

**POTENSI TENAGA KERJA PEREMPUAN  
DALAM MENYONGSONG ERA BONUS DEMOGRAFI.  
(Analisis Data Sakernas Agustus 2016)**

**Sapto Setyodhono**

Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan  
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kaveling 51 Jakarta Selatan  
[Sapto7792@gmail.com](mailto:Sapto7792@gmail.com)

***Abstract***

*Demographic Bonus is a condition of age structure with low dependency level and it is expected to occur in Indonesia in 2020-2030. Its need to be anticipated and put to good use. One way that can be done by preparing labor, especially female labor. This research aims to know the potency of female labor, related to the female labor force participation rate, unemployment rate, and who have experienced work in the last year but stop working now according to education, age group and residence (urban and rural). Data used in this research is Sakernas (August 2016). Analysis used in this research is deskriptif analysis. The research show that the number of female labor is greater than men, but the labor force participation rate is lower. However, the unemployment rate is better. The low level of female labor force participation rate occur in urban, low education level and not in the productive age. High female unemployment rate occur in rural, young age, and high school educated. Those whose work experinced stop workings largely out from labor market and taking care of household. In order to optimize the potency, it is necessary to expand the employment opportunities, improvement of education and training, enterpreneurship development, and agricultural business development in rural areas. In addition, it is necessary to extend the maternity leave policy for female worker, the provision of daycare facilities in the workplace as well as the obligation for housing developers to provide special building facilities for daycare.*

*Keywords: Demographic Bonus, Female, Potensial*

**Abstrak**

Bonus Demografi merupakan kondisi struktur umur penduduk dengan tingkat ketergantungan yang rendah dan diperkirakan akan terjadi di Indonesia pada tahun 2020-2030; perlu diantisipasi dan dimanfaatkan dengan baik. Salah satunya dengan menyiapkan Tenaga Kerja, khususnya Tenaga Kerja Perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui potensi Tenaga Kerja Perempuan, terkait dengan TPAK, TPT, dan yang sudah berpengalaman kerja tetapi pada satu tahun terakhir berhenti kerja menurut pendidikan, kelompok umur dan tempat tinggal di Kota atau Desa. Data yang digunakan adalah row data Sakernas Agustus 2016 yang dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah Tenaga Kerja Perempuan lebih banyak dari laki-laki tetapi TPAKnya lebih rendah, tetapi TPT lebih baik. TPAK Perempuan yang rendah banyak terjadi di Kota, berpendidikan rendah dan bukan umur produktif. Sedangkan, TPT yang tinggi terjadi pada Tenaga Perempuan di Desa, umur muda, dan berpendidikan SLTA. Mereka yang berpengalaman kerja berhenti kerja sebagian besar keluar dari pasar kerja dan mengurus rumah tangga. Guna mengoptimalkan potensi tersebut, perlu upaya perluasan kesempatan kerja, peningkatan pendidikan dan pelatihan, pembinaan kewirausahaan, dan pengembangan usaha pertanian di perdesaan. yang dibarengi dengan peningkatan pendidikan, dan pelatihan kerja Tenaga Kerja Perempuan. Disamping itu perlu kebijakan memperpanjang masa cuti melahirkan, penyediaan fasilitas penitipan anak di tempat kerja serta kewajiban bagi pengembang perumahan untuk menyediakan fasilitas bangunan yang khusus untuk penitipan anak.

*Kata Kunci: Bonus Demografi, Perempuan, Potensi.*

## I. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Bonus Demografi merupakan kondisi struktur umur penduduk dengan tingkat ketergantungan berada di titik terendah, 0,40–0,50, yang berarti setiap 100 orang usia produktif (15-64 tahun) hanya menanggung 49-50 orang tidak produktif. Di Indonesia Bonus Demografi yang merupakan jendela peluang tersebut diperkirakan terjadi pada tahun 2020-2030 tidak otomatis memberikan kesejahteraan pada penduduknya, bila tidak didukung penuh oleh berbagai kebijakan (Moertiningsih. Sri, 2013). Sementara waktu mendatang, setelah berakhirnya masa Bonus Demografi tersebut struktur penduduk Indonesia dicirikan dengan penduduk yang tua, yang berarti beban yang harus ditanggung oleh tenaga kerja produktif menjadi lebih berat. Dalam menghadapi peluang Bonus Demografi tersebut harus memiliki 4 prasyarat, *pertama*: penduduk usia produktif harus berkualitas; *kedua*: partisipasi perempuan dalam pasar kerja harus ditingkatkan; *ketiga*: pemerintah harus menciptakan sebanyak mungkin lapangan kerja, dan *keempat*: tingkat kelahiran harus dikendalikan. Terwujudnya ke-empat prasyarat tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan Indonesia dalam memanfaatkan Bonus Demografi. Hal tersebut tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga peran, dukungan, dan partisipasi dari masyarakat, serta kalangan dunia usaha, terutama kaum perempuannya.

Dari sisi kuantitas, potensi perempuan dalam ketenagakerjaan lebih besar dibandingkan laki-laki. Namun, potensi tersebut belum dioptimalkan peran dan partisipasinya dalam pasar kerja. Pembangunan ketenagakerjaan belum memberikan kesempatan yang sama dalam hal akses, partisipasi, kontrol dan manfaat, sehingga menghambat peran perempuan dalam pembangunan. Dalam hal ini, pemerintah akan melakukan strategi guna memberikan perlindungan, pemenuhan hak, meningkatkan peran dan partisipasi perempuan di berbagai bidang pembangunan, serta mengoptimalkan pengelolaan peluang Bonus Demografi, yakni dengan (1)

Meningkatkan pelaksanaan kebijakan pembangunan yang berkesetaraan gender; (2) Meningkatkan peran serta seluruh komponen bangsa dalam pelaksanaan pembangunan pemberdayaan perempuan; (3) Meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan karena perempuan memiliki banyak potensi yang harus diberi akses lebih besar dan mempermudah akses ke dunia kerja; (4) Menjadikan pelaku usaha mikro sebagai target pembangunan; (5) Memperluas dukungan untuk pendidikan dan keterampilan; (6) Membuat peraturan perundangan terkait dengan pekerjaan di sektor informal untuk memberikan perlindungan dan jaminan kesejahteraan bagi perempuan yang pekerja, agar mereka mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak; dan (7) Membuat mekanisme dan sistem pengawasan terhadap diskriminasi pekerja perempuan (*equal employment opportunities*) untuk memberi jaminan perlindungan dan pemenuhan hak perempuan pekerja dan memberikan lingkungan yang nyaman bagi mereka untuk bekerja (Yembise, Yohana, 2015).

### 2. Permasalahan.

Bagaimana profil dan peran Tenaga Kerja Perempuan, terkait dengan Tingkat Partisipasi Kerja, yang masuk dalam pasar kerja tetapi masih menganggur, serta sudah bekerja tetapi berhenti bekerja.

### 3. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang potensi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia, yang meliputi: Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di pasar kerja, Pengangguran Terbuka, dan dinamika perempuan yang berpengalaman kerja tetapi pada satu tahun terakhir berhenti berkerja.

### 4. Metode Penelitian.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah secara deskriptif, yaitu memberikan gambaran potensi tenaga kerja perempuan, berdasarkan umur, dan pendidikan, serta tempat tinggal perkotaan

atau perdesaan, yang masuk pasar kerja maupun yang tidak masuk dalam pasar kerja; yang masih menganggur, dan yang telah berpengalaman kerja tetapi berhenti kerja. Sumber data yang digunakan adalah *row* data Sakernas Agustus 2016 dan dilengkapi dengan data sekunder lainnya. Sedangkan analisis dilakukan secara deskriptif dengan tabel silang.

