

Tidak Ada Pekerjaan untuk Laki-Laki di Purbalingga (Menguak Sisi Gelap Pembangunan Masyarakat di Kabupaten Purbalingga)

Mite Setiansah dan Shinta Prastyanti

Dosen Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP UNSOED

Abstrak

Hingga tahun 2010, Kabupaten Purbalingga berhasil menekan angka penganggurannya menjadi hanya 3%. Namun demikian, masih ada sisi gelap di balik keberhasilan pembangunan di sana, yaitu fakta bahwa telah terjadi ketimpangan keterserapan tenaga kerja laki-laki dan perempuan di sana. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian berupaya mengetahui apa faktor penyebab keterbatasan kesempatan kerja bagi kaum laki-laki di Kabupaten Purbalingga, bagaimana kondisi dan kebijakan ketenagakerjaan di sana, dan bagaimana dampak sosial ekonomi kondisi tersebut bagi laki-laki Purbalingga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama ketidaksetaraan kesempatan kerja yang terjadi di Kabupaten Purbalingga adalah stereotip gender yang melekat pada diri laki-laki yang dipandang tidak cocok dengan jenis pekerjaan yang banyak tersedia di sana. Saat ini angkatan kerja laki-laki yang terserap di sektor pengolahan rambut khususnya hanyalah 20% dari tenaga kerja perempuan. Terkait dengan hal tersebut pemerintah kabupaten Purbalingga telah berupaya membuka lapangan kerja yang diharapkan dapat menyerap tenaga kerja laki-laki. Bagi kaum laki-laki di Purbalingga sendiri, kondisi ini di satu sisi menguntungkan secara ekonomi karena perempuan dapat membantu meringankan beban keluarga, namun di sisi lain, secara sosial mereka masih berharap bahwa laki-laki dapat tetap berperan sebagai pencari nafkah utama.

Kata Kunci: *Laki-laki, ketidaksetaraan kesempatan kerja, bias gender*

Pendahuluan

Tidak ada satu negarapun di dunia ini yang tidak melakukan pembangunan. Pembangunan seolah berjalan seiring dengan perjalanan hidup suatu negara, sehingga tidak mengherankan apabila pembangunan merupakan sebuah istilah yang bersifat universal. Meskipun demikian, acapkali pembangunan hanya dimaknai sebagai upaya pembuatan fasilitas yang bersifat fisik belaka, perubahan sarana dan prasarana yang tadinya tidak/belum ada menjadi ada. Pembangunan seyogyanya dimaknai sebagai proses perubahan menuju pola-pola masyarakat yang lebih baik sehingga masyarakat mempunyai kontrol yang lebih besar terhadap diri dan lingkungannya.

Masyarakat sebagai salah satu *key stakeholder* dapat memainkan peran yang signifikan sehingga tidak hanya sekedar menjadi obyek pembangunan, namun subyek dari pembangunan itu sendiri. Meskipun

demikian, pembangunan acapkali hanya dinikmati oleh segelintir orang. Salah satu gambaran dari ketidakmerataan hasil pembangunan dapat ditemukan di Kabupaten Purbalingga. Keterlibatan para investor sebagai salah satu *stakeholder* dalam proses pembangunan di Kabupaten Purbalingga di satu sisi memberikan kontribusi positif melalui pembukaan lapangan pekerjaan sehingga banyak tenaga kerja yang terserap di sektor ini dan pendapatan masyarakat meningkat. Dalam sepuluh tahun terakhir, Kabupaten Purbalingga, yang pada tahun 2004 dan 2009 berhasil meraih predikat kabupaten pro investasi terbaik di Jawa Tengah ini (<http://www.pikiran-rakyat.com/node/111879> akses 20 Februari 2011 pk. 19.50) berhasil menekan angka pengangguran di daerahnya 1% per tahun, hingga pada tahun 2010 angka pengangguran di sana hanya tersisa 3% (Radar Banyumas, 27 September 2010). Namun di sisi lain, pembangunan di Kabupaten Purbalingga

masih menyisakan sisi gelap mengingat sebagian besar kesempatan kerja yang ada di industri tersebut hanya tersedia untuk kaum perempuan.

