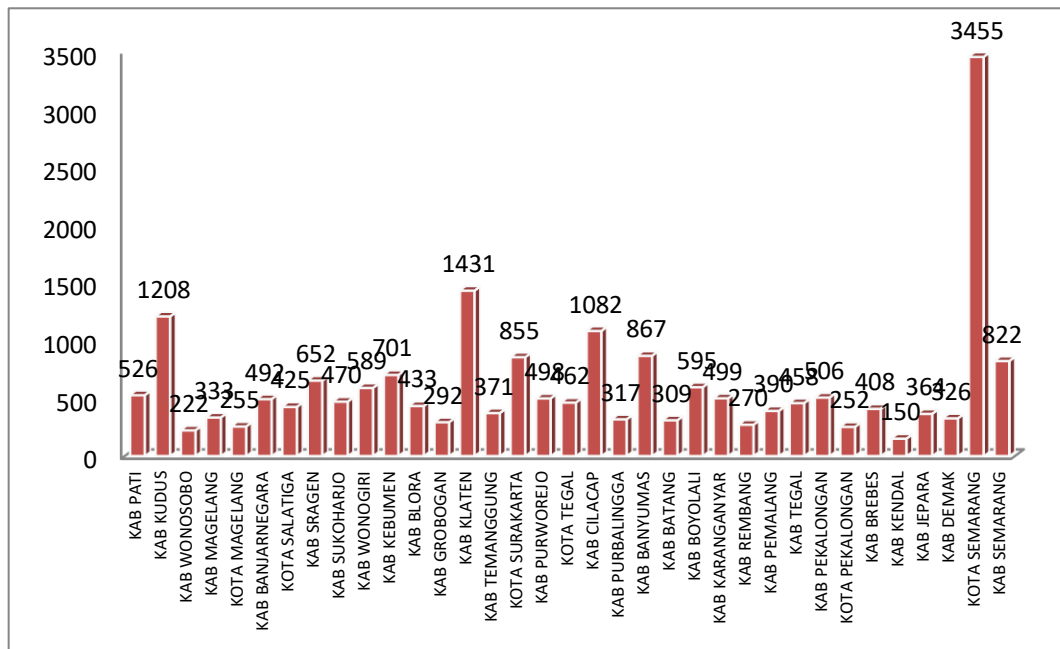
Analisis yang digunakan adalah analisis gender, yaitu menginformasikan kondisi laki-laki dan perempuan dalam bidang ketenagakerjaan berdasarkan data pilah gender, Data pilah gender tersebut kemudian dilakukan analisis secara diskriptif kuantitatif berdasarkan 3 kajian, meliputi : 1) data pilah gender kondisi perusahaan di Jawa Tengah pada umumnya; 2) data pilah gender perlindungan ketenagakerjaan di Jawa Tengah; dan 3) data pilah gender Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Data primer didapat melalui wawancara terstruktur dengan menggunakan questioner. Wawancara dilakukan pada informan, antara lain dari para pengusaha, karyawan laki-laki, karyawan perempuan, pengurus SP/SB dan pegawai Dinas Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah. Berikut ini adalah uraian dari masing-masing kondisi tentang ketenagakerjaan di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah :

3.1 Profil Perusahaan dan Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah

Berdasarkan analisis terhadap profil perusahaan di 35 kabupaten/kota di Jawa Tengah dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Jumlah Perusahaan yang ada di Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah Tahun 2013

Kota dan Kabupaten di Propinsi Jawa Tengah yang memiliki jumlah perusahaan terbanyak adalah Kota Semarang dengan jumlah total 3.455 perusahaan. Kemudian disusul dengan Kabupaten Klaten dengan jumlah total 1.431 perusahaan. Beberapa Kota dan Kabupaten lainnya memiliki jumlah perusahaan total di atas 1.000 perusahaan, seperti Kabupaten Kudus dengan jumlah total 1.208 perusahaan dan Kabupaten Cilacap dengan jumlah total 1.082 perusahaan. Adapun Kota dan Kabupaten yang memiliki jumlah perusahaan paling sedikit adalah Kabupaten Kendal dengan total 150 perusahaan (Gambar 3.1).