## II. Gambaran Umum Potensi Tenaga Kerja.

Jumlah penduduk Indonesia pada 30 Juni tahun 2016, sebanyak 257.912.349 jiwa (Kumolo, Cahyo 2016). Dari jumlah tersebut berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) bulan Agustus 2016 jumlah penduduk yang mampu untuk bekerja atau Penduduk Usia Kerja (PUK) dan sering

disebut sebagai Tenaga Kerja berjumlah 189.096.722 orang, yang terdiri dari laki-laki berjumlah 94.372.152 orang (49,9%) dan perempuan 94.724.570 orang (51,1%). Dari tenaga kerja tersebut yang aktif secara ekonomi atau sebagai Angkatan Kerja (AK) berjumlah 125.443.748 orang, yang terdiri dari laki-laki 77.355.170 orang dan perempuan hanya 48.088.578. Dengan demikian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dan perempuan sebesar 66,34%. Tingkat Partisipasi laki-laki lebih tinggi dari Perempuan, yaitu laki-laki sebesar 81,97%, sedangkan TPAK Perempuan hanya 57,77%. Kondisi tersebut ditunjukkan pada Tabel 1 bahwa Perempuan yang tidak masuk dalam pasar kerja pada tahun 2016 berjumlah 46.635.992 orang, dan yang mengurus rumah tangga sebanyak 35.796.239 orang atau 76,75 %.

**Tabel.1: Jumlah Tenaga Kerja Menurut Kegiatan dan Jenis Kelamin**

Kegiatan	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
<b>PUK</b>	94.372.152	94.724.570	189.096.722
<b>Angkatan Kerja</b>	77.355.170	48.088.578	125.443.748
<b>Bekerja</b>	72.943.627	45.468.346	118.411.973
<b>Penganggur terbuka</b>	4.411.543	2.620.232	7.031.775
<b>BAK</b>	17.016.982	46.635.992	63.652.974
<b>Sekolah</b>	7.954.807	7.967.222	15.922.029
<b>Mengurus RT</b>	3.540.964	35.794.239	39.335.203
<b>Lainnya</b>	5.521.211	2.874.531	8.395.742
<b>PTAK (%)</b>	81,97	50,77	66,34
<b>TPT (%)</b>	5,70	5,45	5,61

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016, diolah

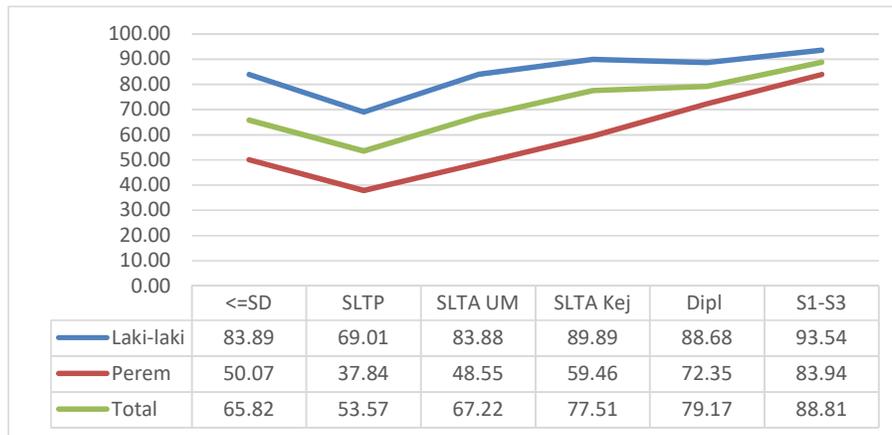
Tabel 1 juga menunjukkan, selain TPAK yang rendah, ternyata Tenaga Kerja Perempuan yang bekerjapun jumlahnya jauh di bawah Tenaga Kerja Laki-laki. Tenaga Kerja Laki-laki yang bekerja berjumlah 72.943.627 orang, sementara yang perempuan hanya 45.468.346 orang. Tetapi sebaliknya bila di lihat dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)nya, yang Perempuan lebih rendah dari yang laki-laki, perempuan 5,45 % sementara laki-laki 5,70 %. Data ini menunjukkan bahwa proporsi perempuan yang masuk pasar kerja, lebih banyak yang bekerja dari pada yang laki-laki.

## Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tabel 1. menunjukkan bahwa TPAK perempuan lebih rendah dari pada laki-laki. Bila di rinci lebih lanjut berdasarkan pendidikannya, di semua jenjang pendidikan TPAK perempuan lebih rendah dari pada TPAK laki-laki. Kesenjangan TPAK perempuan dan laki-laki tertinggi dialami pada Tenaga Kerja yang berpendidikan SLTP, laki-laki 69,01% dan perempuan hanya 37,84%. Sedangkan kesenjangan yang terkecil adalah pada pendidikan Univ/PT, TPAK laki-laki sebesar 93,54% dan perempuan 83,94 %. Selain itu makin tinggi tingkat pendidikan perempuan TPAKnya semakin tinggi, kecuali

perempuan yang berpendidikan SD lebih tinggi dari SLTP, bahkan sedikit lebih tinggi dari perempuan yang berpendidikan SLTA Umum. Data tersebut mengindikasikan bahwa makin tinggi pendidikan perempuan yang masuk pasar kerja relatif sama dengan Tenaga Kerja Laki-laki. Sedangkan tingginya TPAK

perempuan yang berpendidikan SD tersebut, kemungkinan karena yang berpendidikan SD pada umumnya tergolong penduduk yang relatif miskin, sehingga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya mereka harus bekerja tanpa memilih jenis pekerjaannya (Priyono. Edy,2015).

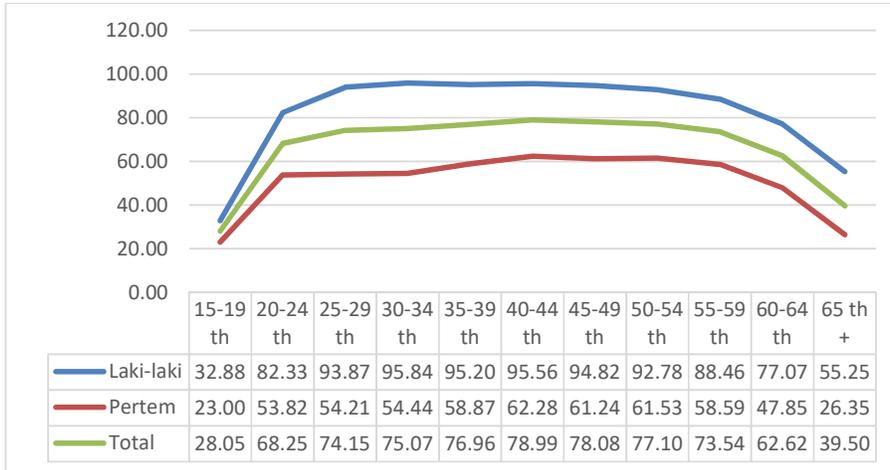


**Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Tertinggiyang Ditamatkan.**

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Sama dengan TPAK menurut pendidikan, TPAK Perempuan di setiap kelompok umur lebih rendah dari pada TPAK Laki-laki. Secara umum pada umur muda 15-19 tahun TPAKnya rendah dan semakin tua merangkak naik sampai 20-24 tahun, 25-29 tahun dan 30-34 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa TPAK tinggi terjadi pada umur produktif. Namun ada perbedaan antara TPAK Laki-laki dan Perempuan berdasarkan kelompok umur, terutama pada kelompok umur 20 sampai dengan 39 tahun. Pada umur tersebut TPAK laki-laki naik sedikit, tetapi TPAK perempuan setelah umur 20 tahun sampai umur 30 tahun menurun kemudian

naik lagi. Hal ini juga dapat ditunjukkan dari angka kesenjangan TPAK antara laki-laki dan TPAK Perempuan. Kesenjangan TPAK tersebut terjadi mulai kelompok umur 20-24 tahun, dan tertinggi terjadi pada kelompok umur 25-29 tahun, kemudian cenderung tetap sampai sampai umur 50 -54 tahun, dan selanjutnya menurun. Pada TPAK Perempuan yang cenderung menurun dan dengan tingkat kesenjangan yang tinggi tersebut, mengindikasikan bahwa Tenaga Kerja Perempuan pada umur tersebut banyak yang keluar dari pasar kerja di banding dengan Laki-laki.