Data yang tercatat di dalam buku "Purbalingga dalam Angka tahun 2008" menunjukkan, pencari kerja yang telah ditempatkan baik di perusahaan antar lokal, antar daerah maupun antar negara mayoritas adalah kaum perempuan. Dari 7.697 tenaga kerja yang ditempatkan, 6.705 diantaranya terserap di perusahaan lokal Purbalingga. Dari jumlah itu, 6.386 diantaranya merupakan tenaga kerja perempuan. Sementara berdasarkan data Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Purbalingga yang disampaikan dalam Workshop Pemetaan Permasalahan Gender dan Anak di Bakorwil III Jateng pada 25 Oktober 2010, diketahui bahwa tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan sudah mencapai 26.949 orang sedangkan laki-laki 7.374 orang.

Kesempatan kerja yang terbuka sangat luas bagi perempuan di Purbalingga sangat terkait erat dengan jenis pekerjaan yang tersedia di sana. Perusahaan padat karya yang banyak terdapat di Purbalingga adalah industri wig dan bulu mata palsu. Dua jenis produk yang sangat identik dengan perempuan, baik dalam penggunaan maupun pembuatannya. Saat ini terdapat 17 perusahaan penanaman modal asing (PMA), 11 perusahaan lokal, dan sekitar 250 industri rumah tangga di produk wig dan bulu mata palsu. Sekitar 52.000 orang atau 12,4 persen dari 420.000 angkatan kerja terserap di industri ini. Nilai ekspor produk ini ke Amerika Serikat pada tahun 2010, mencapai Rp 28 miliar per bulan (Kompas, 24 Januari 2011).

Melihat banyaknya jumlah tenaga kerja perempuan yang terserap dalam industri ini, tampaknya tidak bisa dilepaskan dari stereotip perempuan sebagai sosok yang rajin, telaten, tidak banyak menuntut, dipandang sangat tepat untuk memenuhi kebutuhan kerja pada industri tersebut. Sebaliknya, stereotip laki-laki yang ceroboh, tidak sabaran, tidak telaten dipandang tidak tepat untuk menjadi pembuatnya.

Kondisi demikian paling tidak menguatkan pendapat Cagatay (2005) yang mengatakan bahwa di semua belahan dunia, relasi gender mempengaruhi kesempatan kerja, pembagian kerja, pendapatan, pendidikan, akses terhadap pelayanan publik. Padahal seharusnya, dikatakan oleh Fulcher & Scott (1999) bahwa dalam sistem pasar seseorang dihargai berdasarkan permintaan dan penawaran atas *skill* atau kemampuan, bukan karena gender atau etnik.

Stereotip gender telah menjadi salah satu hambatan yang menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tidak dapat berfungsi dan berperan sesuai kedudukannya sebagai anggota masyarakat (Sumarnugroho, 1984), dan dalam kasus di Kabupaten Purbalingga, laki-lakilah yang termarjinalkan oleh permasalahan stereotip gender ini. Secara sosial, bagi laki-laki, kondisi tidak bekerja jauh lebih membebani dibanding kondisi yang sama pada perempuan.

Bertolak dari keinginan untuk mencoba keluar dari pola berpikir *mainstream* selama inilah maka peneliti tidak saja menganggap penelitian ini menarik melainkan juga penting untuk dilakukan.

Secara lebih spesifik, permasalahan penelitian dirumuskan dalam beberapa pertanyaan berikut:

1. Mengapa kesempatan kerja untuk laki-laki di Kabupaten Purbalingga lebih terbatas dibanding kesempatan yang tersedia untuk perempuan?
2. Bagaimanakah kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang diterapkan di Kabupaten Purbalingga?
3. Bagaimana dampak ketidaksetaraan kesempatan terhadap laki-laki di Kabupaten Purbalingga baik secara ekonomis, maupun secara sosial?

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang pada hakikatnya bertujuan untuk mengumpulkan data secara univariat dengan melukiskan setiap variabel satu demi satu (Rakhmat, 1995: 25). Informan dipilih dengan menggunakan *purpo-*

sive sampling. Dalam pelaksanaannya, peneliti memilih informan dari unsur Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Purbalingga, perusahaan penyerap tenaga kerja, dan laki-laki warga Kabupaten Purbalingga yang memiliki istri bekerja di perusahaan (PT). Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan studi pustaka. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan penyidik/peneliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif. Menurut Arikunto (1993: 209), analisis data deskriptif bisa dilakukan dengan mengelompokkan data menjadi dua, yaitu data kualitatif berupa kata-kata atau kalimat dan data kuantitatif yang berupa angka.

