

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Dasar Pengambilan Keputusan

2.1.1 Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Pengertian tentang “pengambilan keputusan”. Ada beberapa definisi tentang pengambilan keputusan, dalam hal ini arti pengambilan keputusan sama dengan pembuatan keputusan, misalnya Terry, definisi pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku dari dua alternatif atau lebih (tindakan pimpinan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang dimungkinkan).

Morgan dan cerulla (1984) mendefinisikan keputusan sebagai sebuah kesimpulan yang dicapai sesudah dilakukan pertimbangan yang terjadi setelah satu kemungkinan dipilih sementara yang lain dikesampingkan. Keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapinya dengan tegas. Hal itu berkaitan dengan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan mengenai ‘apa yang harus dilakukan’ dan seterusnya mengenai unsur-unsur perencanaan. Dapat juga dikatakan bahwa keputusan itu sesungguhnya merupakan hasil proses pemikiran yang berupa pemilihan satu diantara beberapa alternatif yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.

Keputusan itu sendiri merupakan unsur kegiatan yang sangat vital. Jiwa kepemimpinan seseorang itu dapat diketahui dari kemampuan mengatasi masalah dan mengambil keputusan yang tepat. Keputusan yang tepat adalah keputusan yang berbobot dan dapat diterima bawahan. Ini biasanya merupakan keseimbangan antara disiplin yang harus ditegakkan dan sikap manusiawi terhadap bawahan. Keputusan yang demikian ini juga dinamakan keputusan yang mendasarkan diri pada *human relations*.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan terhadap hakikat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keputusan itu diambil dengan sengaja, tidak secara kebetulan, dan tidak boleh sembarangan. Masalahnya terlebih dahulu harus diketahui dan dirumuskan dengan jelas, sedangkan pemecahannya harus didasarkan pemilihan alternatif terbaik dari alternatif yang ada.

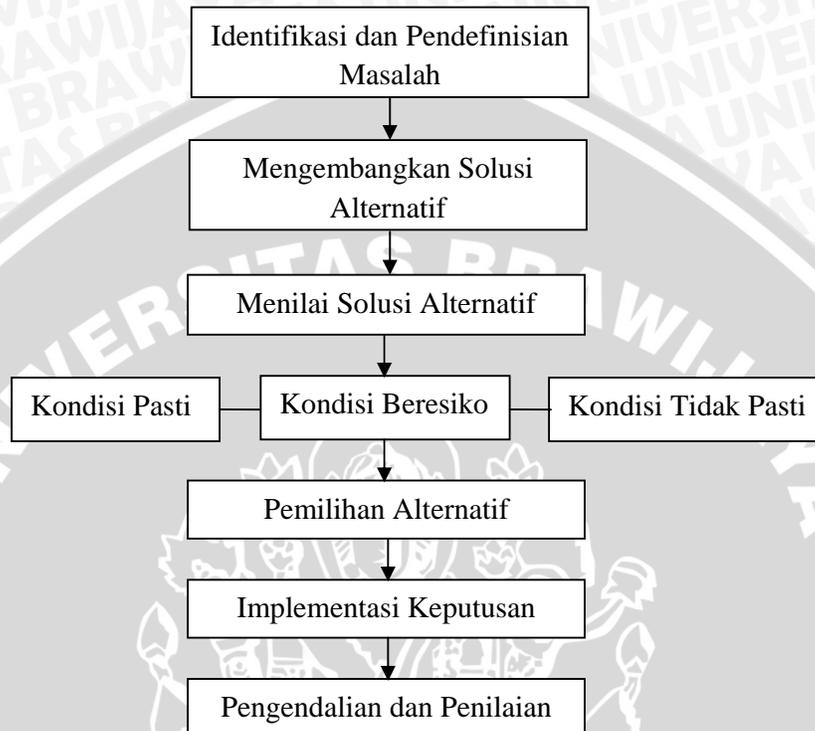
2.1.2 Proses Pengambilan Keputusan

Ada sejumlah pendekatan terhadap pengambilan keputusan. Pendekatan mana yang terbaik tergantung pada sifat masalah, tersedianya waktu, biaya masing-masing strategi, dan keterampilan mental dari pengambilan keputusan.

Menurut Morgan dan Cerulla (1984), keputusan adalah cara, bukan tujuan. Keputusan adalah proses melalui cara mana seorang berusaha mencapai beberapa keadaan yang diinginkan. Keputusan merupakan tanggapan para aktor terhadap permasalahan. Setiap keputusan adalah akibat dari sebuah proses dinamis yang dipengaruhi oleh banyak kekuatan termasuk lingkungan dan pengetahuan, kecakapan, dan motivasi aktor. Jadi pengambilan keputusan adalah proses pemikiran dan pertimbangan yang mendalam yang dihasilkan dalam sebuah keputusan. Akan tetapi, proses itu sebaiknya tidak dipandang sebagai tujuan strategi yang panjang seluruhnya. Keputusan itu sendiri adalah pokok, sesuatu yang sifatnya strategis. Ada kecenderungan yang kuat khususnya pada sebagian besar pelaku pengambil keputusan untuk mulai memusatkan perhatian pada teknik-teknik pengambilan keputusan daripada mengenali apa yang perlu diputuskan.

Morgan dan Cerulla (1984) juga menjelaskan bahwa pengambilan keputusan bukanlah sebuah prosedur yang tetap, tetapi proses berurutan. Pada sebagian besar keputusan, para aktor pengambil keputusan menjalani sejumlah tahap yang membantu mereka memikirkan permasalahan dari awal sampai akhir dan membuat berbagai strategi alternatif. Tahap-tahap itu tidak perlu diterapkan dengan kaku, nilai tahapan tersebut terletak pada kemampuannya memaksa menyusun masalah itu dalam suatu cara yang logis. Gambar 1

memungkinkan kita untuk mengidentifikasi setiap tahap dalam gerak maju normal yang menuntun ke sebuah keputusan.



Bagan 1. Proses pengambilan keputusan (Sumber: Morgan dan Cerulla (1984))

2.1.3 Tahap Pengambilan Keputusan

Proses yang dilambangkan dalam Gambar 1 diterapkan ke berbagai keputusan tak terprogram daripada keputusan terprogram. Masalah yang jarang terjadi dengan sejumlah besar ketidakpastian disekitar hasilnya mengharuskan kita untuk memanfaatkan keseluruhan proses. Sebaliknya, masalah yang sering terjadi berulang kali akan diatasi dengan kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan, sehingga tidak perlu membuat dan menilai berbagai alternatif setiap kali permasalahan tersebut muncul. Tahapan dari proses pengambilan keputusan meliputi:

a. Identifikasi masalah

Identifikasi masalah tidak semudah yang dibayangkan. Jika masalah itu tidak diidentifikasi atau diidentifikasi dengan tidak tepat, apa pun keputusan yang diambil tidak akan menuju ke arah pemecahan masalah.

b. Membuat alternatif

Sebuah masalah didefinisikan, alternatif yang layak terhadap masalah itu seharusnya dibuat, dan berbagai konsekuensi yang mungkin terjadi atas setiap alternatif sebaiknya dipertimbangkan. Proses pencarian ini menyelidiki lingkungan internal dan eksternal untuk menghasilkan informasi yang bisa digunakan dalam membuat alternatif yang mungkin. Jelaslah, pembuatan solusi membutuhkan waktu dan biaya.