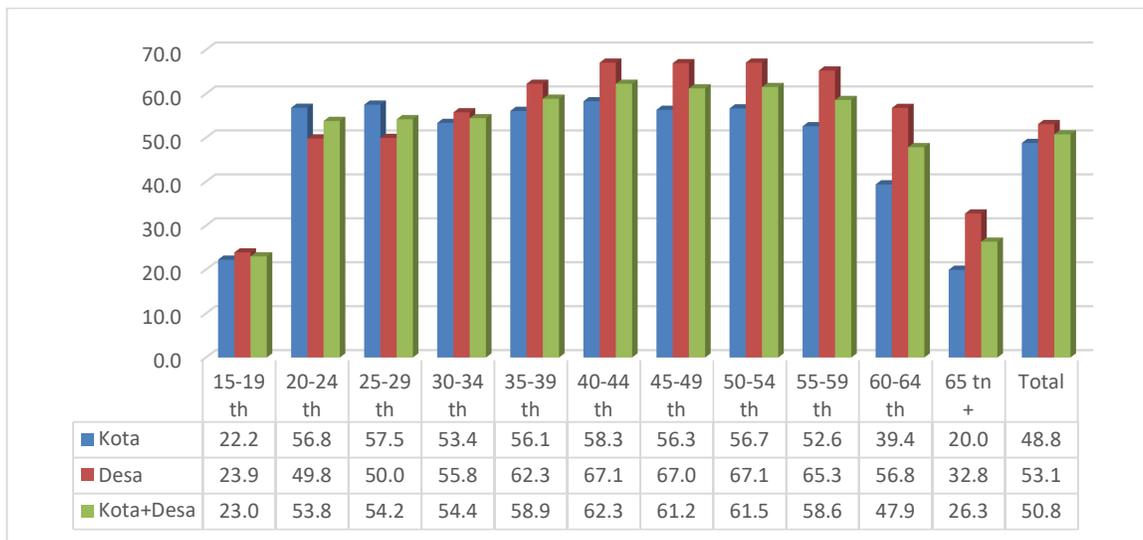


**Gambar 2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin**

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Berdasarkan kelompok umur, TPAK Perempuan terendah berada di Kelompok Umur 15-19 tahun. Pada umur 20-29 tahun TPAKnya naik, kemudian naik secara pelan sampai dengan kelompok umur 50-54 tahun, dan menurun sampai dengan kelompok umur 65 tahun lebih. TPAK Perempuan pada kelompok umur 15-19 tahun rendah, karena banyak yang masih sekolah, dan di Kota lebih

banyak dari pada di Desa. Pada kelompok umur 20-24 tahun dan 25-29 tahun TPAK Perempuan di Desa lebih rendah, berarti pada kelompok umur tersebut banyak Perempuan di Desa yang tidak masuk dalam pasar, mereka lebih memilih mengurus rumah tangganya. Berbeda dengan umur tersebut, sejak kelompok umur 30-34 dan seterusnya TPAK Perempuan di Desa lebih tinggi (Gambar 3).

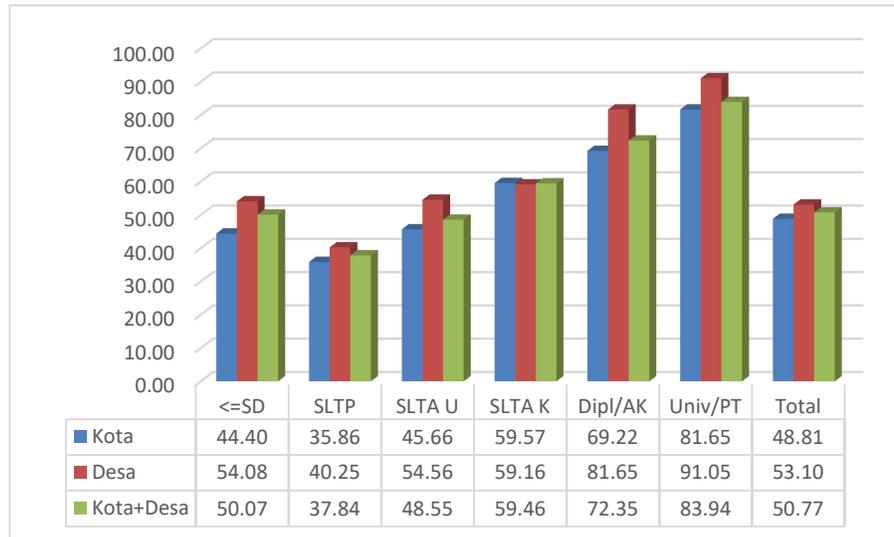


**Gambar 3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan Menurut Kelompok Umur dan Tempat Tinggal di Kota dan di Desa.**

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, ternyata pada umumnya makin tinggi pendidikan Perempuan, TPAKnya semakin tinggi, berarti makin tinggi pendidikan makin banyak yang masuk ke dalam pasar kerja. TPAK Perempuan terendah adalah mereka yang berpendidikan SLTP,

kemungkinan karena masih banyak yang melanjutkan sekolah di SLTA atau Perguruan Tinggi, sehingga tidak masuk dalam pasar kerja. Bila di lihat berdasarkan tempat tinggalnya, pada umumnya Perempuan yang tinggal di Perdesaan TPAK relatif lebih tinggi.



**Gambar 4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan Menurut Kelompok Umur dan Tempat Tinggal di Kota dan di Desa**

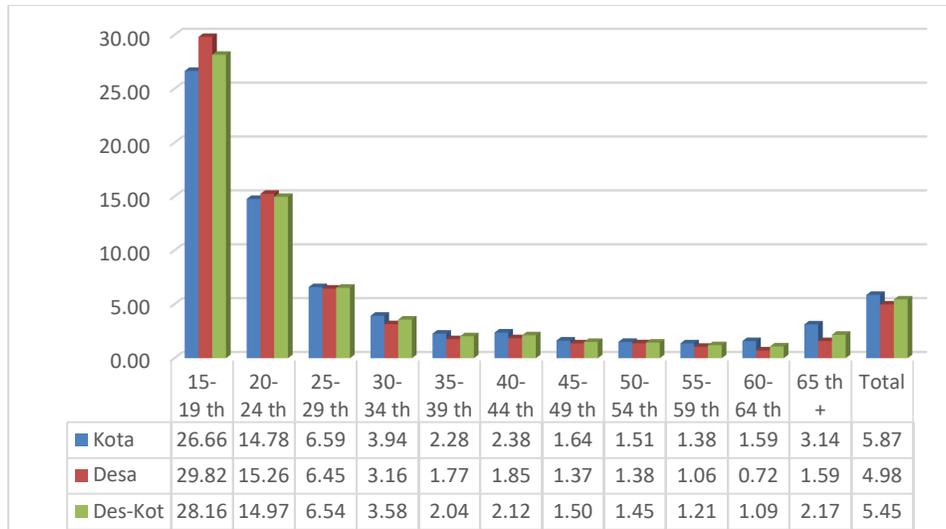
Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

### Pengangguran Terbuka

Tidak semua Angkatan Kerja yang masuk dalam pasar kerja dapat bekerja, sebagian dari mereka belum mendapatkan pekerjaan atau menganggur dan sering disebut dengan pengangguran terbuka. Jumlah pengangguran terbuka perempuan lebih sedikit dari laki-laki. Penganggur perempuan berjumlah 2.620.232 orang lebih sedikit dari pada laki-laki yang berjumlah 4.411.543 orang. Sama dengan jumlah penganggur secara absolut, jumlah relatif atau TPT perempuan juga lebih rendah dari laki-laki, yaitu: TPT laki-laki sebesar 5,70%. Sementara TPT perempuan hanya 5,45%, data tersebut mengindikasikan bahwa perempuan yang masuk ke pasar kerja lebih banyak yang mendapatkan pekerjaan dari pada laki-laki.