Hasil dan Pembahasan

Faktor yang Mempengaruhi Terbatasnya Kesempatan Kerja untuk Laki-laki di Kabupaten Purbalingga

Permasalahan pertama yang coba dicari jawabnya melalui penelitian ini adalah apa penyebab terbatasnya kesempatan kerja bagi laki-laki di Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan wawancara dengan seluruh informan diketahui bahwa memang telah terjadi ketidaksetaraan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan di Kabupaten Purbalingga. Ketidaksetaraan kesempatan kerja tersebut lebih utama disebabkan oleh konstruksi gender yang selama ini berkembang di masyarakat. Ketika perusahaan-perusahaan penyerap tenaga kerja dalam jumlah besar di Kabupaten Purbalingga didominasi oleh perusahaan rambut dan bulu mata palsu, maka hampir semua unsur yang terlibat baik itu dari pihak dinsosnakertrans, perusahaan, maupun masyarakat sendiri, mengatakan bahwa yang cocok untuk bekerja di sektor tersebut adalah perempuan. Berikut beberapa kutipan wawancara yang mengemukakan penyebab lebih banyaknya perempuan bekerja dibanding laki-laki:

“Ya, karena memang lowongan yang tersedia dari perusahaan banyak untuk perempuan. Jenis pekerjaannya juga memang lebih sesuai untuk perempuan, terutama yang di bulu mata itu ya mbak. Perusahaan yang lebih tahu jenis pekerjaan yang tersedia untuk laki-laki, yang berat-berat atau butuh tenaga kuat, ...untuk perempuan yang lembut-lembut. (Sugeng Prayitno, Kabid. PTKPT Dinsosnakertrans. Kab. Purbalingga/ SP)”

“Yaa..mungkin juga karena perempuan itu kan lebih teliti, lebih tekun, gak pernah demo, lebih nurut, gak suka protes. (Wuri Handayani, Kasi Pelatihan. Dinsosnakertrans Kab. Purbalingga/ WH)”

Perempuan dipandang cocok berdasarkan pertimbangan stereotip gender mereka, yaitu teliti, rajin, tidak banyak menuntut, dan lemah lembut. Sementara laki-laki dipandang tidak tepat, karena stereotype mereka yang dipandang lebih identik dengan pekerjaan-pekerjaan yang kasar.

Laki-laki sebenarnya ada juga sih yang kerja di bulu mata, hanya biasanya di bagian packing, soalnya berat sih....laki-laki kan identik dengan lebih keras..lebih kuat...kalo netting dan menjahit memang lebih banyak perempuan. (SP)

Pihak perusahaan yang dalam penelitian ini adalah PT. Boyang Industrial tidak menampik pernyataan yang menyebutkan bahwa pihak perusahaanlah yang lebih menentukan bahwa kesempatan kerja yang dibuka lebih banyak untuk perempuan. Beberapa posisi yang biasa ditempati laki-laki adalah di bagian security dan cleaning service, sementara di bagian produksi hampir 100% perempuan, sebagaimana nampak dalam foto-foto berikut:

Tidak Ada Pekerjaan untuk Laki-Laki di Purbalingga (Menguak Sisi Gelap Pembangunan Masyarakat di Kabupaten Purbalingga)



Foto 1. Karyawan Perempuan di Bagian Produksi



Foto 2. Security PT Boyang

Manajer PT Boyang Industrial, Rocky Djungdjungan menjelaskan pertimbangannya dalam merekrut karyawan, sebagai berikut:

Ya..pada dasarnya memang seperti itu, jenis pekerjaannya memang lebih cocok untuk perempuan. Tapi kalo di Boyang sini ada tambahannya..laki-laki itu lebih susah diatur. Dalam artian, kalo perusahaan secara normatif sudah memenuhi kebutuhan mereka kadang masih bisa diatur..tapi kalo di Purbalingga ini, masih ada perusahaan-perusahaan yang belum bisa memenuhi kebutuhan normatif karyawan maka mereka akan tetap menuntut.