c. Penilaian Alternatif

Sekali alternatif dibuat, maka alternatif-alternatif harus dinilai dan dibandingkan. Dalam setiap situasi keputusan, tujuan pengambilan keputusan adalah untuk memilih alternatif yang menghasilkan hasil paling menguntungkan dan menghindari hasil yang paling sedikit menguntungkan. Kriteria keputusan lain yang mungkin adalah meminimalkan biaya, memperbaiki kepuasan pelanggan. Pemilihan sebuah alternatif pengambilan keputusan sebaiknya ditentukan oleh tujuan dan sasaran yang dibuat sebelumnya. Hubungan alternatif dan hasil didasarkan pada tiga kondisi yang mungkin, antara lain:

1. Kepastian : Pengambil keputusan memiliki pengetahuan lengkap atas akibat dari setiap alternatif.
2. Risiko : Pengambil keputusan memiliki beberapa perkiraan kemungkinan akibat dari setiap alternatif.
3. Ketidakpastian : Pengambil keputusan secara mutlak tidak memiliki pengetahuan atas kemungkinan hasil dari setiap alternatif. Ketika tidak ada informasi yang relevan terhadap akibat yang mungkin terjadi, karakteristik kepribadian pengambil keputusan menjadi lebih penting dalam menetapkan keputusan yang akan diambil. Meskipun karakteristik yang mempengaruhi pilihan alternatif seorang pengambil keputusan tidak terhitung banyaknya, empat karakteristik berikut cukup menggambarkan apa yang penting dilakukan, antara lain:

Pengambilan keputusan optimis, beberapa pengambil keputusan berfikir secara optimis terhadap berbagai peristiwa yang mempengaruhi

keputusan. Orang-orang seperti itu biasanya memilih alternatif yang memaksimalkan hasil maksimum. Mereka selalu bertindak seolah-olah apapun yang mereka lakukan akan menghasilkan keuntungan bagi mereka.

Pengambilan keputusan pesimis, pengambil keputusan pesimis percaya bahwa tidak terjadi apa soal apa yang mereka lakukan, hasil yang paling buruk selalu akan terjadi. Di bawah situasi tersebut, mereka mentafsir hasil yang paling buruk dari setiap alternatif dan memilih yang terbaik dari hasil-hasil paling buruk.

Pengambil keputusan yang memperkecil penyesalan, pengambil keputusan jenis ini ingin meminimalkan jumlah ketidaksesuaian yang mereka alami menurut fakta-fakta. Mereka mencoba untuk membuat keputusan yang mempunyai hasil-hasil tidak terlalu jauh derajatnya dibandingkan hasil terbaik yang mungkin diperoleh di bawah kondisi tertentu.

Pengambilan keputusan yang alasannya tidak cukup, kelompok pengambil keputusan jenis ini akan menyederhanakan keputusan dengan membuat asumsi bahwa semua hasil keputusan yang mungkin mempunyai kesempatan terjadi yang sama. Anggapan yang menyertai itu adalah bahwa jika tidak ada informasi untuk mendukung keunggulan relatif satu alternatif, maka orang bisa saja menganggap bahwa seluruh alternatif mempunyai kesempatan yang sama.

d. Pemilihan Alternatif

Tujuan pemilihan alternatif adalah untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sebelumnya dengan memecahkan sebuah masalah. Sebuah keputusan tidak berakhir pada tujuan itu sendiri tetapi hanya suatu cara mencapai tujuan. Sementara pengambil keputusan memilih alternatif yang diharapkan menghasilkan pencapaian tujuan, pemilihan alternatif itu sendiri bukan suatu tindakan terpisah. Jika merupakan tindakan terpisah, maka faktor-faktor yang memimpin ke arah keputusan itu mungkin diabaikan.

Solusi optimal sering tidak mungkin. Ini karena pengambil keputusan itu tidak bisa mengetahui seluruh alternatif yang tersedia, konsekuensi dari setiap

alternatif, dan probabilitas berbagai konsekuensi keputusan tersebut. Jadi, daripada optimiwan (*optimizer*), pengambil keputusan adalah seorang penyuka (*satifer*), memilih alternatif yang memenuhi standar yang bisa diterima (memuaskan).

e. Implementasi Keputusan

Keputusan tidak ada bedanya dengan abstraksi jika keputusan itu tidak diimplementasikan. Dengan kata lain, sebuah keputusan harus diimplementasikan secara efektif untuk mencapai tujuan. Implementasi yang salah sangat mungkin merugikan sebuah keputusan yang baik. Karena implementasi keputusan melibatkan orang dalam sebagian besar situasi, keunggulan atau kelemahan sebuah keputusan dapat dilihat pada perilaku orang yang dipengaruhi oleh keputusan itu. Sementara sebuah keputusan mungkin secara teknis logis, bisa dirusak oleh bawahan yang tidak puas atau oleh rekan yang memandang keputusan tersebut dari sudut yang berbeda.

f. Pengendalian Dan Penilaian

Manajemen yang efektif melakukan pengukuran hasil-hasil secara periodik. Jika penyimpangan ada, ketika hasil-hasil sesungguhnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan, berbagai perubahan harus dibuat. Disini kembali kita lihat pentingnya penetapan sasaran yang bisa diukur. Jika berbagai sasaran seperti tidak ada, tidak ada cara untuk menilai kinerja. Jika hasil-hasil sesungguhnya tidak cocok dengan hasil-hasil yang direncanakan, berbagai perubahan harus dibuat dalam pemilihan solusi, dalam implementasinya, atau dalam sasaran semula jika sasaran itu dianggap tidak bisa dicapai. Jika sasaran semula harus direvisi, keseluruhan proses pengambilan keputusan diaktifkan kembali. Sekali sebuah keputusan diimplementasikan, seornag pengambil keputusan tidak bisa menganggap hasil itu akan memenuhi sasaran semula. Beberapa sistem pengambilan keputusan dan penilaian diperlukan untuk meyakinkan bahwa hasil-hasil sebenarnya konsisten dengan hasil-hasil yang direncanakan ketika keputusan telah dibuat.

2.1.4 Dasar Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan oleh wanita dalam keluarga semakin mendominasi seiring dengan didengungkannya peranan wanita dalam era globalisasi yang semakin mengarah pada keberadaan wanita mandiri di segala bidang. Menurut Ihromi (1995), perhatian terhadap rumah tangga sebagai suatu kesatuan yang menentukan atau mengambil keputusan dalam berbagai aspek kehidupan anggota – anggotanya yang semakin bertambah. Pola pengambilan keputusan dalam keluarga dihubungkan dengan masalah konsumsi, sumbangan tenaga kerja oleh keluarga serta pendidikan yang merupakan sumber pokok dari kemiskinan yang sampai saat ini masih kurang diperhatikan. Dalam masyarakat ekonomi modern berkembang 2 (dua) perubahan, meliputi:

1. Perubahan dari sistem perdagangan (komersial) dan kemudian berubah ke sistem industri.
2. Perubahan dari sistem kehidupan keluarga, dimana pria dan wanita mengelola bersama manajemen rumah tangga ke sistem kehidupan keluarga, dimana terdapat perbedaan yang jelas antara kegiatan rumah tangga dan kegiatan pasaran (*market*).