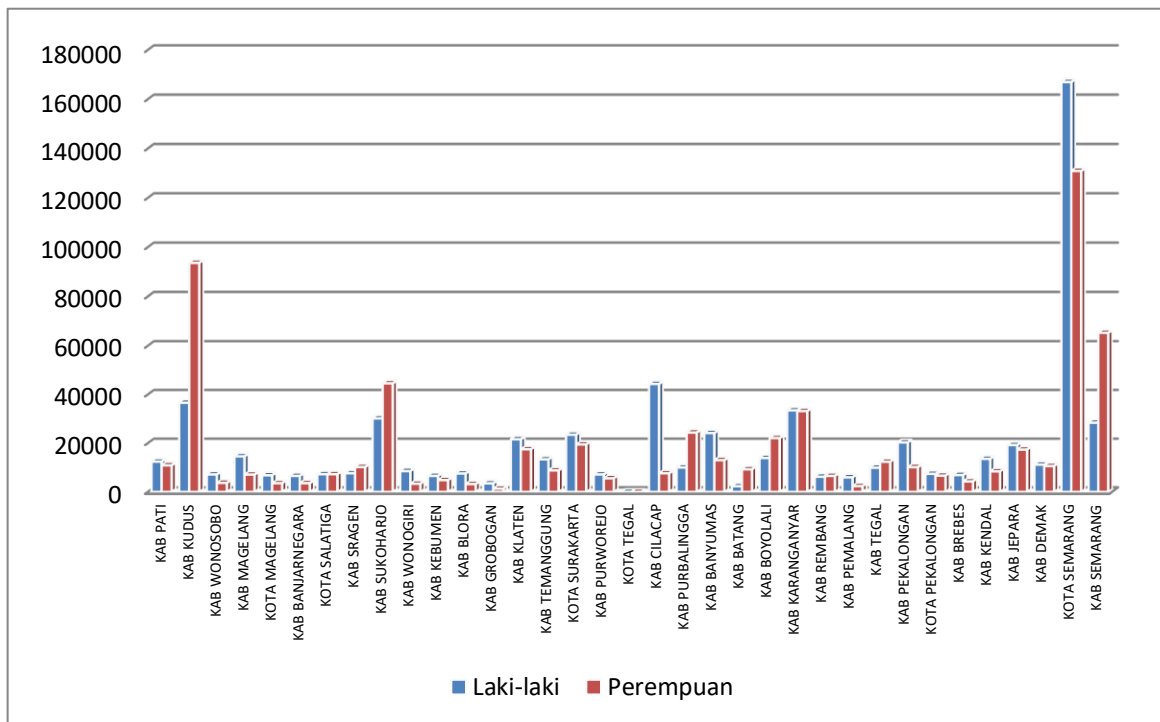
3.1.1 Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Di Propinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Gambar 3.2, dapat diketahui bahwa Kota dan Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki jumlah tenaga kerja terbanyak adalah Kota Semarang dengan jumlah total 298.272 tenaga kerja. Kemudian Kabupaten Kudus dengan jumlah total 130.240 tenaga kerja dan Kabupaten Semarang dengan jumlah total 93.667 tenaga kerja. Kota dan Kabupaten dengan jumlah tenaga kerja paling sedikit adalah Kabupaten Grobogan dengan jumlah total 4.836 tenaga kerja.

3.1.2 Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Gender (Jenis Kelamin) di Kabupaten/Kota Di Propinsi Jawa Tengah

Jumlah proporsi tenaga kerja perempuan terbanyak terdapat di Kabupaten Batang dengan proporsi 80,17% dari jumlah total 11.572 tenaga kerja. Hasil ini terdiri dari 9.278 tenaga kerja perempuan dan 2.294 tenaga kerja laki-laki. Gambar 3.2. tersebut juga memperlihatkan bahwa Kabupaten Cilacap memiliki proporsi tenaga kerja perempuan paling sedikit dengan

proporsi 14,7% dari jumlah total 51.967 tenaga kerja, yang terdiri dari 7.642 tenaga kerja perempuan dan 44.325 tenaga kerja laki-laki.