Berdasarkan kelompok umur perempuan, TPT tertinggi terjadi pada

kelompok umur 15-19 tahun, kemudian menurun drastis sampai dengan kelompok umur 30-34 tahun, selanjutnya menurun sedikit demi sedikit sampai kelompok umur lebih dari 65 tahun. Menurut kelompok umur tersebut pada umumnya TPT perempuan lebih rendah dari pada laki-laki, kecuali pada kelompok umur 15-19 tahun, 40-44 tahun, 45-49 tahun dan kelompok umur 65 tahun ke atas. Berdasarkan tempat tinggalnya ada kecenderungan bahwa pada kelompok umur muda TPT Perempuan di Desa lebih tinggi dari pada di Kota. Hal ini terjadi pada kelompok umur 15-19 tahun dan 20-24 tahun. Namun setelah kelompok umur 25-29 tahun TPT nya menurun, dan ada kecenderungan TPT Perempuan di Perkotaan lebih tinggi dari pada di Perdesaan. (Gambar 4). Data tersebut mengindikasikan bahwa pada kelompok umur 30-34 tahun ke atas jumlah Pengangguran Perempuan di Perdesaan lebih rendah dari pada di Perkotaan.

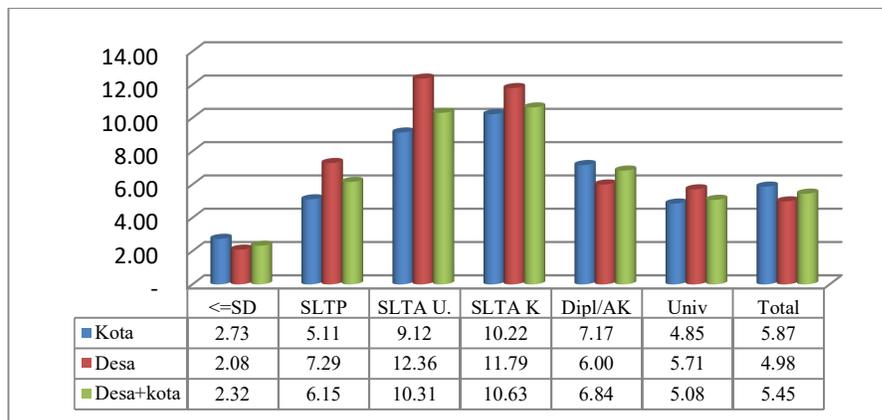


**Gambar 5. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Perempuan menurut Kelompok Umur dan Tempat Tinggal di Kota dan di Desa**

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Berbeda dengan Kelompok umur, berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, TPT perempuan yang tinggi terjadi pada pendidikan menengah, tertinggi pada pendidikan SLTA Umum, dan tertinggi ke dua yang berpendidikan SLTA Kejuruan. Sedangkan TPT terendah terjadi pada perempuan yang berpendidikan SD. Secara keseluruhan TPT di Perdesaan lebih rendah dari Perkotaan. Namun bila dilihat berdasarkan pendidikannya, ternyata untuk TPT Perempuan yang berpendidikan SLTP,

SLTA dan Perguruan Tinggi di Perdesaan lebih tinggi dari pada di Perkotaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengangguran Perempuan dengan pendidikan tersebut lebih banyak di Perdesaan dari Pada di Perkotaan (Gambar 5). Data tersebut mengindikasikan bahwa pengangguran terbuka perempuan di Perdesaan yang perlu lebih mendapatkan perhatian adalah mereka yang berpendidikan SLTP, SLTA, dan Perguruan Tinggi, sedangkan di Perkotaan yang berpendidikan lainnya.



**Gambar 6. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Perempuan Menurut Pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan Tempat Tinggal di Desa dan di Kota.**

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016, diolah

Walaupun belum mendapatkan pekerjaan, tidak semua pengangguran mencari pekerjaan. Berdasarkan katagori pengangguran dibagi

menjadi 4,yaitu: *kategori 1* adalah mereka yang mencari pekerjaan, *kategori 2*: mempersiapkan usaha, *kategori 3*: mereka

yang merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan/putus asa, dan *kategori 4* adalah mereka yang sudah diterima kerja tetapi belum mulai kerja. Tabel 2 menunjukkan bahwa katagori penganggur terbuka terbanyak adalah mencari pekerjaan (kategori 1), yaitu: sebanyak 5.361.903 orang, laki-laki sebanyak 3.520.952 orang, dan perempuan sebanyak 1.840.951 orang; terbanyak ke dua adalah mereka yang putus asa, yaitu sebanyak 1.273.284 orang, laki-laki berjumlah 667.081 orang, sementara perempuan sejumlah 606.203 orang. Jumlah terkecil penganggur terbuka berdasarkan

kategori adalah yang mempersiapkan usaha, yaitu berjumlah 188.082 orang. Ternyata jumlah perempuan dengan kategori 2 tersebut lebih banyak dari pada yang laki-laki, yaitu: perempuan berjumlah 101.137 orang sementara laki-laki hanya 86.945 orang. Penganggur Terbuka yang sedang menyiapkan usaha tersebut dapat dijadikan sebagai proksi Penganggur Terbuka yang berniat menjadi wirausaha. Berdasarkan data tersebut, dapat diindikasikan bahwa perempuan yang ingin menjadi wirausaha lebih banyak dari pada laki-laki.

**Tabel 2. Jumlah Penganggur Terbuka menurut Kategori dan Jenis Kelamin (orang)**

Kategori pengangguran terbuka	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
mencari pekerjaan	3.520.952	1.840.951	5.361.903
mempersiapkan usaha	86.945	101.137	188.082
putus asa	667.081	606.203	1.273.284
sudah diterima kerja, belum mulai	136.565	71.941	208.506
Total	4.411.543	2.620.232	7.031.775

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Dari ke empat kategori pada umumnya jumlah penganggur laki-laki dengan perkategori 1 sampai 4 lebih banyak dari pada Perempuan, kecuali pada kategori mempersiapkan usaha. Namun bila dilihat masing-masing laki-laki atau Perempuan (Tabel 3), ternyata untuk perempuan katagori yang jumlah proporsinya lebih banyak tidak hanya pada katagori yang menyiapkan usaha,

tetapi juga terjadi pada perempuan yang putus asa. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi perempuan yang mengalami putus asa lebih banyak dari pada laki-laki. Untuk itu perlu mendapatkan perhatian dan perlakuan yang berbeda dalam proses penempatan antara perempuan dan laki-laki, terutama dan menumbuhkan motivasi dan kepercayaan diri.

**Tabel 3. Jumlah Proporsi Penganggur Terbuka menurut Katagori dan Jenis Kelamin (%)**

Kategori pengangguran terbuka	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
mencari pekerjaan	79,81	70,26	76,25
mempersiapkan usaha	1,97	3,86	2,67
putus asa	15,12	23,14	18,11
sudah diterima kerja, belum mulai	3,10	2,75	2,97
Total	100,00	100,00	100,00

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

### Tenaga Kerja yang Mempunyai Pengalaman Kerja dan Berhenti Kerja

Berbeda dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja, tenaga kerja yang telah mempunyai pengalaman kerja atau pernah mempunyai

pekerjaan/usaha sebelumnya sebanyak 82.868.901 orang, laki-laki sebanyak 45.101.151 orang (54,42 %) dan Perempuan sebanyak 37.767.750 orang (45,58 %).

**Tabel.4. Jumlah Tenaga Kerja Yang Pernah Mempunyai Pengalaman Kerja Sebelumnya, Menurut Jenis Kelamin**

Pendidikan	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
<=SD	18.613.131	18.360.198	36.973.329
SLTP	8.426.769	6.617.744	15.044.513
SLTA Umum	8.244.818	5.905.926	14.150.744
SLTA Kejuruan	5.566.641	3.532.153	9.098.794
Diploma/AK	1.127.284	1.121.646	2.248.930
S1/S2/S3	3.122.508	2.230.083	5.352.591
Total	45.101.151	37.767.750	82.868.901

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Tabel 4. menunjukkan bahwa Tenaga kerja yang mempunyai Pengalaman Kerja terbanyak adalah yang berpendidikan SD ke bawah, terbanyak kedua adalah SLTP dan yang ketiga SLTA Umum, sedangkan yang paling sedikit adalah yang berpendidikan Diploma, dan terendah kedua adalah yang berpendidikan Universitas S1/S2/S3. Hal ini sejalan dengan jumlah Tenaga Kerja yang bekerja menurut pendidikan. Dari jumlah yang telah mempunyai pengalaman kerja tersebut, yang pada satu tahun terakhir pernah berhenti bekerja relatif banyak, yaitu berjumlah 9.106.316 orang (10,99%), yang terdiri dari laki-laki sebanyak 5.432.214 orang (59,65 %), sedangkan yang perempuan hanya 3.674.102 orang (48,35 %).