Pengambilan keputusan selalu terjadi dalam gerak kehidupan nyata setiap individu dan organisasi. Pengambilan keputusan diartikan sebagai aktivitas pemilih di antara sejumlah kemungkinan untuk menyelesaikan masalah, pertentangan atau kebimbangan. Keputusan adalah hasil dari suatu proses pengambilan keputusan. Menurut Budiarjo dan Subekti (1997), keputusan diartikan sebagai membuat pilihan diantara berbagai alternatif, sedangkan proses pengambilan keputusan adalah rentetan proses kegiatan sampai terjadinya keputusan tersebut.

Lebih lanjut Gibson dkk dalam Subekti (1997), menyatakan bahwa proses pengambilan keputusan terdiri dari enam tahap, yaitu: (1) menetapkan tujuan dan sasaran khusus serta mengukur hasilnya; (2) mengidentifikasi masalah; (3) mengembangkan alternatif; (4) memilih alternatif; (5) menetapkan keputusan dan (6) mengendalikan dan menilai keputusan yang diikuti proses tinjauan kembali.

Meningkatnya partisipasi wanita sebagai tenaga kerja sangat berpengaruh pada berbagai kehidupan ekonomi keluarga karena keterlibatan wanita sebagai tenaga kerja terdapat nilai lebih yang diperoleh, diantaranya rasa kemandirian dalam mendapatkan pendapatan sendiri sehingga tidak tergantung pada pendapatan suami. Menurut Goode (1983) yang dikutip oleh Wulandari (2000), pengaruh isteri terhadap keputusan – keputusan keluarga banyak ditentukan oleh sumbangannya terhadap perekonomian rumah tangga. Kekuasaan isteri lebih besar terhadap keluarga yang tingkat sosial ekonominya lebih rendah, dibandingkan dengan yang tingkat sosial ekonominya tinggi. Hal ini disebabkan oleh sumbangan pendapatan wanita lebih tinggi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi keputusan wanita untuk bekerja adalah suatu kondisi tertentu yang menggambarkan keadaan masyarakat secara umum. Adapun faktor – faktor tersebut adalah status wanita, pendidikan, umur, jumlah anggota keluarga, dan pendapatan rumah tangga (Hariadi 2007). Tingkat pendidikan yang tinggi mendorong untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya. Faktor-faktor tersebut mendorong penduduk mencari pekerjaan di luar desa atau di kota. Mosse (1996) menyatakan bahwa tingkat pendidikan formal yang diperoleh seseorang menentukan tingkat kebebasan memilih terhadap suatu bidang pekerjaan dari berbagai alternatif yang ada dan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Seseorang dapat dikembangkan keterampilan baru dan akan dapat memberikan efisiensi yang menguntungkan. Keadaan umur seseorang dapat menggambarkan kemampuan seseorang untuk bekerja, dimana usia tenaga kerja produktif berada antara umur 15 tahun sampai dengan umur 55 tahun. Tenaga kerja dibawah 15 tahun dan diatas 55 tahun termasuk tenaga kerja yang tidak produktif. Seseorang yang umurnya relatif muda cenderung akan lebih cepat memutuskan untuk memilih suatu pekerjaan tanpa melihat resiko dari pekerjaan yang akan mereka kerjakan dan kondisi fisik mereka lebih kuat dari mereka yang berumur tua. Menurut Soeharto dan Patong (1987) dalam Wulandari (2000), apabila tenaga kerja wanita bersuami, maka semakin besar dorongan ia untuk bekerja karena keluarga merupakan tanggung jawabnya. Sedangkan bagi wanita yang masih lajang maka keputusan untuk

bekerja hanya untuk menambah pendapatan orang tuanya atau hanya untuk mencari pengalaman. Jumlah anggota keluarga mempengaruhi pola pengambilan keputusan dalam rumah tangga, dimana semakin banyak anggota keluarga yang menjadi tanggungan maka akan mendorong wanita untuk bekerja, karena semakin tinggi biaya hidup yang akan ditanggung keluarga.

2.2 Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan konsep universal yang berlaku bagi semua sistem ekonomi dan sistem sosial. Produktivitas dapat diterapkan pada hasil keluaran dari masing – masing individu, perusahaan ataupun Negara secara keseluruhan. Oleh karena itu, produktivitas mempunyai arti luas dan dapat berlainan bagi setiap orang.

Pengertian produktivitas kerja menurut Haryati (2005) yaitu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu tertentu. Meningkatnya produksi dari suatu tanaman perkebunan banyak ditentukan oleh karakter tiap – tiap tenaga kerja yang bersangkutan. Disamping itu, produktivitas juga ditentukan oleh curahan tenaga kerja. Dengan semakin besar curahan tenaga kerja, yaitu waktu (jam kerja) maka dapat meningkatkan tingkat produksi dan produktivitas kerja.

Ananta (1990), juga menyatakan bahwa secara teori ekonomi, produktivitas merupakan suatu pengukuran *output*. Pengukuran ini merupakan pengukuran yang relatif, sehingga untuk membedakan dari pengukuran absolut yaitu dengan cara produksi total yang di dapat pekerja. Jadi, jelas bahwa untuk menghitung produktivitas, harus diketahui terlebih dahulu produktivitas total. Tanpa mengetahui produktivitas total, tidak akan dapat menghitung produktivitas.

Menurut Hernanto (1991), setiap organisasi apapun bentuknya, senantiasa akan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektifitas suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Satuan kerja diperlukan untuk mengukur efisiensi, yaitu jumlah pekerjaan produktif yang berhasil diselesaikan oleh karyawan. Efisiensi adalah suatu upaya untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber – sumber seminimal mungkin. Sedangkan salah satu cara mengukur efisiensi adalah dengan produktivitas tenaga kerja.

Kussriyanto (1991) menjelaskan bahwa manajemen tenaga kerja manusia dibutuhkan perusahaan untuk membantu meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas di dalam ilmu ekonomi merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output* / keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input* / masukan). Umumnya nisbah ini berupa suatu bilangan rata – rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran total dan angka masukan total dari beberapa kategori barang dan jasa (seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku).

Produktivitas kerja karyawan menurut Sumiharsono (2000) dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam karyawan itu sendiri maupun dari luar. Faktor – faktor tersebut antara lain: (1) pendidikan, (2) motivasi, (3) disiplin kerja, (4) pengalaman kerja, (5) sikap etika, (6) gizi dan kesehatan, (7) tingkat penghasilan dan iklim kerja, (8) lingkungan kerja, (9) teknologi, (10) sarana produksi, (11) jaminan sosial, (12) manajemen, (13) kesempatan berprestasi.

1. Pendidikan.

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal – hal yang bersifat baru didalam cara atau sistem kerja.

2. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Syadam (1996) yang dikutip oleh Meirani (2002), motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor *ekstern* dan *intern*. Faktor

ekstern meliputi : penghargaan diri (status sosial, dihormati, dan diakui), kenyamanan dalam bekerja, tanggung jawab pada pekerjaan, pengembangan potensi individu, pendapatan, kondisi kerja (seperti lingkungan kerja, dan hubungan antar pekerja). Sedangkan faktor *intern* : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan, kelelahan, kebosanan dan kepuasan.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan – latihan, antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengalaman kerja

Dalam mengambil keputusan untuk memasuki lapangan kerja, sumber daya pribadi yang salah satunya berupa pengalaman kerja sangat menentukan. Sebab dengan memiliki bekal pengalaman kerja, seseorang akan lebih terampil dan memiliki tingkat produktivitas kerja yang relatif tinggi dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman kerja.

5. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain, dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya karena dengan tercapainya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan, karena semakin tinggi prestasi kerja akan makin besar gaji yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup, akan memberikan semangat kerja bagi tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini merupakan hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari organisasi karena karyawan sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, yang bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor – faktor sarana produksi harus memadai dalam kegiatan produksi. Hal ini disebabkan karena fungsi dari ketersediaan sarana produksi ini yang akan saling mendukung dalam kegiatan proses produksi yang berlangsung.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan organisasi kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan akan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan mencapai tujuan.

13. Kesempatan untuk berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.3 Tinjauan Tentang Tenaga Kerja

Menurut Hernanto (1991), tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja dapat mengerjakan semua jenis pekerjaan berdasarkan tingkat kemampuannya. Kerja manusia dipengaruhi oleh : (a) umur, (b) keterampilan, (c) pengalaman, (d) tingkat kecakapan, (e) pendidikan, (f) tingkat kesehatan, (g) kondisi tempat kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor dalam proses produksi, yaitu sebagai sarana produksi. Tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan modal. Hal ini dikarenakan manusialah yang menggerakkan sumber daya tersebut untuk menghasilkan barang.

Haryanto (1994) berpendapat bahwa tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam mengelola usahatani dan merupakan faktor penentu keberhasilan usahatani. Pengetahuan tentang aspek ini perlu diperhatikan sehingga dapat membantu petani dalam mengalokasikan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna memperoleh hasil yang maksimal.

Hal ini juga diperkuat oleh Harsono (1994) yang menyatakan bahwa tenaga kerja manusia merupakan orang yang bekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan dari perusahaan atau orang yang bekerja dengan orang lain dengan tujuan untuk mendapatkan upah atau gaji. Dalam perusahaan terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mempunyai karakteristik dan pola yang berbeda – beda. Hal tersebut juga berlaku dalam menetapkan upah yang diberikan pada pekerjaannya dan juga bervariasi besarnya sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongannya.

Menurut Undang – Undang RI No.25 tahun 1997, tenaga kerja adalah setiap orang laki – laki atau wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir, yaitu pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga, walaupun sedang tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu waktu dapat ikut bekerja.

Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Tiap negara memilih batas umur yang berbeda. Di Indonesia, dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum . Dengan demikian tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Indonesia tidak menganut batas umur maksimum karena hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan dihari tua. Untuk golongan inipun, pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itu mereka yang telah mencapai usia pensiun biasanya tetap masih harus bekerja. Dengan kata lain sebagian besar penduduk dalam usia pensiun masih aktif dalam kegiatan ekonomi dan oleh sebab itu mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Berdasarkan tulisan Harsono (1994), angkatan kerja didefinisikan sebagai dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa.

Angkatan kerja terdiri dari :

1) Golongan yang bekerja, yaitu mereka yang aktif dalam kegiatan menghasilkan barang dan jasa . Menurut sensus tahun 1980 (dalam Anonymous, 1981), mereka yang termasuk dalam kelompok kerja adalah :

- a. Mereka yang bekerja seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam dalam seminggu yang lalu.
- b. Mereka yang selama seminggu sebelum, pencacahan tidak melakukan pekerjaan tetapi sebenarnya mempunyai pekerjaan karena berbagai sebab, seperti sedang sakit, cuti, menunggu pemanenan, atau bekerja tetapi kurang dari satu jam. Contoh:
 - Sendiri Pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak bekerja karena cuti, sakit, mogok, dan sebagainya.
 - Petani yang mengusahakan tanah pertanian dan sedang tidak bekerja karena alasan seperti pada atau menunggu pekerjaan berikutnya, seperti menunggu panen atau hujan untuk menggarap sawah.
 - Mereka yang bekerja atas tanggungan sendiri dalam bidang keahlian yang sedang tidak bekerja karena alasan *a* atau *b* seperti dalang, tukang cukur, pijat, dan sebagainya.

2) Golongan yang, menganggur atau mencari kerja, yaitu :

- a. Mereka yang belum pernah bekerja
- b. Mereka yang sudah pernah bekerja kemudian karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan.

Sedangkan bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja ataupun mencari pekerjaan. Atau dengan kata lain mereka yang bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat atau tidak berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif, terdiri dari:

1. Sekolah : untuk mereka yang kegiatannya hanya bersekolah
2. Mengurus rumah tangga: untuk mereka yang kegiatannya hanya mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah.

3. Penerima pendapatan: untuk mereka yang tidak melakukan, suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan, misalnya pensiun, bunga atas simpanan, hasil persewaan, dan sebagainya.

2.3.1 Partisipasi Angkatan Kerja Wanita

Angkatan kerja menurut Payaman Simanjuntak (2001), adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang mempunyai pekerjaan tertentu dalam suatu kegiatan ekonomi dan mereka yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Soeroto (2002), angkatan kerja dapat didefinisikan sebagai berikut: .Sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai dan yang tidak mempunyai pekerjaan yang telah mampu dalam arti sehat fisik dan mental secara yuridis tidak kehilangan kebebasannya untuk memilih dan melakukan pekerjaan tanpa ada unsur paksaan.

Dari kedua batasan tadi dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas baik yang sedang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan, walaupun Soeroto tidak sependapat dengan batasan usia minimum tetapi secara kualitatif telah memberikan makna yang berarti.

Menurut Abella (2002), partisipasi kaum wanita dalam angkatan kerja di negara-negara dunia ketiga telah meningkat secara dramatis pada tahun 2000 di mana untuk negara-negara Asia meningkat sampai 4,3%. Tetapi kebanyakan kaum wanita tersebut hanya bekerja di tempat-tempat yang tidak banyak menghasilkan pendapatan, mereka terpusat di sektor pertanian sebanyak 80% atau sektor-sektor informal perkotaan 25 hingga 40%. Kaum wanita hampir selalu mengalami diskriminasi dalam hal perolehan imbalan dan peningkatan dalam pekerjaan.

Di sejumlah kawasan di dunia ini, wanita banyak terlibat dalam arus imigrasi desa kota, mayoritas penduduk di banyak perkotaan terdiri dari kaum wanita. Meskipun secara historis perpindahan kaum wanita selalu dalam rangka mengiringi sang suami. Tetapi akhir-akhir ini banyak wanita yang merantau

sendirian ke kota – kota meninggalkan keluarganya di kampung dalam rangka mencari peluang-peluang ekonomi guna meningkatkan status dan taraf hidupnya.

Seperti halnya di negara berkembang lainnya, Indonesia mengalami tekanan berat dari penambahan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat setiap tahunnya, penyediaan lapangan usaha bagi mereka merupakan masalah nasional yang paling rumit dalam situasi perekonomian yang tidak terlalu cerah seperti sekarang, sebagai akibat belum pulihnya resesi ekonomi. Penyediaan lapangan usaha bagi wanita memerlukan pertimbangan khusus mengingat adanya hambatan norma budaya atau agama sehingga tidak setiap lapangan usaha cocok untuk mereka. Wanita di Indonesia boleh dikatakan sangat beruntung dibandingkan dengan di negara lainnya.

Wanita di Indonesia berpeluang sama besarnya dengan laki-laki dalam memasuki lapangan kerja. Di beberapa negara lain seperti wanita-wanita Hindu dan Arab wanita kurang mendapat tempat dalam kegiatan ekonomi di perkotaan. Wanita – wanita Hindu dan Arab bukan saja tidak hadir sebagai penjual di pasar-pasar, mereka juga minoritas sebagai pembeli, karena prialah yang berbelanja makanan maupun pakaian. Kenyataan ini sangat berbeda dengan keadaan di Indonesia, di mana kegiatan perdagangan menurut hasil beberapa penelitian justru didominasi oleh kaum wanita.

Wanita merupakan sumber daya ekonomi yang tidak kalah penting dibandingkan dengan pria, wanita sesungguhnya memegang fungsi yang sangat penting dalam keluarga. Keberadaan wanita dalam rumah tangga bukan sekedar pelengkap reproduksi saja, namun lebih daripada itu banyak penelitian membuktikan bahwa wanita ternyata seringkali memberikan sumbangan yang besar bagi kelangsungan ekonomi dan kesejahteraan rumah tangga serta masyarakat.

Suyanto (2006) menyatakan bahwa tingkat partisipasi kerja wanita pada umumnya memang masih rendah bila dibandingkan dengan pria. Di mana jumlah tenaga kerja perempuan yang terlibat dalam pasar kerja hanya sekitar separuh dari jumlah pria. Tetapi keberadaan wanita yang secara absolut lebih besar dari pada penduduk laki-laki, wanita merupakan potensi yang harus dimanfaatkan untuk

menunjang kelancaran proses pembangunan. Pemberdayaan wanita harus dilakukan sesegera mungkin agar wanita dapat mengisi kegiatan pembangunan sehingga anggapan bahwa wanita itu hanya menjadi beban pembangunan bisa dihilangkan.

Walaupun kaum wanita banyak terlibat dalam berbagai kegiatan ekonomi, mereka cenderung hanya menggeluti usaha sangat kecil atau sambilan sebagai bagian dari strategi kelangsungan hidup keluarganya. Dalam konteks ini, kebutuhan mereka akan kredit baik untuk modal kerja maupun untuk modal investasi sukar terpenuhi. Mereka dihadapkan pada kendala tidak memiliki jaminan, mengingat sebahagian besar status pemilikan tanah atas nama sang suami, sekalipun tanah tersebut dimiliki secara bersama-sama.

Sekalipun partisipasi wanita dalam pasar kerja meningkat secara signifikan, diskriminasi terhadap wanita pekerja tetap menjadi masalah besar. Sebagian dari perbedaan tingkat upah antara wanita dan laki-laki hanya diterangkan oleh diskriminasi seksual (ILO, 2003). Diskriminasi itu sering tercermin dalam perlakuan dan persyaratan bekerja yang berbeda, lebih banyak wanita dari laki-laki yang dipekerjakan secara paruh waktu dengan atau tanpa kontrak untuk waktu terbatas atau sebagai pekerja borongan. Hubungan kerja demikian sangat merugikan para pekerja, mereka umumnya dibayar upah secara harian tanpa tunjangan dan kepastian.

Pada pihak lain tingkat upah perempuan pekerja tetap lebih rendah dibandingkan dengan tingkat upah pria pekerja dan peningkatan partisipasi wanita dalam berbagai kegiatan ekonomi belum diikuti dengan integrasi kebutuhan sertamalah wanita yang lebih efektif dalam proses pengambilan keputusan. Sebagian besar wanita pekerja berada dalam sektor non formal. Hasil pembangunan yang dinikmati wanita masih terbatas oleh karena rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Kemungkinan wanita memperoleh pendidikan dan pelatihan masih lebih terbatas jika dibandingkan dengan saudara laki-lakinya.

2.3.2 Perempuan dalam Pekerjaan Perempuan

Perkebunan mempunyai struktur hierarki yang terdiri dari tenaga kerja tidak terampil dalam jumlah besar dan sekelompok kecil pegawai manajemen yang terdidik. Konsep disagregasi sulit diterapkan pada perkebunan. Tetapi, penambahan jumlah pekerja perkebunan di daerah perkebunan akan menambah besar jumlah proletar pedesaan yang mungkin akan menekan tingkat upah atau mungkin bisa mengarah pada pemukiman kumuh atau imigrasi. Meski perkebunan sering merupakan “institusi total” di mana arena “kerja” dan yang “bukan kerja” bertumpang tindih manakala unit memberikan “perumahan, kesehatan, sekolah, air, makanan, dan kebun-kebun” (Kemp & Little, 1987) untuk pekerja dan staf pengelola, banyak kasus pekerja sering diambil dari luar perkebunan sehingga ekonomi perkebunan menjadi terhubung dengan ekonomi pedesaan sekelilingnya dan bisa bersaing dengan sistem produksi lainnya untuk mendapatkan tenaga kerja.

Dalam banyak kasus di Asia (Malaysia, Indonesia, Filipina, Sri Lanka) terdapat lebih banyak pekerja perempuan daripada lelaki (Heyzer, 1986). Pekerja-pekerja ini semula dipekerjakan dengan upah yang sangat rendah, sering dengan pekerjaan yang tidak tetap. Pekerja perempuan, yang merupakan isteri-isteri atau anak-anak dari pekerja laki-laki perkebunan, telah tersedia di daerah perkebunan dan merupakan cadangan yang dapat digunakan selama ada kekosongan di antara pekerja laki-laki.

Stoler (1990) dalam studi historis tentang pekerja perempuan perkebunan di Sumatra menunjukkan perubahan dalam kesempatan kerja untuk perempuan. Di bawah aturan kolonial Belanda, tenaga kerja terdiri dari buruh-buruh imigran dari Cina dan Jawa. Jumlah laki-laki jauh di atas jumlah perempuan. Karena upah kecil, perempuan-perempuan ini harus mencari penghasilan tambahan, yang di dapat dari kerja seksual dan domestik.

Karena kondisi perumahan tidak sehat, sering terjadi repatriasi pekerja-pekerja yang tidak sehat dan kerusakan pekerja. Setelah tahun 1920 perusahaan mengganti sistem buruh kontrak menjadi “tenaga kerja bebas” bersamaan dengan introduksi pemukiman yang memberi peluang pengolahan subsistensi untuk

buruh-buruh tersebut. Upah perempuan tidak pernah lebih dari 50% dari upah laki-laki, maka sumber pendapatan yang lain harus tetap dicapai dengan cara mengolah bidang-bidang tanah kecil dengan perdagangan kecil dan mengumpulkan makanan ternak dan kayu api secara kecil-kecilan. Setelah kudeta tahun 1965, sistem kerja untuk perempuan tidak berkembang cukup berarti akibat perbedaan antara buruh tetap dan buruh lepas. Kecenderungan memberikan status buruh lepas pada perempuan walaupun sebetulnya mereka bekerja secara tetap setiap hari selama bertahun-tahun, terus berjalan sampai saat ini.

Dalam perkebunan-perkebunan di Sumatra yang dibicarakan oleh Stoler, pembagian tenaga kerja menurut jenis kelamin terlihat pada pemberian pekerjaan reproduksi (pemeliharaan, pekerja seksual) kepada perempuan, mula-mula dibayar, kemudian tidak; ketika perusahaan memperlakukan kebijakan keluarga untuk pekerja-pekerjanya. Walaupun mereka melakukan pekerjaan yang sama dengan laki-laki, pekerja-pekerja perempuan tidak pernah menikmati status upah yang sama dengan laki-laki. Praktek diskriminasi ini dimulai oleh Belanda, tetapi diteruskan sampai saat ini. Penemuan Stoler memperlihatkan bahwa jika upah rendah, perempuan harus memperoleh penghasilan tambahan melalui pekerjaan reproduksi mereka yang merupakan bagian dari sosialisasi mereka.

Penelitian Grijns (1987) membahas situasi kontemporer buruh perempuan di sebuah perkebunan the di Jawa Barat. Di sana ia menemukan segregasi *gender* dalam pengupahan dan tipe tenaga kerja. Jumlah perempuan melebihi tenaga kerja laki-laki dengan ca. 30% (1354 vs 1026), tetapi tidak hanya perempuan yang berada dalam manajemen dan staf. Hanya dua posisi administratif ditempati oleh perempuan dengan gaji bulanan.

Dibandingkan dengan laki-laki lebih banyak perempuan (581 vs 476) yang menerima upah harian. Tetapi 62% buruh-buruh dengan upah tidak tetap terdiri dari perempuan dibandingkan dengan 38% yang merupakan laki-laki. Ini berarti bahwa hampir dua pertiga bagian upah yang paling rendah dan paling tidak terjamin diberikan kepada perempuan. Perbedaan antara buruh harian tetap dan buruh harian lepas sangat penting karena hanya buruh harian tetap yang berhak atas keuntungan ekstra, misalnya sehari libur setiap minggu dengan tetap dibayar,

tetap diberi upah ketika sakit, hamil atau haid, setelah 6 tahun bekerja memperoleh 12 hari libur setiap tahun, mungkin hak untuk menerima sedikit pension atau menerima sejumlah uang sekaligus (Grijn, 1987).

2.4 Tinjauan Tentang Peranan Wanita

2.4.1 Peranan Wanita

Membahas peranan wanita maka tidak terlepas dari pemahaman mengenai gender. Secara mendasar, gender berbeda dengan jenis kelamin biologis. Jenis kelamin biologis merupakan pemberian, kita dilahirkan sebagai seorang laki – laki atau perempuan. Tetapi, jalan yang menjadikan kita maskulin atau feminim adalah gabungan blok – blok bangunan biologis dasar dan interpretasi biologis oleh kultur kita. Setiap masyarakat memiliki berbagai “naskah” (*scripts*) untuk diikuti oleh anggotanya seperti mereka belajar memainkan peran feminim atau maskulin, sebagaimana halnya setiap masyarakat memiliki bahasanya sendiri. Gender adalah seperangkat peran yang (seperti halnya kostum dan topeng di teater) menyampaikan kepada orang lain bahwa kita adalah feminim atau maskulin. Perangkat perilaku khusus ini (yang mencakup penampilan, seksualitas, tanggung jawab keluarga, dan sebagainya) secara bersama – sama memoles “peran gender” kita.

Menurut Soejono (2002), untuk memahami peranan wanita tidak terlepas dari bahasan mengenai gender. Gender adalah peran yang diberikan kepada wanita dan laki – laki sebagai akibat konstruksi sosial (rekayasa sosial). Gender tidak bersifat universal dan memiliki identitas yang berbeda – beda yang dipengaruhi oleh faktor ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, adat – istiadat, etnik, golongan, maupun faktor sejarah. Seks atau jenis kelamin dan gender mempunyai perbedaan mendasar. Seks atau jenis kelamin mengacu pada perbedaan anatomi biologis yang tidak bisa dipertukarkan antara laki – laki dan wanita, misalnya wanita dapat hamil, melahirkan, menyusui, dan menstruasi, yang keempatnya tidak mungkin dipertukarkan kepada laki – laki. Sebaliknya, laki – laki memiliki jakun, berjenggot, dan berkumis, yang ketiganya tidak mungkin

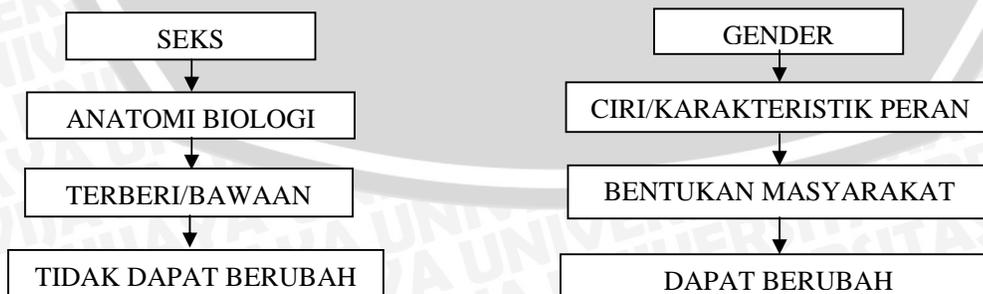
pula dipertukarkan kepada wanita. Oleh karena itu seks bersifat kodrati yang merupakan pemberian dari Tuhan. Sedangkan gender merupakan peran yang dapat dipertukarkan dan dapat dilakukan baik oleh laki – laki maupun wanita. Seperti pria perannya mencari uang, menjadi insinyur, menjadi tentara, menjadi dokter, sedangkan wanita pekerjaannya mendidik anak, mencuci, menyetrika, dan memasak. Serangkaian peran tersebut merupakan peran yang dapat dipertukarkan. Pemahaman antara seks dan gender dituangkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Seks dan Gender

No	Karakteristik	Seks	Gender
1	Sumber Pembeda	Tuhan	Manusia
2	Visi, Misi	Kesetaraan	Kebiasaan
3	Unsur	Biologis (alat reproduksi)	Kebudayaan (tingkah laku)
4	Sifat	Kodrati, tertentu, tidak dapat dipertukarkan)	Harkat, martabat, dapat dipertukarkan.
5	Dampak	Terciptanya nilai kesempurnaan, kenikmatan, kedamaian, sehingga menguntungkan kedua belah pihak.	Terciptanya norma/ketentuan tentang “pantas” atau tidak pantas. Laki-laki pantas menjadi pemimpin dan wanita pantas dipimpin, sering merugikan salah satu pihak, kebetulan adalah wanita.
6	Keberlakuan	Sepanjang masa, dimana saja, tidak mengenal pembedaan kelas.	Dapat berubah, musiman, dan berbeda antara kelas.

Sumber: Soejono, 2002

Untuk mempermudah pemahaman antara seks dan gender, maka dapat dituangkan secara skematis dalam Bagan 2.



Bagan 2. Perbedaan Seks dan Gender Secara Skematis.

Menurut Departemen Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia (2001), pemahaman mengenai gender tidak dapat dilepaskan dari pandangan atau teori yang mendasari pembahasan gender. Secara umum, mengenai gender dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Teori *Nurture*, menyebutkan bahwa perbedaan wanita dan laki – laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga meningkatkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan wanita selalu terabaikan dan tertinggal peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki – laki dalam perbedaan kelas.
2. Teori *Nature*, menyebutkan wanita dan laki – laki adalah kodrat, yang memberikan indikasi bahwa diantara kedua jenis tersebut diberikan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan biologis tersebut memberikan indikasi bahwa diantara kedua jenis tersebut diberikan tugas dan peran yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa dipertukarkan karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya.
3. Teori *Equilibrium* (keseimbangan). Teori ini menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara wanita dan laki – laki. Hubungan laki – laki dan wanita bukan dilandasi konflik dikotomis, bukan pula struktural fungsional, tetapi lebih dilandasi kebutuhan kebersamaan guna membangun kemitraan yang harmonis, karena setiap pihak punya kelebihan sekaligus kekurangan, kekuatan sekaligus kelemahan yang perlu diisi dan dilengkapi oleh pihak lain dalam kerja sama yang setara.

Menurut Saliem (1995) yang dikutip oleh Haryati (2005), telaah tentang partisipasi wanita pedesaan dapat dikelompokkan dalam dua peran, yaitu peran transisi dan peran tradisi. Peran tradisi terkait dengan peranan wanita dalam mendampingi, melayani, dan bahkan mengabdikan pada suami, mengatur, menyiapkan, dan menyajikan kebutuhan pangan dan gizi serta kesehatan seluruh rumah tangga. Sedangkan peran transisi, wanita sebagai tenaga kerja aktif dalam kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta pekerjaan yang tersedia, serta keterlibatan wanita sebagai anggota masyarakat, dan manusia

pembangunan. Wanita mempunyai peranan penting dalam pengembangan sumberdaya manusia, karena tahap awal dari pengembangan sumberdaya manusia dimulai dari rumah tangga dan biasanya dilaksanakan oleh wanita. Sebagai sumberdaya manusia, tenaga kerja wanita diharapkan dapat menyumbangkan peranan seimbang dengan peranan yang diberikan oleh laki – laki.

Haryati (2005) juga berpendapat bahwa kerja seorang wanita di rumah tangga ada dua, yaitu kerja produktif dan kerja reproduktif. Bagian kehidupan wanita yang jelas “tak tampak” bagi perencana pembangunan adalah kerja mereka dalam mengumpulkan bahan bakar, makanan ternak, memelihara hewan ternak, dan menanam sayuran, dalam pekerjaan rumah tangga, dan di ladang – ladang keluarga, serta tugas mereka melahirkan anak dan memikul tanggung jawab utama dalam pengurusan rumah. Arti penting kerja ini seringkali dikaburkan oleh pandangan tentang kerja reproduktif yang menempatkannya sebagai bagian “alami” biologi perempuan, dan bukan memandangnya sebagai aspek peran gender yang ditentukan secara sosial. Juga dikaburkan oleh pandangan mengenai kerja yang sinonim dengan kerja formal dalam lapangan kerja yang memperoleh upah atau kerja produktif.

Terkait dengan peran transisi wanita sebagai pencari nafkah, menurut Abdullah (1997), bahwa peningkatan keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi melalui dua proses: (1) peningkatan dalam jumlah wanita yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah tangga, (2) peningkatan jumlah pekerjaan yang dapat dimasuki wanita. Bidang yang sebelumnya didominasi oleh laki – laki berangsur – angsur dapat dimasuki atau bahkan didominasi oleh wanita.

Sayogyo (1986) menjelaskan bahwa pergeseran dalam peranan (pembagian kerja) antara laki – laki dan wanita dalam keluarga dan rumah tangga, mencerminkan pula perubahan peranan wanita dalam pekerjaan rumah tangga (reproduksi). Dari perkembangan dalam organisasi ekonomi yang tradisional maka dapat ditarik kesimpulan dua tipe peranan, yaitu:

1. Pola peranan, dimana digambarkan peranan wanita seluruhnya hanya dalam pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan pemeliharaan kebutuhan hidup semua anggota keluarga dan rumah tangganya.

2. Pola peranan, dimana wanita mempunyai dua peranan, yaitu peranannya dalam rumah tangga dan pekerjaan mencari nafkah. Bobot pekerjaan di bidang nafkah berbeda – beda untuk berbagai masyarakat.

2.4.2 Kesenjangan Gender

Kesenjangan diberbagai pembangunan ditandai dengan rendahnya peluang perempuan untuk bekerja dan berusaha, serta rendahnya akses mereka terhadap sumberdaya ekonomi, seperti teknologi, informasi, pasar, kredit, dan modal kerja. Dengan kata lain kesenjangan terjadi karena adanya anggapan bahwa posisi sosial ekonomi wanita lebih rendah daripada laki – laki. Meskipun penghasilan wanita pekerja memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap penghasilan dan kesejahteraan keluarga, wanita pekerja masih dianggap sebagai pencari nafkah tambahan dan pekerja keluarga. Kesemuanya ini berdampak pada masih rendahnya partisipasi, akses, dan kontrol yang dimiliki serta manfaat yang dinikmati wanita dalam pembangunan, yang antara lain ditandai oleh adanya tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita (43,5%) dibandingkan dengan TPak laki – laki (72,6%) (Susenas, 2000).

Were (1981) dalam Suratiyah (1998) mengemukakan bahwa ada dua alasan pokok yang melatarbelakangi keterlibatan wanita sebagai angkatan kerja. Pertama adalah “harus”, yang merefleksikan kondisi ekonomi yang bersangkutan rendah, sehingga pekerjaan untuk meringankan beban rumah tangga adalah penting. Alasan kedua adalah “memilih untuk bekerja”, yang merefleksikan kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Pendapatan kepala rumah tangga sudah dirasa cukup memenuhi kebutuhan rumah tangga, sehingga masuknya wanita pada angkatan kerja bukan karena tekanan ekonomi. Keterlibatan mereka karena motivasi tertentu seperti mencari kesibukan untuk mengisi waktu luang, atau mencari tambahan penghasilan.

Sampai saat ini wanitalah yang sering mengalami ketidakadilan gender. Hal ini terjadi karena nilai – nilai dan norma masyarakat membatasi ruang gerak mereka dan memberi peran dan tugas yang dianggap kurang penting dibandingkan dengan laki – laki. Disamping itu ketimpangan gender terjadi diberbagai bidang

kehidupan masyarakat, misalnya ekonomi, pendidikan, kesehatan, pertanian, keluarga, sosial, hukum, dan adat.

Perbedaan gender sebenarnya bukan suatu masalah sepanjang tidak menimbulkan ketidakadilan gender. Namun, yang menjadi masalah adalah ternyata perbedaan gender ini telah menimbulkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki maupun bagi kaum perempuan utamanya. Secara biologis (kodrat) kaum perempuan dengan organ reproduksinya dapat hamil, melahirkan dan menyusui, kemudian muncul peran gender sebagai perawat, pengasuh dan pendidik anak. Dengan demikian, peran gender dianggap tidak menimbulkan masalah dan tidak perlu digugat. Namun, yang menjadi masalah dan perlu ditanyakan adalah struktur ketidakadilan gender yang ditimbulkan oleh peran gender dan perbedaan gender.

Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut, karena adanya anggapan kaum perempuan bersifat memelihara, rajin dan tidak akan menjadi kepala rumah tangga, maka semua pekerjaan domestik menjadi tanggungjawab perempuan. Perempuan karenanya menerima beban pekerjaan ganda selain bertanggungjawab pada urusan domestik, juga harus bertanggungjawab pada urusan ikut membantu mencari nafkah keluarga.

2.5 Tinjauan Tentang Perkebunan Karet

Perkebunan merupakan bagian dari sistem perekonomian pertanian komersial dan kapitalistik, diwujudkan dalam bentuk usaha pertanian dalam skala besar dan kompleks, bersifat padat modal, penggunaan areal pertanian luas, organisasi tenaga kerja besar, pembagian kerja secara rinci, penggunaan tenaga kerja upahan, struktur hubungan kerja yang rapi dan penggunaan teknologi modern, spesialisasi, sistem administrasi dan birokrasi, serta penanaman tanaman komersial yang ditujukan untuk komoditi ekspor di pasaran dunia (Sartono Kartodirjo dan Djoko Suryo, 1991).

Sejarah perkebunan tidak dapat dipisahkan dari sejarah perkembangan kolonialisme dan kapitalisme. Perkebunan pada awal perkembangannya hadir sebagai sistem perkembangan baru yang semula belum dikenal, yaitu sistem perekonomian pertanian komersial yang bercorak kolonial. Sistem perkebunan yang dibawa oleh pemerintah kolonial atau yang didirikan oleh korporasi kapitalis asing pada dasarnya adalah sistem perkebunan Eropa. Perkebunan sebagai sistem perekonomian pertanian baru telah memperkenalkan berbagai pembaharuan dalam sistem perekonomian pertanian yang membawa dampak perubahan penting terhadap kehidupan masyarakat tanah jajahan.

Sektor pertanian di Indonesia menjadi prioritas utama sejak dahulu sehingga pengembangannya selalu mendapat dukungan dari pemerintah. Sektor pertanian selain untuk memenuhi kebutuhan masyarakat juga menjadi salah satu sumber devisa negara. Ekspor hasil pertanian berasal dari hasil perkebunan, hortikultura, rempah – rempah, dan lain – lain.

Pembangunan perkebunan pada hakikatnya merupakan upaya pengelolaan sumberdaya alam dan lingkungan yang diperlukan guna mendukung hidup dan kehidupan manusia. Sumberdaya alam berfungsi sebagai faktor produksi dan sumber kesejahteraan masyarakat Indonesia. Kegiatan perkebunan sangat tergantung pada ketersediaan dan kualitas sumberdaya, dimana pengelolaan sumberdaya ditujukan untuk meningkatkan produksi guna mencapai sasaran produksi yang telah diprogramkan (Syamsulbahri, 1996).

Nazaruddin (1993) memaparkan bahwa perkebunan merupakan sistem padat modal yang dikelola secara sungguh – sungguh dan berorientasi pada pasar serta mengejar keuntungan. Tanaman yang diusahakan merupakan jenis tanaman komersial yang sangat dibutuhkan dunia. Tenaga kerja yang dipakai besar jumlahnya karena luas lahan mencapai ratusan ribu hektar. Adanya perkebunan menyerap tenaga kerja yang cukup banyak. Ini berarti membuka lapangan pekerjaan untuk penduduk Indonesia.

Perkebunan di Indonesia secara garis besar dibedakan dalam tiga golongan, yaitu perkebunan rakyat, perkebunan besar negara, dan perkebunan besar swasta. Perkebunan rakyat mempunyai ciri – ciri sebagai berikut: (1) luas

lahan relatif sempit, (2) permodalan terbatas, (3) umumnya diusahakan secara ekstensif, (4) umumnya kualitas produk rendah, dan pemasaran sering mengalami kendala. Perkebunan rakyat dikelola secara kekeluargaan oleh keluarga petani. Mengingat skala usaha kecil, sedangkan jumlah keseluruhan luas arealnya yang besar, maka jumlah petani yang terlibat dalam usahatani perkebunan ini sangat banyak (Hartana, 1999).

Berbeda dengan perkebunan rakyat yang merupakan usahatani keluarga, maka perkebunan besar merupakan *Corporate Farming* yang mempekerjakan buruh. Perkebunan besar mempunyai struktur organisasi yang rapih, bekerja secara efisien dengan dukungan IPTEK dan dikelola berdasarkan prinsip ekonomi, perusahaan dengan modal yang relatif besar. Pola pengelolaan kebun pada umumnya telah dilakukan dengan insentif dan menggunakan teknologi terbaru.

Jenis tanaman yang diusahakan oleh perkebunan meliputi tanaman semusim dan tanaman tahunan. Tanaman tahunan yaitu tanaman yang terus – menerus tumbuh tidak terbatas, pertumbuhan barunya tiap tahun dengan sedikit kerusakan di bagian atas tanah. Jenisnya antara lain: cengkih, kakao, kayu manis, karet, kelapa sawit, kopi, lada, panili, dan teh. Berbeda dengan tanaman tahunan, tanaman semusim merupakan tanaman yang lingkaran atau siklus hidupnya dalam satu musim tanam. Jenisnya antara lain: kapulaga, kapas, nilam, tebu, dan tembakau. Dalam mengusahakan bibit tanaman perkebunan, biasanya dipilih tanaman yang mempunyai nilai ekonomi yang tinggi (Kartodijo dan Suryo, 1991).

Berdasarkan catatan Spillane (1989), karet termasuk komoditi sosial prioritas tinggi. Komoditi karet mempunyai peranan yang strategis, tidak saja sebagai sumber penghasil devisa di sektor pertanian, tetapi dalam rangkaian kegiatan produksi karet, termasuk pengolahan dan pemasarannya banyak menyerap tenaga kerja.

Menurut Setyamidjaja (1993), proses budidaya dan pengolahan tanaman karet meliputi penyiapan lahan, pembibitan, pemeliharaan, penyiapan dan pengolahan. Kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi yang akan dihasilkan adalah pada proses penyiapan karet, karena semakin baik kualitas dan

kuantitas dari hasil sadapan tersebut, maka hasil produksi karet akan semakin meningkat. Penyadapan karet adalah pemungutan hasil tanaman karet dengan cara menyayat atau mengiris (juga menusuk) kulit batang dengan cara tertentu, dengan maksud untuk memperoleh getah. Kulit batang yang disadap adalah modal utama untuk berproduksinya tanaman karet.

Pohon karet dinyatakan matang sadap apabila lilit batang sudah mencapai 45 cm atau lebih. Penyadapan diharapkan dapat dilakukan selama 25 – 30 tahun. Ketebalan irisan sadap yang dianjurkan adalah berkisar antara 1,5 mm – 2 mm setiap penyadapan, agar penyadapan dapat dilakukan selama kurang lebih 25 – 30 tahun. Frekuensi penyadapan adalah jumlah penyadapan dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Dengan panjang irisan $\frac{1}{2}$ spiral ($\frac{1}{2}$ s), frekuensi penyadapan adalah 1 kali dalam 3 hari (3/d) untuk 2 tahun pertama penyadapan, dan kemudian diubah menjadi 1 kali dalam 2 hari (2/d) untuk tahun selanjutnya. Kesalahan dalam penyadapan maka akan membawa akibat yang sangat merugikan baik itu bagi pohon itu sendiri maupun bagi produksinya. Oleh karena itu, peran tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam proses penyadapan.