Kebutuhan normatif yang dimaksud adalah kewajiban perusahaan untuk memenuhi aturan lokal tentang ketenagakerjaan, seperti upah yang sesuai UMR, ketentuan lembur, cuti, dan sebagainya. Rocky juga menambahkan bahwa berdasarkan pengalamannya mengelola pabrik di wilayah Karawang, Tangerang, Bekasi, demonstrasi atau “pemberontakan” umumnya berawal dari tenaga kerja laki-laki. Maka berdasarkan pertimbangan resiko, perusahaannya

tidak merekrut laki-laki untuk pekerjaan yang bisa dikerjakan perempuan.

Kondisi demikian paling tidak menguatkan pendapat Cagatay (2005) yang mengatakan bahwa di semua belahan dunia, relasi gender mempengaruhi kesempatan kerja, pembagian kerja, pendapatan, pendidikan, akses terhadap pelayanan publik. Padahal seharusnya, dikatakan oleh Fulcher & Scott (1999) bahwa dalam sistem pasar seseorang dihargai berdasarkan permintaan dan penawaran atas *skill* atau kemampuan, bukan karena gender atau etnik. Ketika hal tersebut dikonfirmasi kepada pihak perusahaan, dalam hal ini Manajer PT Boyang Industrial, Rocky Djungdjungan. Ia memberi penjelasan berikut:

”Memperhatikan perusahaan lain yang memperkerjakan laki-laki untuk pekerjaan perempuan, secara pekerjaan sudah bisa, tapi setelah 3 sampai 6 bulan akan muncul gejala, ada pembangkangan-pembangkangan. Maka kami di Boyang memang lebih banyak merekrut perempuan, bahkan supervisor juga lebih banyak perempuan. Dari 8 supervisor yang ada, 6 orang perempuan. Laki-laki hanya 2 orang, itupun karena memang bidang kerjanya lebih banyak menyangkut mesin, kami punya oven yang tidak mungkin dikerjakan perempuan. Karyawannya juga laki-laki semua. Kami juga mempertimbangkan, kalau merekrut laki-laki untuk pekerjaan perempuan rasanya tidak pas karena supervisornya perempuan..laki-laki kan biasanya tidak mau diperintah oleh perempuan.”

Temuan di atas sejalan dengan hasil penelitian Setiansah & Bestari (2008) berjudul *Laki-laki dan Stereotip Gender* bahwa terdapat empat stereotip gender yang menurut laki-laki cukup menjadi beban bagi mereka. Pertama, stereotip bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama dalam keluarga. Kedua, laki-laki malas, tidak teratur, sembrono, tidak memperhatikan penampilan. Ketiga, bahwa laki-laki kuat secara fisik, dan keempat bahwa laki-laki lebih

**Tidak Ada Pekerjaan untuk Laki-Laki di Purbalingga
(Menguak Sisi Gelap Pembangunan Masyarakat di Kabupaten Purbalingga)**

rasional dari perempuan. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini sendiri ternyata telah terjadi konflik peran gender pada laki-laki di Kabupaten Purbalingga.

Secara keseluruhan, konflik peran gender merupakan implikasi dari permasalahan-permasalahan kognitif, emosional, ketidaksadaran, atau perilaku yang disebabkan oleh sosialisasi peran gender yang dipelajari pada masyarakat yang seksis dan patriarchal (O'Neal, Good dan Holmes (1995) dalam Naully, 2002).

Seorang laki-laki mengalami konflik peran gender langsung maupun tidak langsung melalui 6 hal, yakni bila mereka : (1) berbeda dari atau melanggar norma-norma peran gender; (2) mencoba menemukan atau gagal menemukan norma-norma peran maskulin; (3) mengalami adanya jarak antara konsep dirinya yang nyata dan yang ideal, yang didasarkan atas stereotip peran gender (4) secara personal merendahkan, membatasi dan merusak diri sendiri (5) mengalami perendahan nilai, keterbatasan atau gangguan dari orang-orang lain (6) secara pribadi merendahkan, membatasi atau mengganggu orang lain karena stereotip peran gender.

Terlepas dari siapa yang diuntungkan dan dirugikan, pada titik ini dapat dibuat simpulan sementara bahwa konstruksi gender yang berkembang di masyarakat adalah faktor penyebab utama terjadinya ketidaksetaraan kesempatan kerja di Kabupaten Purbalingga.

Kondisi dan Kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Purbalingga

Mardikanto (2010) menyebutkan bahwa terdapat 4 (empat) komponen penting dalam pembangunan manusia, yakni: kesetaraan dalam memperoleh kesempatan, keberlanjutan, produktifitas, dan pemberdayaan. Pigg (2002) menyatakan bahwa pemberdayaan diartikan sebagai upaya memberikan atau menyediakan kekuasaan buat orang lain. Pemberdayaan tidak akan terjadi tanpa adanya tindakan nyata yang menghasilkan luaran dari proses pemberdayaan itu sendiri, adanya perubahan dari kondisi tidak berdaya menjadi mempunyai akses dalam pengambilan keputusan dalam

masyarakat.

Berdasarkan temuan penelitian ini, diketahui bahwa telah terjadi ketidaksetaraan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan di Kabupaten Purbalingga akibat stereotip gender, maka permasalahan berikut adalah apa yang dilakukan oleh pemerintah daerah Purbalingga dalam menghadapi kondisi tersebut.

Tabel.1. Daftar Perusahaan Pengolahan Rambut di Kab. Purbalingga

No	Nama Perusahaan	Juml Tenaga Kerja	
		L	P
1	Best Lady	15	63
2	Bintang Mas Triyasa	304	702
3	Boyang Industrial	183	7135
4	Cipta Kreasi Megah	37	110
5	Dasindo	8	11
6	Elise Eye Lash	37	56
7	Fair Lady	5	17
8	Midas Indonesia	52	1001
9	Milan Indonesia	62	927
10	Mitra Jaya Mandiri	50	355
11	Hanmi Hair Int	75	813
12	Hasta Pusaka Sentosa	42	550
13	Hyup sung	198	1234
14	Indokores Sahabat	423	2823
15	International eyelash	8	75
16	Interwork Indonesia	117	610
17	Kesan Baru Sejahtera	54	126
18	Royal Korindah	325	3556
19	Sinar Cendana Abadi	33	30
20	Sinhan Creatindo	89	270
21	SUN Starindo Wirahusada	17	220
22	Sung Chang Cab. Bobsari	32	512
23	Sung Chang Indonesia	275	2040
24	Sung Shim Int.	88	2045
25	Tigaputra abadi perkasa	98	514
26	Morisse	11	19
27	Wonjin	22	162
28	Yuro Mustika	64	694
	Jumlah	2724	12974

Sumber: Dinsosnakertrans Kab. Purbalingga, 2011

Tidak Ada Pekerjaan untuk Laki-Laki di Purbalingga (Menguak Sisi Gelap Pembangunan Masyarakat di Kabupaten Purbalingga)

Sampai dengan bulan Mei 2011, berdasarkan data yang ada di Dinsosnakertrans, di Kabupaten Purbalingga terdapat 322 perusahaan yang menyerap 39.466 tenaga kerja termasuk 59 orang warga Negara Asing. Dari jumlah tenaga lokal, 31.236 orang di antaranya adalah perempuan, dan 8.171 laki-laki. Apabila dibuat rasio maka rasio laki-laki bekerja dengan perempuan bekerja di Kabupaten Purbalingga kurang lebih adalah 1:4.

Dari 322 perusahaan yang ada, perusahaan yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar adalah perusahaan pengolahan rambut. Perusahaan pengolahan rambut umumnya melakukan penerimaan karyawan perempuan bagian produksi setiap hari.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah tenaga kerja laki-laki yang terserap di perusahaan rambut adalah 2.724 orang sementara tenaga kerja perempuan adalah 12.974 orang. Dengan kata lain, alokasi kesempatan kerja bagi kaum laki-laki di perusahaan pengolahan rambut hanya tersedia sekitar 20% saja.

Mengingat perusahaan pengolahan rambut adalah pengguna tenaga kerja terbesar di Kabupaten Purbalingga tentu kondisi di atas sudah seharusnya menjadi perhatian pemerintah. Karena harapan masyarakat tentu tidak hanya kaum perempuan yang bisa bekerja di perusahaan melainkan laki-laki juga.

Menanggapi kondisi di atas, Kabid. PTKPT Dinsosnakertrans, Sugeng Prayitno mengatakan bahwa pihaknya sudah memberikan himbauan kepada perusahaan untuk mengalokasikan 30% kuota bagi tenaga kerja laki-laki. Namun, dalam pelaksanaannya, pihak pemerintah khususnya Dinsosnakertrans tidak memiliki otoritas untuk memaksa perusahaan agar memenuhi himbauan tersebut. Rocky Djungdjungan selaku Manajer PT. Boyang Industrial menanggapi himbauan itu sebagai berikut:

Secara tertulis sih belum pernah ada aturan kuota 70% karyawan perempuan dan 30% harus laki-laki. Tapi dalam forum atau pertemuan sih kadang ada

himbauan atau saran seperti itu. Tapi ya..cuma didengar aja, masuk telinga kiri, keluar telinga kanan. Tidak pernah dilaksanakan. Soalnya kalo itu diberlakukan, kalo ada masalah, mereka [pemerintah-pen] juga tidak mau tanggung jawab.

.Upaya yang sudah dilakukan pemerintah kabupaten Purbalingga untuk mengatasi rendahnya keterserapan tenaga kerja laki-laki adalah dengan membuka lapangan pekerjaan yang ditujukan untuk laki-laki, yaitu pabrik rokok, kayu lapis, dan yang akan dibuka adalah pabrik gula. Namun sejauh ini, berdasarkan data yang ada di Dinsosnakertrans, perusahaan pembuatan rokok yang sudah berjalan di Kabupaten Purbalingga juga lebih banyak menyerap tenaga perempuan (1.631 orang), dibanding laki-laki (59 orang).

Salah satu upaya yang bisa ditempuh untuk memberdayakan laki-laki agar memiliki kesempatan yang sama dengan perempuan adalah dengan melatih laki-laki agar memiliki kemampuan yang sama dengan perempuan.. Mengenai hal tersebut, Kasi Pelatihan Dinsosnakertrans memberikan keterangan sebagai berikut:

Kalo yang seperti itu sih belum ada mbak..kita baru merencanakan untuk memberikan pelatihan secara umum, tidak dibatasi atau ditujukan untuk laki-laki. Kami tidak membatasi peserta..kita buat pelatihan untuk umum saja..silahkan laki-laki atau perempuan yang mau ikut kami bebaskan.

Tidak adanya pembatasan peserta adalah hal yang baik dilaksanakan oleh dingsosnakertrans sebagai upaya untuk memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki maupun perempuan. Namun tidak adanya arahan atau dorongan bagi laki-laki atau perempuan untuk keluar dari stereotip mereka pada akhirnya akan menjadikan pelatihan tetap “berjenis kelamin”. Hal tersebut paling tidak tampak dari kutipan wawancara dengan Kasi Pelatihan berikut:

Tidak Ada Pekerjaan untuk Laki-Laki di Purbalingga (Menguak Sisi Gelap Pembangunan Masyarakat di Kabupaten Purbalingga)

Pelatihan yang kita laksanakan pada 2010 itu ada wirausaha baru 8 paket, masing-masing 20 orang untuk laki-laki dan perempuan, yang ikut kebanyakan laki-laki. Tahun 2011 ada 4 paket, yang ikut juga banyak laki-laki. Tahun 2011 kita juga membuat pelatihan otomotif, yang ikut ya banyak laki-laki juga...selain itu ada pelatihan las, komputer, service hp...menjahit juga kita laksanakan secara rutin karena banyak juga perusahaan konveksi di sini..pesertanya sudah hampir seimbang 60% perempuan, 40% laki-laki.

Pemberian pelatihan bagi laki-laki sehingga bisa memberi mereka bekal keterampilan yang sama dengan perempuan memang tidak menjadi jaminan kesempatan kerja akan lebih terbuka bagi laki-laki. Sebagaimana yang disampaikan manajer PT Boyang Industrial, bahwa pekerjaan mungkin bisa dikerjakan, tetapi ada pertimbangan lain yang membuat laki-laki dipandang lebih berisiko untuk direkrut dalam jumlah besar. Namun, sebagai sebuah upaya maka pemberian pelatihan semacam itu tetap bisa menjadi pertimbangan.

Dampak sosial ekonomi akibat keterbatasan kesempatan kerja yang dialami laki-laki di Kabupaten Purbalingga

Keberhasilan Kabupaten Purbalingga dalam menekan angka pengangguran memang patut mendapat apresiasi. Sebagaimana dikatakan oleh Kasi Pelatihan Dinsosnakertrans Kab. Purbalingga, Hj. Wuri Handayani, SE sebagai berikut:

Awalnya sih banyak keluhan dan pertanyaan, kenapa banyak lowongan untuk perempuan? Tapi lama-lama sih biasa..karena dengan adanya perusahaan-perusahaan itu keadaan ekonomi Purbalingga memang berubah sangat signifikan..sekarang mencari pekerja rumah tangga saja di Purbalingga sulitnya bukan main..anak-anak perempuan yang selepas SMP tidak bisa melanjutkan sekolah larinya ya ke pabrik..karena seperti di Boyang misalnya

gaji pertama sudah 750 ribu, belum termasuk bonus atau tambahan lembur.

Terkait dengan hal tersebut manajer PT Boyang menyatakan hal yang hampir senada, bahwa saat ini remaja putri di Purbalingga memang lebih banyak yang memilih kerja di PT (sebutan masyarakat untuk kerja di pabrik) daripada melanjutkan sekolah. Menurut Rocky, saat ini gaji terendah karyawan perempuan di PT Boyang yang tidak kena pajak adalah Rp. 1.750.000,-.

Kondisi di atas tentu saja sangat positif, namun ketika hal tersebut dikonfirmasi kepada beberapa laki-laki di Purbalingga maka diperoleh jawaban-jawaban berikut:

Kalau menurut saya pribadi, pekerjaan untuk wanita terus terang saja, satu meringankan suami, itu jelas. Cuma ada faktor X-nya, ketika seorang istri penghasilannya lebih besar dari suami, biasanya cenderung berani pada suami, begitu. Realitasnya seperti itu. Tapi kalau saya pribadi, enjoy enjoy saja. Bahkan kalau saya sebenarnya melarang istri saya untuk kerja. Tapi ya daripada dirumah bengong tidak aja kerjaan atau menggunjingkan orang, ya lebih baik kerja saja lah tidak apa-apa. Yang jelas meringankan beban laki-laki, istilahnya membantu lah. (Solikhan Aris Sudarno)

Seharusnya, keinginnya di daerah purbalingga mengadakan yang kira-kira pekerjaan yang laki-lakinya itu kanggo atau berguna maksudnya, digunakan, jangan hanya perempuan saja. Kalau kaya gini kan terkesan saya sebagai seorang suami kurang bertanggung jawab. Yang cari nafkah cuma perempuan. Sementara saya suami hanya dirumah, nggak dipakai di pabrik soalnya. (Akhmad Sukimin)

Kepinginnya pekerjaannya ya buat laki-laki saja. Perempuannya nggak usah kerja, di rumah saja. Itu si keinginan saya. (Salimi)

Tidak Ada Pekerjaan untuk Laki-Laki di Purbalingga (Menguak Sisi Gelap Pembangunan Masyarakat di Kabupaten Purbalingga)

Berdasarkan jawaban-jawaban di atas, maka dapat dibuat simpulan sementara bahwa meski nampak menerima keadaan, pada dasarnya para laki-laki di Purbalingga tetap menginginkan adanya kesempatan kerja yang lebih besar atau sama bagi mereka. Apalagi stereotype gender laki-laki selama ini yang menempatkan mereka sebagai pencari nafkah utama telah memberikan “beban” sosial tersendiri bagi mereka. Membiarkan istri bekerja dengan penghasilan rutin di satu sisi menjadikan mereka merasa “kecil” atau “tidak berguna”. Tetapi di sisi lain, kebutuhan hidup memaksa mereka untuk mau menerima keadaan tersebut. Stereotip gender telah menjadi salah satu hambatan yang menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tidak dapat berfungsi dan berperan sesuai kedudukannya sebagai anggota masyarakat (Sumarnonugroho, 1984).

Sikap menerima diungkapkan para informan laki-laki dalam beberapa kutipan wawancara berikut:

Saya kan juga punya komunitas di Purbalingga. Namanya Komunitas Purbalingga Rukun. Saya sendiri termasuk pengurus. Kadang sama temen-temen dari berbagai kalangan yang di komunitas itu, saya menyikapinya satu hal, yang jelas nerima lah. Nrimo ing pandum, bukan berarti nyelemende (semau sendiri). Tapi kalao menurut saya, nrimo ing pandum prinsipnya hasil hari ini lebih baik dari hari kemarin. Kalo nyelemende, sekarang nggak kerja ya nggak apa-apa, begitu. Menurut saya, orang yang paling istimewa itu orang-orang yang mau berpikir dan bisa menyikapi hidup. (Solikhan Aris Sudarno)

Pengin si [protes], tapi protes kalau cuma sendiri ya percuma. Gimana ya, jadi bingung. Saya menerima apa adanya saja. (Akhmad Sukimin)

Sebenarnya si punya [keluhan untuk pemerintah], kenapa pekerjaannya harus

untuk perempuan semua. Tapi kan saya bingung bagaimana menyampaikannya. Saya sebagai laki-laki terus terang bingung. Kalau memang yang dibutuhkan memang perempuan, mau bagaimana lagi. (Salimi)

Secara sosial ekonomi, stereotip gender ternyata telah berakibat terjadinya marjinalisasi pada kaum laki-laki di Kabupaten Purbalingga. Terkait dengan kondisi tersebut mereka memiliki banyak harapan bagi pemerintah daerah setempat sebagaimana diungkapkan berikut:

Harapannya pokoknya pemerintah membuka PT (pabrik) apa disini, yang pekerjaannya khusus untuk laki-laki. (Akhmad Sukimin)

Saya ingin pemerintah lebih memajukan kaum laki-laki purbalingga, tidak hanya perempuan saja. Kepenginnya ya begitu, karena saya lihat banyak laki-laki Purbalingga yang menganggur. (Salimi)

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Terbatasnya kesempatan kerja bagi kaum laki-laki di Purbalingga disebabkan oleh pemahaman masyarakat, pemerintah, dan perusahaan penyedia lapangan kerja terhadap stereotip gender laki-laki yang dipandang tidak cocok dengan bidang pekerjaan yang tersedia di Kabupaten Purbalingga. Selain masalah ketidakcocokan jenis pekerjaan, stereotip laki-laki juga dipandang memiliki tingkat resiko yang tinggi bagi stabilitas perusahaan.
2. Sejauh ini, belum ada kebijakan responsive gender yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Purbalingga khususnya Dinsosnakertrans untuk mempersempit kesenjangan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan di Kabupaten Purbalingga. Upaya yang dilakukan masih sejalan dengan konstruksi gender yang ada bahwa

pekerjaan yang cocok untuk laki-laki adalah pekerjaan yang mengutamakan kekerasan fisik, sehingga pemerintah cenderung masih membuat kebijakan tentang ketenagakerjaan sesuai stereotip tersebut.

3. Dampak terbatasnya kesempatan kerja bagi kaum laki-laki di Kabupaten Purbalingga adalah terjadinya marjinalisasi baik secara sosial maupun ekonomi. Saat ini kaum laki-laki lebih banyak memilih bersikap menerima terhadap kondisi ini meskipun sesungguhnya mereka menginginkan kondisi yang berbeda.

Saran

1. Pemerintah Kabupaten Purbalingga agar membuat kebijakan yang bisa memberikan semacam *affirmative action* bagi kaum laki-laki di sana sehingga bisa mendapatkan kesempatan kerja yang sama dengan perempuan.
2. Para laki-laki disarankan untuk melatih keterampilan yang dibutuhkan perusahaan-perusahaan yang semula hanya dikerjakan oleh perempuan, dengan demikian mereka dapat memiliki daya saing yang mampu mengimbangi keterampilan yang dimiliki perempuan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cagatay. 2005. "Gender dan Kemiskinan". *Jurnal SMERU*. No. 14. April-Juni 2005
- Fulcher, James & John Scott. 1999. *Sociology*. Oxford: Oxford University Press
- Mardikanto, Totok. 2010. *Komunikasi Pembangunan. Acuan Bagi Akademisi, Praktisi, dan Peminat Komunikasi Pembangunan*. Solo: UNS Press
- Naully, Meutia. 2002. *Konflik Peran Gender pada Pria: Teori dan Pendekatan Empirik*. USU digital library
- Pigg, E. Kenneth. 2002. "Three Faces of Empowerment: Expanding the Theory of Empowerment in Community Development", *Journal of the Community Development Society*, Vol. 33, 2002.
- Setiansah, Mite dan Bestari, Dian. 2008. "Laki-Laki dan Sterotype Gender" dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi Acta Diurna*. Vol.5 No.1 Februari 2008
- Sumarnonugroho. 1984. *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*, Yogyakarta: Hanindita,
- SKH Kompas, 24 Januari 2011
- SKH Radar Banyumas, 27 September 2010
- Buku Purbalingga dalam Angka tahun 2008