Mirip dengan keadaan seluruh tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja, tenaga kerja yang berpengalaman dan satu terakhir berhenti kerja menurut pendidikan dan jenis kelamin (Tabel 5) juga menunjukkan bahwa tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja dan berhenti bekerja menurut pendidikan, terbanyak adalah yang berpendidikan SD ke bawah, yaitu sebanyak 3.049.926 orang, yang terdiri dari laki-laki 1.716.996 orang dan perempuan 1.332.930 orang; terbanyak ke dua SLTA Umum dan yang terbanyak ke tiga adalah berpendidikan SLTP. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang berpengalaman dan satu tahun terakhir

berhenti bekerja yang paling sedikit adalah yang berpendidikan Diploma, yaitu laki-laki hanya 135.184 orang dan Perempuan hanya 87.534 orang. dan tersedikit ke dua adalah berpendidikan Universitas S1/S2/S3. Kondisi ini relatif sama dengan jumlah Tenaga Kerja yang mempunyai pengalaman kerja berdasarkan pendidikan. Berbeda dengan jumlah absolut, ternyata jumlah relatif (proporsi) di masing-masing tingkat pendidikan menurut jenis kelamin ternyata mempunyai kecenderungan yang berbeda (Tabel 6). Proporsi jumlah Tenaga Kerja yang mempunyai pengalaman kerja sebelumnya dan berhenti bekerja, menurut masing-masing pendidikan dan jenis kelaminnya yang dinyatakan dalam satuan persen(%), secara keseluruhan sebanyak 10,99%, dan laki-laki lebih banyak dari perempuan, yaitu laki-laki sebanyak 12,04% dan perempuan hanya 9,73%. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki yang mempunyai pengalaman kerja dalam waktu satu tahun terakhir berhenti kerja lebih banyak dari pada yang perempuan. Kondisi tersebut juga terjadi di setiap jenjang pendidikannya, laki-laki yang satu tahun berhenti kerja lebih banyak dari pada yang perempuan. Sedang menurut pendidikan, proporsi tertinggi terjadi pada pendidikan SLTA kejuruan, kemudian SLTA Umum, sedangkan yang terendah terjadi pada yang berpendidikan SD ke bawah.

**Tabel 5. Jumlah Tenaga Kerja Yang Mempunyai Pengalaman Kerja Sebelumnya dan Berhenti Bekerja, Menurut Pendidikan(%)**

Pendidikan	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
<=SD	1.716.996	1.332.930	3.049.926
SLTP	1.132.554	723.415	1.855.969
SLTA Umum	1.140.618	741.208	1.881.826
SLTA Kej	1.019.955	540.783	1.560.738
Diploma	135.184	87.534	222.718
Univ/PT	286.907	248.232	535.139
Total	5.432.214	3.674.102	9.106.316

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2016. diolah

Bila di telusuri lebih lanjut berdasarkan jenis kelamin di masing-masing jenjang pendidikan, proporsi tertinggi yang berhenti bekerja terjadi pada laki-laki yang berpendidikan SLTA kejuruan, sedangkan yang terendah terjadi pada perempuan yang berpendidikan SD. Proporsi Laki-laki di setiap jenjang pendidikan yang mempunyai pengalaman kerja dan pada satu tahun terakhir berhenti kerja pada umumnya lebih banyak

dari pada perempuan, kecuali pada perempuan yang berpendidikan Universitas lebih banyak dari pada laki-laki, yaitu proporsi perempuan yang berpengalaman kerja dan dalam satu tahun terakhir berhenti kerja sebanyak 11,13%, sementara yang laki-laki hanya 9,19%. Hal ini menunjukkan bahwa pada satu tahun terakhir perempuan berpendidikan S1/S2 dan atau S3 banyak yang berhenti kerja dari pada laki-laki yang berpendidikan sama.

**Tabel.6. Proporsi Jumlah Tenaga Kerja Yang Mempunyai Pengalaman Kerja Sebelumnya dan Berhenti Bekerja, Menurut masing-masing Pendidikan dan Jenis Kelaminnya(%)**

Pendidikan	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
<b>SD</b>	9,22	7,26	8,25
<b>SLTP</b>	13,44	10,93	12,34
<b>SLTA Umum</b>	13,83	12,55	13,30
<b>SLTA Kejuruan</b>	18,32	15,31	17,15
<b>Diploma</b>	11,99	7,80	9,90
<b>Univ/PT</b>	9,19	11,13	10,00
<b>Total</b>	12,04	9,73	10,99

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Berdasarkan kelompok umur, jumlah tenaga kerja yang berpengalaman kerja dan satu tahun kerja berhenti kerja terbanyak terjadi pada kelompok umur muda, dan makin tua umurnya yang berhenti bekerja relatif sedikit. Kelompok umur tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja yang proporsinya paling banyak berhenti kerja terjadi pada kelompok umur 15-19 tahun, tertinggi ke dua pada kelompok umur 20-24 tahun dan yang tersedikit proposinya adalah

mereka yang berumur lebih dari 65 tahun (Tabel 7).

Bila dilihat berdasarkan jenis kelamin pola tersebut sama, yaitu makin tua kelompok umur jumlah proporsi yang berhenti bekerja makin sedikit, dan pada umumnya jumlah proporsi perempuan masing-masing kelompok umur yang berhenti bekerja lebih sedikit dari pada yang laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa makin tinggi umur tenaga kerja sudah lebih mapan dan tidak berhenti bekerja.

**Tabel .7. Proporsi Tenaga Kerja Yang Mempunyai Pengalaman Kerja Sebelumnya dan Berhenti Bekerja, Menurut Kelompok Umur(%)**

Umur	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
15-19 th	48,19	45,74	46,92
20-24 th	33,60	25,77	29,92
25-29 th	20,18	13,21	16,94
30-34 th	12,89	8,97	11,12
35-39 th	9,88	8,46	9,25
40-44 th	7,57	6,54	7,13
45-49 th	7,23	7,13	7,19
50-54 th	6,02	5,36	5,72
55-59 th	6,72	5,49	6,18
60-64 th	5,74	5,00	5,41
65 th +	3,36	2,70	3,02
<b>Total</b>	<b>12,04</b>	<b>9,73</b>	<b>10,99</b>

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Berdasarkan tempat tinggalnya di kota atau di desa, jumlah proporsi Tenaga Kerja yang mempunyai pengalaman kerja dan satu tahun terakhir berhenti kerja secara umum banyak terjadi di kota, yaitu 11,36% sementara di desa hanya 10,53%. Namun bila dilihat berdasarkan tempat tinggal dan jenis kelaminnya, ternyata jumlah proporsi laki-laki

yang berpengalaman dan pada satu tahun terakhir berhenti kerja di kota lebih banyak, yaitu 12,74%, sedangkan laki-laki di desa hanya 11,17 %. Berbeda dengan laki-laki, Perempuan yang berpengalaman dan berhenti kerja di Desa lebih banyak, yaitu di Desa 9,78% sedangkan di kota hanya 9,69%. (Tabel 8)

**Tabel .8. Proporsi Tenaga Kerja Yang Mempunyai Pengalaman Kerja Sebelumnya dan Berhenti Bekerja, Menurut Tempat Tinggal di Kota/ Desa dan Jenis Kelamin**

Tempat Tinggal	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Kota	12,74	9,69	11,36
Desa	11,17	9,78	10,53
<b>Total</b>	<b>12,04</b>	<b>9,73</b>	<b>10,99</b>

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Tenaga kerja Perempuan yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena alasan tertentu dalam waktu setahun terakhir memutuskan untuk berhenti kerja. Alasan utama mereka berhenti bekerja ternyata bervariasi, yaitu terbanyak (di luar alasan lainnya) adalah karena mengurus rumah tangga, sebanyak 771.385 orang (21%), terbanyak kedua habis masa kerja/kontrak berjumlah 550.777 orang (14,99%), ke tiga karena pendapatannya kurang memuaskan sebanyak 438.730 orang (11,94%). Sedangkan alasan paling sedikit adalah karena pekerjaannya yang di geluti tidak sesuai dengan keahlian/keterampilannya yang hanya

67.330 orang (1,83%). Adapun mereka yang berhenti bekerja karena hamil sebanyak 265.782 orang (7,23%).

Jumlah Perempuan yang berpengalaman dan satu tahun berhenti karena alasan lainnya sebanyak 958.303 orang (26%), berarti jumlah di luar yang alasan lainnya sebanyak 728.394 orang (68,95%). Dari Jumlah di luar alasan karena lainnya tersebut ternyata Tenaga Kerja perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dan dalam satu tahun terakhir memutuskan untuk berhenti kerja disebabkan karena kemauan sendiri (Pendapatan Kurang memuaskan, tidak cocok dengan lingkungannya, tidak sesuai dengan

keahliannya, karena Hamil atau mengurus rumah tangga). Ternyata lebih banyak 502,247

orang (68,95%), dibanding alasan lainnya.

**Tabel 9. Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Yang Mempunyai Pengalaman Kerja Sebelumnya dan Berhenti Bekerja, Menurut Alasan Berhenti Bekerja**

Alasan Berhenti Bekerja	Jumlah	
	Orang	(%)
1. PHK	120.584	3,28
2. Usaha terhenti/bangkrut	137.205	3,73
3. Pendapatan kurang memuaskan	438.730	11,94
4. Tidak cocok dengan lingkungan kerja	364.006	9,91
5. Habis masa kerja/kontrak	550.777	14,99
6. Tidak sesuai dengan keahlian/keterampilannya	67.330	1,83
7. Hamil	265.782	7,23
8. Mengurus rumah tangga	771.385	21,00
9. Lainnya	958.303	26,08
Total	3.674.102	100,00

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Mereka yang berhenti bekerja tidak semuanya mengangur, sebagian dari mereka sudah bekerja kembali, namun tidak sedikit dari

mereka yang keluar dari pasar kerja, yaitu sekolah, mengurus rumah tangga atau melakukan kegiatan lainnya (Tabel 10).

**Tabel 10 : Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Yang Mempunyai Pengalaman Kerja Sebelumnya dan Berhenti Bekerja, Menurut Kegiatan dan Tempat Tinggal Desa/Kota**

Kegiatan	Klasifikasi Desa/Kota		Total
	Kota	Desa	
<b>Tenaga Kerja Bekerja</b>	2.023.719	1.650.383	3.674.102
<b>Penganggur Terbuka</b>	630.603	334.295	964.898
<b>BUK</b>	326.979	204.857	531.836
<b>Sekolah</b>	1.039.018	1.095.892	2.134.910
<b>Mengurus RT lainnya</b>	27.119	15.339	42.458
<b>PTAK</b>	997.068	1.033.567	2.030.635
<b>TPT</b>	41.950	62.325	104.275
	47,32	32,67	40,74
	34,15	38,00	35,53

Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Tabel 10, menunjukkan bahwa Tenaga Perempuan yang satu tahun terakhir berhenti bekerja berjumlah 3.674.102 orang, sebagian besar keluar dari pasar kerja atau menjadi Bukan Angkatan Kerja (BAK), yaitu sebanyak 2.134,910 orang (58,11 %), yang sebagian besar tinggal di Desa, sebanyak 1.033.567 orang, sementara di kota hanya 997,068 orang. Dari Tabel 10. tersebut juga menunjukkan bahwa dari mereka yang masih di pasar kerja dan sudah mendapatkan pekerjaan kembali hanya 964.898 orang (26,26%), yang sebagian besar adalah laki-laki sebanyak

630.603 orang dan yang Perempuan hanya 334.295 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa laki-laki lebih banyak yang mendapatkan pekerjaan kembali.

### III. Pembahasan

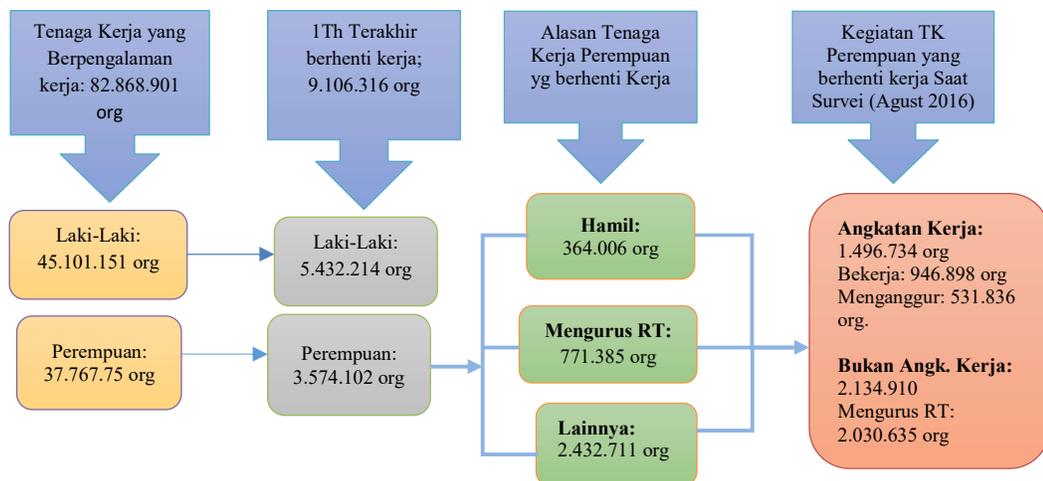
Secara keseluruhan potensi atau jumlah Tenaga Kerja Perempuan lebih banyak dari pada Laki-laki, tetapi yang masuk dalam pasar kerja relatif masih sedikit yaitu hanya 50,77%. Banyaknya perempuan yang masuk dalam pasar kerja di suatu negara dipengaruhi oleh

kondisi ekonomi dan budaya yang berkembang (Borjas, 210). Masyarakat Indonesia pada umumnya dikenal dengan sistem yang patriarkis meskipun sebenarnya terdapat variasi corak patriarki antar budaya. Salah satu masyarakat yang dikenal dengan kebudayaannya yang patriarkis adalah Jawa.

Masyarakat Jawa merupakan masyarakat yang memiliki pembatasan-pembatasan tertentu dalam relasi gender yang memperlihatkan kedudukan dan peran laki-laki lebih dominan dibanding dengan perempuan, walaupun karena pengaruh budaya barat secara perlahan telah terjadi pergeseran. Pengaruh budaya masyarakat tersebut, dan adanya kodrat reproduksi perempuan, serta budaya mengasuh anak; mengakibatkan sebagian besar Tenaga Kerja Perempuan tidak masuk dalam pasar kerja, lebih memilih melakukan kegiatan mengurus Rumah Tangga.

Namun demikian tidak sedikit Tenaga Kerja Perempuan yang ingin bekerja masih menganggur, karena tidak adanya kesempatan kerja yang sesuai.

Gambar 6, menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja perempuan yang berhenti kerja ingin mengurus rumah tangga, tetapi karena keterbatasan kesempatan kerja, akhirnya mereka keluar dari pasar kerja dan mengurus rumah tangga. Dari 3.574.102 orang Tenaga Kerja Perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dan satu tahun terakhir berhenti kerja karena alasan mengurus rumah tangga hanya 771.385 orang (26,49%), tetapi kenyataannya pada saat wawancara yang mengurus rumah menjadi lebih banyak, yaitu sebanyak 2.030.635 orang (56,81%). Sementara yang dapat bekerja kembali hanya 946.898 orang (25,77%).



**Gambar 6. Alur Jumlah Tenaga Kerja Perempuan Yang Mempunyai Pengalaman Kerja dan satu tahun terakhir berhenti kerja, serta kondisi waktu wawancara (Agustus 2016).**  
Sumber: BPS, Sakernas edisi Agustus 2016 diolah

Rendahnya kesempatan kerja Tenaga Kerja Perempuan juga tercermin dari masih tingginya angka TPT Perempuan pada Agustus 2016 sebesar 5,45%, walaupun lebih rendah dari TPT laki-laki tetapi masih di atas TPT alami yang hanya sekitar 4 %. Hal ini juga didukung dengan Penganggur Perempuan yang mencari pekerjaan jumlahnya paling banyak, yaitu sebanyak 70,67%. Kesulitan Penganggur Perempuan untuk mendapatkan pekerjaan juga diindikasikan dengan masih tingginya jumlah Penganggur Perempuan dengan kategori putus asa atau merasa tidak mungkin lagi mendapatkan pekerjaan, sebanyak 23,14% lebih banyak dari Laki-laki yang hanya 14,12%.

Jumlah Penganggur Perempuan yang berkategori menyiapkan usaha lebih banyak dari pada Laki-laki, yaitu sebanyak 101.137 orang, sementara Laki-laki hanya 86.945 orang. Untuk itu perlu dilakukan upaya mendorong lebih banyak Tenaga Kerja Perempuan untuk menjadi wirausaha. Berdasarkan penelitian, pada umumnya perempuan yang berwirausaha lebih berhasil dari pada laki-laki. Hal ini antara lain ditunjukkan oleh hasil survei para pemilik bisnis yang dilakukan oleh Census Bureau pada tahun 2002 menemukan bahwa 6,5 juta perusahaan pemiliknya adalah wanita, 13,2 juta dimiliki pria, dan 2,7 juta dimiliki oleh pria dan wanita. Ternyata bisnis-bisnis yang dimiliki oleh wanita tumbuh dengan kecepatan dua kali lipat kecepatan nasional untuk semua perusahaan swasta dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2002. (Hisrich D. Robert dkk, 2008).

Guna memperluas kesempatan kerja untuk menurunkan TPT dan meningkatkan TPAK Tenaga Kerja Perempuan, dapat dikembangkan pekerjaan yang dapat dikerjakan di rumah atau dekat dengan rumahnya. Dengan demikian, selain mereka dapat bekerja dan berpenghasilan, juga masih dapat melakukan kegiatan mengurus rumah tangganya. Pekerjaan tersebut antara lain dengan mengembangkan pekerjaan rumahan yang sekarang banyak dikembangkan oleh industri guna menekan biaya produksinya sehingga dapat bersaing di era global, yang persaingannya makin ketat. Menurut Suwaji, Sri, Yunjari Dkk 29015, pada dasarnya para pekerja rumahan sebagian besar adalah wanita. Mereka pada umumnya

merupakan ibu rumah tangga, yang merasa terbantu dengan adanya tambahan penghasilan saat mereka melakukan pekerjaan umahan ketimbang mereka berdiam diri saja di rumah. Upaya ini dapat dilakukan dipedesaan maupun di perkotaan yang TPAK rendah dan atau TPT Tenaga Perempuannya relatif tinggi. Hal ini juga menguntungkan bagi perusahaan karena dapat mendapatkan tenaga kerja dengan upah yang murah. Di lain pihak Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan tersebut pada umumnya tidak memperlmasalahkan, karena dengan bekerja berarti ada jaminan ekonomi untuk keluarganya. Permasalahan akan timbul bila mereka dibayar jauh dari yang seharusnya atau hanya di eksplorasi, tanpa adanya perlindungan. Untuk itu, selain meningkatkan keterampilan kepada Tenaga Kerja Perempuan yang mengerjakan pekerjaan rumahan, juga perlu ditingkatkan perlindungannya.

Saat ini Indonesia di hadapkan pada masalah masih rendahnya produksi pertanian, sehingga beberapa komoditi strategis, seperti jagung dan daging masih import. Pemuda yang berminat untuk bekerja di sektor pertanian dari waktu ke waktu makin berkurang (Pambudy. Rachmat, 2013). Sementara TPT Perempuan tertinggi adalah mereka yang berpendidikan SLTA dan tinggal di Pedesaan. Untuk menurunkan TPT sekaligus meningkatkan TPAK Tenaga Kerja Perempuan di Pedesaan dapat dikembangkan usaha pertanian. Menurut Todaro & Smith tahun 2006, kaum wanita merupakan sumber tenaga kerja tambahan guna mengurus tanaman pangan, mengurus konsumsi keluarga, memelihara ternak, menekuni industri rumah tangga untuk mencari sedikit penghasilan keluarga, serta mengerjakan segala urusan rumah tangga. Studi mengenai alokasi waktu kaum wanita dalam mengerjakan aneka tugas tersebut, akhirnya mengukuhkan pengakuan internasional mengenai berapa besar dan pentingnya kontribusi kaum wanita di daerah-daerah pedesaan pada umumnya, dan dalam sektor pertanian khususnya. Menurut hasil-hasil studi, selain tugas-tugas rumah tangga, kaum wanita juga menyediakan 60% hingga 80% tenaga kerja pertanian di Asia dan Afrika, serta 40% di Amerika Latin. Selama ini kaum wanita telah memberikan kontribusi yang besar dan

penting dalam ekonomi pertanian, khususnya sektor tanaman pangan yang cepat menghasilkan uang (cash crops), seperti buah-buahan, tanaman rempah atau bumbu dan sayur-sayuran.

Makin tinggi pendidikan Tenaga Kerja Perempuan TPAKnya lebih tinggi, namun sudah lebih kecil dari pada TPT nasional. Dengan demikian walaupun Tenaga Kerja Perempuan yang masuk dalam pasar kerja lebih sedikit, tetapi yang mendapatkan pekerjaan lebih banyak dari pada Laki-laki. Untuk itu pemerintah perlu lebih mendorong kaum perempuan untuk mendapatkan pendidikan tinggi. Berdasarkan data Tenaga Kerja Perempuan yang berpendidikan Universitas yang mempunyai pengalaman Kerja dan pada satu tahun terakhir berhenti Kerja, lebih banyak dari pada Laki-laki. Tenaga Kerja Perempuan yang berpendidikan tinggi tersebut merupakan potensi sumber daya manusia yang telah menghabiskan biaya yang tidak sedikit yang harus dikeluarkan oleh keluarganya dan atau negara. Apabila mereka tidak bekerja, tidak masuk dalam pasar kerja dan hanya mengurus Rumah Tangga maka biaya investasi yang telah dikeluarkan dapat hilang begitu saja. Oleh karena itu perlu diupayakan agar mereka dapat bekerja dan menghasilkan barang dan jasa, tetapi kebutuhan khususnya dapat terpenuhi.

Secara kodrati Perempuan mempunyai fungsi atau kebutuhan khusus yang tidak dimiliki oleh kaum Laki-laki, yaitu: hamil, menyusui dan mengasuh anak terutama sewaktu anaknya masih kecil. Tidak sedikit Tenaga Kerja Perempuan yang sudah bekerja, karena melakukan fungsi tersebut terpaksa berhenti bekerja. Gambar 2 menunjukkan bahwa Tenaga Kerja Perempuan umur 20 sampai dengan 39 tahun, TPAKnya rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa Tenaga Kerja Perempuan dengan umur tersebut banyak yang melakukan pernikahan, hamil dan harus menyusui, serta mengasuh anak. Kondisi ini sejalan dengan penelitian tentang “*Women’s Transition in the Labour Market*” yang dilakukan oleh Cameron. Lisa, & Suarez-Contreras. Diana, 2016 yang bekerja sama dengan Bappenas.

Konvensi ILO no 156 mengenai Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan yang

sama bagi pekerja laki-laki dan Perempuan yang ditetapkan pada tanggal 23 Juni tahun 1981: Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga: Pasal 5 mengamanahkan: “Segala tindakan yang sesuai dengan kemungkinan dan kondisi di masing-masing negara perlu ditempuh lebih lanjut, yaitu: untuk mempertimbangkan kebutuhan para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dalam perencanaan masyarakat; dan untuk mengembangkan atau meningkatkan layanan masyarakat, baik layanan publik maupun swasta, seperti perawatan anak serta layanan fasilitas untuk keluarga” (Boulton Alan, 2006).

Dengan mengacu Konvensi ILO tersebut, maka perlu adanya kebijakan dan atau fasilitas pemerintah agar Tenaga Kerja Perempuan yang bekerja juga dapat melakukan fungsi reproduksi dan mengasuh anak kecil dan atau mengurus rumah tangga dengan baik. Salah satu upaya tersebut adalah dengan memberikan masa cuti lebih panjang bagi tenaga kerja yang hamil dan menyusui. Selain itu ketentuan penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja di tempat kerja, seperti penitipan anak harus direalisasikan. Upaya lain yang dapat dikembangkan adalah adanya kewajiban bagi para pengembang Perumahan dan atau Apartemen untuk menyediakan bangunan fasilitas umum yang lengkap yang khusus diperuntukan guna pengasuhan anak. Kegiatan pengasuhan anak tersebut dapat dilakukan oleh Pemerintah dan atau Swasta, sehingga anak yang dititipkan di tempat tersebut kesehatan dan pertumbuhannya terjamin. Dengan demikian Tenaga Kerja Perempuan yang mempunyai anak kecil dapat bekerja lebih tenang sehingga dapat lebih produktif, selain itu kegiatan tersebut dapat menciptakan lapangan kerja baru.

#### IV. Penutup

##### A. Kesimpulan

1. Secara kuantitatif potensi jumlah Tenaga Kerja Perempuan lebih banyak dari pada Laki-laki, namun yang masuk dalam pasar kerja relatif kecil, lebih kecil bila dibanding Laki-laki. Namun demikian, Tenaga Kerja Perempuan yang masuk dalam pasar kerja tersebut banyak yang

mendapatkan pekerjaan dari pada yang Laki-laki. Makin tinggi pendidikan, TPAKnya cenderung meningkat. Karena masih banyak yang duduk di Sekolah, maka TPAK terendah terjadi pada umur 15-19 Th, karena sebagian masih sekolah. Berdasarkan Umur TPAK yang tinggi pada umumnya terjadi pada umur produktif, dan di Perdesaan lebih tinggi dari pada di Perkotaan. Karena melakukan perkawinan, hamil, mengasuh anak dan atau mengurus rumah tangga, maka umumnya pada umur produktif 20-34 tahun, TPAKnya relatif rendah bila dibandingkan dengan umur produktif yang lebih tinggi,

2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Perempuan lebih rendah dari Laki-laki, TPT tertinggi terjadi pada Perempuan umur muda, dengan tingkat pendidikan yang ditamatkan adalah SLTA, dan yang tinggal di Perkotaan lebih tinggi dari pada di Perdesaan.
3. Perempuan yang mempunyai pengalaman kerja dalam satu tahun terakhir berhenti bekerja, walaupun jumlahnya lebih rendah dari laki-laki tapi jumlah tersebut masih relatif banyak. Kondisi tersebut pada umumnya lebih banyak terjadi pada Perempuan dengan umur muda yang berpendidikan rendah dan tinggal di Perdesaan. Namun bila berdasarkan proporsi masing-masing tingkat pendidikannya, pada umumnya TPAK laki-laki lebih tinggi, kecuali pada Perempuan dengan tingkat pendidikan Universitas/Perguruan Tinggi. Berdasarkan kategori Penganggur Perempuan, terbanyak adalah mencari pekerjaan, di samping itu yang putus asa juga relatif tinggi dan perlu mendapatkan perhatian khusus. Penganggur dengan Kategori menyiapkan usaha yang merupakan potensi untuk berwirausaha lebih banyak di banding laki-laki.
4. Alasan Perempuan yang berenggalan berhenti kerja terbanyak adalah lainnya (tidak diketahui) sebanyak 26,08%. Di luar alasan tersebut, terbanyak adalah karena mengurus rumah tangga (21%),

kemudian habis masa kontrak (14,99%) dan pendapatan yang di dapat kurang memuaskan (11,94%), sedangkan yang berhenti kerja karena alasan hamil sebanyak 7,23%. Mereka yang berhenti kerja pada umumnya mengharapkan untuk dapat bekerja kembali. Tetapi karena terbatasnya kesempatan kerja yang ada, maka banyak dari mereka yang akhirnya keluar dari pasar kerja dan mengurus rumah tangga.

## B. Saran

1. Untuk memanfaatkan peluang Bonus Demografi, TPAK perempuan yang masih relatif rendah perlu ditingkatkan dengan mendorong mereka untuk masuk dalam pasar kerja dengan upaya memperluas kesempatan kerja, meningkatkan pendidikan dan pelatihan, serta memberi motivasi terutama peningkatan kepercayaan dirinya.
2. Upaya perluasan kesempatan kerja, disamping untuk mendorong Tenaga Kerja Perempuan Bukan Angkatan Kerja lebih banyak yang masuk dalam pasar kerja, khususnya di perdesaan; juga diperuntukan untuk mengurangi tingkat penganggur yang jumlahnya masih relatif tinggi, terutama yang dipertanian. Perluasan kesempatan kerja tersebut lebih diarahkan pada kegiatan di rumah dan atau dekat rumah sehingga selain bekerja masih dapat mengurus rumah tangganya. Salah satu yang dapat dikembangkan adalah dengan mengembangkan sistem kerja rumahan. Selain itu Tenaga Kerja Perempuan sebaiknya lebih didorong untuk menjadi wirausaha dan khusus di perdesaan dikembangkan usaha pertanian.
3. Upaya lain untuk mengatasi keterbatasan Tenaga Kerja Perempuan terkait dengan fungsi reproduksi, mengasuh anak, dan mengurus rumah tangga; maka perlu adanya kebijakan khusus. Kebijakan tersebut antara lain: memperpanjang cuti melahirkan karena harus menyusui, menyediakan fasilitas penitipan anak di tempat kerja, dan atau mewajibkan kepada

para pengembang perumahan/apartemen untuk menyediakan fasilitas rumah/bangunan khusus untuk penitipan anak.

#### DAFTAR PUSTAKA

Borjas, George J. 2010. *Labor Economic, Fifth Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies.

Boulton, Alan. 2006. *Konvesi-Konvensi ILO Tentnag Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*. Jakarta: Kantor ILO Jakarta.

Cameron, Lisa, dan Diana Contreras Stephen. 2016. "Womn's Transition in Labour Market,," Jakarta.

Hisrich, Robert D, Michael P Peters, dan A Dean Shepherd. 2008. *Entrepreneurship Kewirausahaan, edisi ke empat*. Jakarta: Salemba Empat.

Pambudy. Rachmat, 2013. *Arah Kebijakan Agribisnis Indonesia*, disampaikan dalam diskusi Penyusunan Kebijakan Ketenagakerjaan tahun 2014-2019, September 2013, di Puslibang Ketenagakerjaan.

Priyono, Edy. 2015. *Memahami Ppasar Tenaga Kerja, Bacaan Ekonmi untuk Non Ekonom*. Jakarta: Pustaka Lentera.

Todaro, P. Michael, dan Stephen C Smith. 2006. *Pembangunan Ekonomi Jilid I , Edisi Kesembilan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Kumolo. Cahyo, 2016, *Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2016*, dimuat dalam Tribun Jateng.Kom Salatiga tgl 19 Januari 2016, diunduh tanggal 28 Mei 2016.

Moertiningsih.Sri, 2013. *Demografi: Jendela Peluang Tidak Jamin Kesejahteraan*, Kompas Jum'at tanggal 1 Oktober 2013. www. Kompas data.id, diunsuh tgl . 3 juni 2016.

Yambise.Yohana, 2015, *Pengutan Peran Perempuan Dalam Pembangunan Guna Memantapkan Pengelolaan Bonus Demografi Dalam Rangka Ketahanan Nasional*, disampaikan dalam Diskusi Round Table di Lemhanas, di Jakara, diunduh tgl 2 Juni 2016.

Suwadji. Tri. Yuniarti, 2015, *Perlindungan Pekerjaan Rumahan di Sektor Industri*, Jakarta, Puslitbang Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan.