

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Peraturan ditetapkan agar tujuan dan sasaran suatu perusahaan tercapai, setiap perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu dilandasi tujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai setiap perusahaan sebenarnya sama yaitu ingin mencapai laba sebesar-besarnya atau produktif dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin.

Pekerja merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, pekerjalah yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam pelaksanaan kerja, peralatan secanggih apapun tidak akan berarti tanpa peran sumber daya manusianya. Dengan demikian, pekerja di perusahaan merupakan aset utama perusahaan, mereka menjadi perencana, pelaksana, pengendali dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan dengan pekerja memiliki hubungan timbal balik yang saling menguntungkan, pekerja menjadi salah satu faktor produksi perusahaan untuk mencapai tujuan dan perusahaan memberikan sejumlah upah kepada pekerja yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Berdasarkan data Sakernas, kondisi Agustus 2014, jumlah angkatan kerja di Indonesia meningkat mencapai 111,9 juta orang yang berarti naik 2,0 juta orang dibandingkan jumlah angkatan kerja Agustus 2012 sebesar 109,9 juta orang. Secara umum, jumlah angkatan kerja perempuan lebih rendah dibandingkan jumlah angkatan kerja laki-laki, sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Jenis Kelamin	2012	2013	2014
Laki-laki	67.750	68.720	69.144
Perempuan	38.639	41.221	42.803
Total	106.389	109.941	111.947

Sumber: Sakernas 2012, 2013, 2014

Jika dilihat dari tabel 1, meskipun jumlah angkatan kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan, tetapi selama periode 2012-2014 peningkatan jumlah angkatan kerja perempuan jauh lebih besar dibandingkan jumlah angkatan kerja laki-laki. Jumlah angkatan kerja perempuan pada tahun 2012 mencapai 38,6 juta orang dan meningkat hingga 42,8 juta orang pada tahun 2014, sementara angkatan kerja laki-laki meningkat dari 67,7 juta orang menjadi 69,1 juta orang dalam waktu yang sama.

Peningkatan jumlah angkatan kerja tersebut terjadi seiring dengan perkembangan industrialisasi di Indonesia yang menyebabkan semakin terbukanya lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja baik laki-laki maupun perempuan. Salah satu industri yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang banyak yaitu industri tekstil/garmen terutama pekerja perempuan. Dalam hubungan industrial masih saja terjadi diskriminasi terhadap pekerja, terutama kepada pekerja perempuan. Hasil penelitian Pratiwi (2015) menyatakan bahwa di industri plastik masih terjadi diskriminasi terhadap perempuan. Diskriminasi tersebut terjadi dalam hal status pekerja, upah yang berbeda yaitu laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan untuk pekerja yang berstatus lepas, jaminan kerja dan jaminan keluarga yang lebih banyak bagi laki-laki dibandingkan perempuan. Pembagian kerja yang tidak adil masih juga terjadi, misalnya banyak jenis pekerjaan laki-laki yang dapat dikerjakan oleh perempuan dan sebaliknya banyak jenis pekerjaan perempuan yang dapat dikerjakan oleh laki-laki.

Seiring dengan hal tersebut, pemerintah Indonesia telah menetapkan beberapa peraturan tentang ketenagakerjaan agar tidak ada diskriminasi terhadap pekerja laki-laki maupun

perempuan, seperti pemerintah telah meratifikasi *Convention of Elimination All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) menjadi Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Terutama yang tertuang dalam Pasal 11 Ayat 1 mengenai ketenagakerjaan yang harus diperhatikan oleh pihak manajerial pabrik. Pemerintah juga telah menetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997, terutama Bab VII yang mengatur perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja.

Selain itu, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Indonesia telah mengusung program Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) untuk menghapus segala bentuk diskriminasi baik terhadap laki-laki maupun perempuan. Kesetaraan dan Keadilan Gender juga merupakan salah satu tujuan pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dan dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan peraturan yang baik yaitu PT. Tambun Bungai. Perusahaan tersebut lebih banyak mempekerjakan perempuan dibandingkan laki-laki. Setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak ada yang membedakan antara hak pekerja laki-laki maupun perempuan. Pada 2015, PT. Tambun Bungai mendapatkan penghargaan sebagai juara ke tiga Perusahaan Terbaik yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Perempuan Se-Kalimantan Timur.

Mengingat PT. Tambun Bungai telah mendapatkan penghargaan tersebut, diperkirakan perusahaan telah melaksanakan peraturan kerja yang setara dan adil terkait peraturan perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja. Untuk memastikan pekerja baik laki-laki

maupun perempuan tersebut telah memperoleh hak-haknya dengan baik, penelitian ini mencoba menelaah lebih jauh persepsi pekerja tersebut tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan serta yang ditinjau dari konsep Kesetaraan dan Keadilan Gender.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam latar belakang di atas, secara ringkas masalah-masalah yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan di PT. Tambun Bungai?
2. Bagaimana persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan ditinjau dari konsep Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG)?
3. Sejauh mana hubungan antara karakteristik individu dengan relasi gender dalam pembagian kerja, persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan dan persepsi pekerja tentang peraturan kerja perusahaan ditinjau dari konsep Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) di PT. Tambun Bungai?
4. Sejauh mana hubungan antara relasi gender dalam pembagian kerja di keluarga pekerja dengan persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan dan persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja ditinjau dari konsep Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG)?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan.

2. Menganalisis persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan ditinjau dari konsep Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG).
3. Mengetahui dan menganalisis karakteristik individu yang berhubungan dengan relasi gender dalam pembagian kerja, persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan dan persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja ditinjau dari konsep Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG).
4. Menganalisis hubungan relasi gender dalam pembagian kerja di keluarga dengan persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan dan persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja ditinjau dari konsep Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG).

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak-pihak terkait. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan serta menambah kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjadi akademisi. Bagi kalangan akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian lain mengenai persepsi pekerja tentang pelaksanaan peraturan kerja perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan untuk perbaikan peraturan kerja perusahaan yang lebih memperhatikan dan melaksanakan hak-hak pekerja dan tidak membedakan hak pekerja antara laki-laki dan perempuan serta pihak perusahaan dapat membuat peraturan yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.