Gambar 3.2 Jumlah Tenaga Kerja berdasarkan Gender (Jenis Kelamin) di Perusahaan yang ada di Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah Tahun 2013

3.2. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perusahaan di 35 Kabupaten/Kota

Propinsi Jawa Tengah

Di tahun 2013 Disnakertrans Propinsi Jawa Tengah telah mengidentifikasi data pilah gender pada 21.285 perusahaan yang tersebar di 35 Kabupaten/Kota Propinsi Jawa Tengah. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini dengan melihat aspek pengusaha, karyawan laki-laki, karyawan perempuan dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB). Pada aspek karyawan telah dilakukan penggalan terhadap kesesuaian gaji yang didapat melalui wawancara pada 68 karyawan, Analisis terhadap hasil wawancara dan analisis data sekunder sebagai berikut :

3.2.1 Perlindungan terhadap Tenaga Kerja berdasarkan Sudut Pandang Pengusaha

Untuk mendapatkan tanggapan terhadap perlindungan pekerja, kajian ini melakukan wawancara pada 70 responden dari pengusaha. Informasi tersebut terkait dengan hubungan kerja karyawan, penerapan gaji sesuai dengan UMK, serta pelaksanaan jam kerja dan lembur. Hasil wawancara secara detail sebagai berikut :

3.2.1.1 Aspek Pelaksanaan Hubungan Kerja dan Syarat Kerja

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, sebagian besar responden dari pengusaha mengaku mengaturnya dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, seperti terlihat dalam Tabel 3.1, atau sebanyak 38 responden (52,3%).

Tabel 3.1 Pelaksanaan Hubungan Kerja dan Syarat Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Diatur dalam Perjanjian Kerja (PK)	7	10,0
2	Diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang disahkan Disnakertrans	24	34,3
3	Diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didaftarkan di Disnakertrans	38	52,3
4	Tidak diatur dalam PK, PP dan PKB karena tidak ada	0	0,0
5	Tidak Menjawab	1	1,4
	Total	70	100,0

Terdapat 24 responden atau 34,3% responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan hubungan kerja dan syarat kerja diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP). Sebanyak 7 responden atau 10% menyatakan bahwa pelaksanaan hubungan kerja dan syarat kerja diatur dalam Perjanjian Kerja (PK). Selain itu, tidak terdapat pelaksanaan hubungan kerja dan syarat kerja yang tidak diatur dalam PK, PP, dan PKB karena tidak ada. Sedangkan yang tidak menjawab ada 1 responden atau 1,4%.

3.2.1.2 Aspek Kesesuaian Gaji Karyawan dengan UMK

Sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan UMK dengan pernyataan 46 responden atau 65,7%. Bahkan terdapat 21 responden atau 30% yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan melebihi UMK. Akan tetapi masih terdapat 1 responden atau 1,4% yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan masih dibawah UMK. Sedangkan yang tidak menjawab ada 2 responden atau 2,9% (Tabel 3.2).

Tabel 3.2 Kesesuaian Gaji dengan UMK

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Sudah sesuai dengan UMK	46	65,7
2	Masih dibawah UMK	1	1,4
3	Sudah diatas UMK	21	30
4	Tidak menjawab	2	2,9
	Total	70	100

Hasil wawancara tentang karyawan yang baru bekerja kurang dari 1 tahun dan kesesuaian gajinya disajikan dalam Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Ketersediaan Pekerja dengan Masa Kerja Kurang dari 1 Tahun dan Dibayar di bawah UMK

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Ada	8	11,4
2	Tidak ada	58	82,9

3	Tidak menjawab	4	5,7
	Total	70	100

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan dibayar dengan nominal dibawah UMK. Hal ini dinyatakan oleh 8 responden atau 11,4%. Selain itu, terdapat 4 responden atau 5,7% yang tidak menjawab apakah terdapat pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan dibayar dengan nominal dibawah UMK. Sedangkan responden yang menyatakan tidak ada pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan dibayar dengan nominal dibawah UMK teridentifikasi sejumlah 58 responden atau 82,9%.

Tabel 3.4. Kesesuaian Upah Lembur dengan Kepmenakertras No.102/Men/2004

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Sesuai dengan peraturan tsb	62	88,6
2	Lebih rendah dari peraturan tsb	1	1,4
3	Lebih baik dari peraturan tsb	2	2,9
4	Tidak menjawab	5	7,1
	Total	70	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat bahwa sebanyak 62 responden atau 88,6% menyatakan bahwa upah lembur telah sesuai dengan Kepmenakertras No.102/Men/2004. Akan tetapi, sebanyak 1 responden atau 1,4% menyatakan bahwa upah lembur yang diberikan lebih rendah dari Kepmenakertras No.102/Men/2004. Selain itu, terdapat 2 responden atau 2,9% yang menyatakan bahwa upah lembur yang diberikan lebih baik dari Kepmenakertras No.102/Men/2004. Selebihnya 5 responden atau 7,1% tidak menjawab.

3.2.1.3. Aspek Diskriminasi terhadap Pekerja berdasarkan Gender

Aspek diskriminasi terhadap pekerja meliputi diskriminasi upah dan diskriminasi jabatan berdasarkan gender. Sebagian besar responden, yakni 61 responden atau 87,1% menyatakan bahwa tidak ada diskriminasi upah pada jenis pekerjaan yang sama nilainya untuk masa kerja yang sama terhadap pekerja laki-laki dan perempuan. Selain itu, terdapat responden yang menyatakan tidak ada perbedaan upah untuk beberapa jenis pekerjaan tertentu yang sama nilainya. Sejumlah 9 responden atau sebesar 12,9% menyatakan bahwa ada diskriminasi upah pada semua jenis pekerjaan tergantung dari masa kerja pekerja di perusahaan.

Tabel 3.5. Diskriminasi Upah terhadap Pekerja Laki-Laki dan Perempuan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Tidak ada diskriminasi upah pada jenis pekerjaan yang sama nilainya untuk masa kerja yang sama	61	87,1
2	Ada perbedaan upah untuk beberapa jenis pekerjaan tertentu yang sama nilainya	0	0
3	Ada diskriminasi upah pada semua jenis pekerjaan tergantung dari masa kerja pekerja di perusahaan	9	12,9

4	Tidak menjawab	0	0
	Total	70	100

Diskriminasi jabatan berdasarkan status gender (jenis kelamin), berdasarkan hasil wawancara, menggambarkan sebanyak 66 responden atau sebesar 94,2% yang menyatakan bahwa semua karyawan berhak memegang jabatan apabila mempunyai kemampuan dan kredibilitas yang tinggi atau dengan kata lain tidak berdasarkan gender tertentu (Tabel 3.6).

Tabel 3.6. Diskriminasi jabatan antara pekerja laki-laki dan perempuan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Ada diskriminasi jabatan antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan yang dikondisikan posisi tersebut harus dijabat oleh pekerja laki-laki atau harus dijabat oleh pekerja perempuan	2	2,9
2	Semua karyawan berhak memegang jabatan apabila mempunyai kemampuan dan kredibilitas yang tinggi	66	94,2
3	Tenaga kerja perempuan tidak boleh memegang jabatan	2	2,9
4	Tidak menjawab	0	0
	Total	70	100

Sebanyak 2 responden atau sebesar 2,9% menyatakan bahwa ada diskriminasi jabatan antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan yang dikondisikan posisi tersebut harus dijabat oleh pekerja laki-laki atau harus dijabat oleh pekerja perempuan. Dan sebanyak 2 responden atau sebesar 2,9% menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan tidak boleh memegang jabatan (Tabel 3.6).

3.2.1.4 Pelaksanaan Pekerjaan dan Cuti bagi Tenaga Kerja Perempuan

Dalam aspek ini materi kajian bermaksud menggali pelaksanaan pekerjaan terhadap pekerja perempuan serta kebijakan perusahaan dalam memberikan cuti bagi tenaga kerja perempuan baik terkait dengan cuti tahunan, cuti hamil dan melahirkan. Gambaran masing-masing aspek akan dijabarkan dalam tahapan berikut :

Tabel 3.7. Pelaksanaan Cuti Haid bagi Tenaga Kerja Perempuan di Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Diberikan selama 2 hari dengan upah penuh apabila pekerja melaporkan dan merasakan sakit	60	85,6
2	Diberikan selama 2 hari tanpa upah penuh	2	2,9
3	Tidak diberikan dan diganti dengan uang	2	2,9
4	Tidak diberikan cuti	3	4,3
5	Tidak menjawab	3	4,3
	Total	70	100

Berdasarkan Tabel 3.7. dari sejumlah 70 responden, sebanyak 60 responden atau 85,6% menyatakan bahwa pelaksanaan cuti haid bagi tenaga kerja perempuan diberikan selama 2 hari dengan upah penuh apabila pekerja melaporkan dan merasakan sakit. Selain itu

terdapat 2 responden atau 2,9% yang menyatakan bahwa pelaksanaan cuti haid bagi tenaga kerja perempuan diberikan selama 2 hari tanpa upah penuh. Bahkan terdapat 3 responden atau 4,3% yang menyatakan tidak terdapat cuti haid bagi tenaga kerja perempuan. Dan sebanyak 2 responden atau 2,9% menyatakan bahwa tidak diberikan cuti haid tetapi diganti dengan uang. Terdapat pula 3 responden atau 4,3% yang tidak menjawab pernyataan tersebut.

Tabel 3.8. Pelaksanaan Cuti Hamil dan Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan di Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Cuti diberikan selama 3 bulan dengan upah penuh	20	28,6
2	Cuti diberikan selama 3 bulan tanpa upah	3	4,2
3	Cuti diberikan 1.5 bulan sebelum dan 1.5 bulan sesudah melahirkan (dengan/ tanpa upah) penuh	42	60
4	Cuti diberikan 1.5 bulan setelah melahirkan (dengan/ tanpa upah) penuh	3	4,2
5	Diberhentikan dari pekerjaan (PHK)	0	0
6	Tidak menjawab	0	0
	Total	70	100

Berdasarkan Tabel 3.8, dapat diketahui bahwa sebanyak 20 responden atau 28,6% menyatakan bahwa pelaksanaan cuti hamil dan melahirkan bagi tenaga kerja perempuan diberikan selama 3 bulan dengan upah penuh. Selain itu, sebanyak 42 responden atau 60% menyatakan bahwa pelaksanaan cuti hamil dan melahirkan bagi tenaga kerja perempuan diberikan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan (dengan/tanpa upah) penuh. Sebanyak 3 responden atau 4,2% yang menyatakan bahwa pelaksanaan cuti hamil dan melahirkan bagi tenaga kerja perempuan diberikan selama 3 bulan tanpa upah. Dan sebanyak 3 responden atau 4,2% memberikan keterangan bahwa cuti diberikan 1,5 bulan setelah melahirkan dengan atau tanpa upah.

Tabel 3.10 Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Kerja yang sedang Hamil

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Dipindahkan pada pekerjaan yang tidak mengganggu kesehatan pekerja dan janin yang dikandungnya	37	52,9
2	Tetap pada pekerjaan semula, bila tidak mengganggu kesehatannya	29	41,4
3	Istirahat tanpa upah dan setelah melahirkan bekerja kembali	1	1,4
4	Di PHK atau mengundurkan diri	0	0
5	Tidak menjawab	3	4,3
	Total	70	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 37 responden atau 52,9% menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan tenaga kerja hamil dipindahkan pada pekerjaan yang tidak mengganggu kesehatan pekerja dan janin yang dikandungnya. Akan tetapi, sebanyak 29 responden atau 41,4% menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan tenaga kerja hamil ternyata tetap pada pekerjaannya semula, bila tidak mengganggu kesehatannya. Selain

itu, terdapat 1 responden atau 1,4% yang menjelaskan bahwa pelaksanaan pekerjaan tenaga kerja hamil diberikan istirahat tanpa upah dan setelah melahirkan bekerja kembali. Selebihnya sebanyak 3 responden atau 4,3 tidak memberikan jawabannya.

Tabel 3.11. Pelaksanaan Pekerjaan Malam Hari yang Dilakukan Tenaga Kerja Perempuan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Tidak mendapat kesempatan kerja malam hari	22	31,4
2	Semua mendapat giliran kerja malam dengan mendapatkan extra pudding dan antar jemput perusahaan	24	34,3
3	Semua mendapatkan giliran kerja malam, mendapat extra pudding tetapi tidak ada antar jemput perusahaan	14	20
4	Mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari tanpa mendapatkan extra pudding dan antar jemput perusahaan	3	4,3
5	Tidak menjawab	7	10
Total		70	100

Berdasarkan Tabel 3.11. dapat diketahui bahwa dari jumlah total 70 responden, sebanyak 22 responden atau 31,4% menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan tidak mendapatkan kesempatan kerja pada malam hari. Sebanyak 3 responden atau 4,3% memberikan penjelasan bahwa perusahaan mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari tanpa mendapatkan extra pudding dan antar jemput perusahaan. Selain itu, terdapat 7 responden atau 10% yang tidak memberikan pernyataan mengenai hal tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Kota Semarang memiliki jumlah perusahaan terbanyak di Propinsi Jawa Tengah, yaitu 3.455 perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja yaitu sebanyak 298.272 karyawan, sedangkan kota yang paling sedikit jumlah karyawannya adalah Kabupaten Grobogan yaitu sejumlah 4.836 karyawan.

Kesenjangan gender masih terdapat di Jawa Tengah jika dilihat dari jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan karena jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut masih banyak didominasi oleh karyawan laki-laki. Dari 35 Kabupaten /Kota di Jawa Tengah, terdapat 9 (25,71%) Kabupaten/Kota yang karyawannya didominasi oleh kaum perempuan. Kesembilan Kabupaten/Kota tersebut antara lain Kabupaten Kudus, Kabupaten Sragen, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Tegal, Kabupaten Purbalingga, Kabupaten Boyolali, Kabupaten Rembang, Kota Tegal dan Kabupaten Semarang. Perusahaan-perusahaan di Jawa Tengah dalam memberikan

perlindungan kepada karyawanannya, terutama dilihat dari segi pemberian pendapatan dan tunjangan, lebih banyak diberikan kepada karyawan laki-laki dibanding perempuan. Walaupun karyawan perempuan juga mendapat tunjangan, namun sebagian besar jenisnya tunjangan penghasilan lebih banyak diterima oleh karyawan laki-laki. Perbedaan ini disebabkan tunjangan lain-lain lebih besar untuk karyawan laki-laki dibanding karyawan perempuan.

Kesenjangan gender juga nampak apabila dilihat dari jumlah pegawai pada Disnakertran di Kabupaten/Kota di Jawa Tengah, masih banyak jumlah pegawai laki-laki dibanding pegawai perempuan. Demikian juga dengan yang menduduki jabatan eselon masih banyak laki-laki dibanding perempuan. Namun terdapat pengecualian di 3 (tiga) Kabupaten/Kota yang proporsi jabatan eselonnya lebih banyak diduduki oleh perempuan yaitu Kabupaten Banjarnegara, Kota Tegal, dan Kabupaten Batang. Sementara Kabupaten Klaten jumlah pegawai laki-laki dan perempuan yang menduduki eselon cenderung sebanding (sama).

1.2. Saran

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan untuk keadilan gender perlu dilakukan perusahaan-perusahaan di Jawa Tengah dengan cara memperhatikan perlindungan tenaga kerja khususnya perempuan dalam memperoleh hak-haknya antara lain gaji pokok, tunjangan lain di luar gaji pokok, cuti serta hak-hak lainnya. Sekalipun tidak ada diskriminasi, namun perusahaan harus lebih banyak memberikan kesempatan bagi karyawan perempuan untuk menduduki jabatan eselon.

Disnakertrans Kabupaten/Kota agar terus memperhatikan kesejahteraan pegawai perempuan khususnya untuk menduduki jabatan eselon. Dalam kaitannya dengan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender, Disnakertrans Kabupaten/Kota di Jawa Tengah harus merancang kebijakan, program dan kegiatannya berdasarkan data pilah gender yang tersedia.

Ketersediaan data pilah berbasis gender untuk selalu dilakukan up dating setiap tahun. Hasil data pilah selain dibukukan juga menjadi *Base Data* (Data Base) yang selanjutnya dipadukan dengan website Disnakertrans di Propinsi Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pemberdayaan Petempunan dan Masyarakat Propinsi DIY. 2012. Data Pilah Gender dan Anak Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2011. Online : <http://www.bppm.jogjaprovo.go.id/images/stories/Buku/buku%20data%20pilah%202011.pdf> . Diakses tanggal 22 Oktober 2014.
- “Profil Perempuan Indonesia 2011”, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Badan Pusat Statistik, 2011.
- “Laporan Kajian Analisis Data Terpilah Gender Ketenagakerjaan Perusahaan Perhotelan di Provinsi Jawa Tengah”, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Pusat Penelitian Gender LPPM Universitas Diponegoro, 2011.
- “Data Terpilah Dan Statistik Gender Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Jawa Tengah”, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2010.
- "Modul Sosialisasi Penilaian Perusahaan Pembina Pekerja Perempuan Terbaik",Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2008.
- "Pedoman Pengawasan Penghapusan Diskriminasi Atas Dasar Jenis Kelamin di Tempat Kerja", Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan ketenagakerjaan, Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak, Jakarta, 2007.
- "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan”