

# PROFIL TENAGA KERJA PEREMPUAN DI SEKTOR USAHA KECIL MENENGAH (Studi Pada Tenaga Kerja Perempuan UKM Konveksi Di Kota Semarang)

Rodhiyah

Jurusan Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro

Email: [rodhiyahhariadi@yahoo.com](mailto:rodhiyahhariadi@yahoo.com)

---

## Abstract

*This study aims to determine the factors driving women working in SMEs convection sector and those working women's contribution to family income. This study used a descriptive qualitative approach through in-depth interview. The research found that reasons to work are economic factor, because the husband works as a laborer and cannot meet their daily needs, the women may help meeting their family needs by working, productive spare time, and also socialization with friends. The reasons to work at SMEs convection are the company's nearby location, comfortable working environment, lenient rules and minimum penalties, easy permit to take a day off, not early starting working hours, and friendly small business owners. It is recommended that female workforce increase their knowledge and skills and improve their productivity by being more diligent and motivated. SMEs must provide salary that meets the minimum wage standard and give proper overtime pay. To avoid delay in providing raw materials, it is necessary to have technicians and give production benefits.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pendorong tenaga kerja perempuan bekerja di sektor UKM konveksi serta sumbangannya terhadap pendapatan keluarga. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan *indepth interview*. Penelitian menyimpulkan bahwa alasan perempuan bekerja adalah faktor ekonomi, karena suami bekerja sebagai buruh dan tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, sehingga dengan bekerja membantu memenuhi kebutuhan keluarga dan untuk mengisi waktu luang, serta bersosialisasi dengan teman. Alasan bekerja di UKM konveksi karena lokasi UKM dekat dengan rumah, nyaman, peraturan tidak ketat atau longgar, tidak banyak sanksi, boleh ijin jika ada keperluan keluarga, jam kerja tidak terlalu pagi, pemilik UKM ramah, lingkungan kerja nyaman. Saran yang diajukan adalah bahwa tenaga kerja perempuan perlu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, lebih giat dan termotivasi agar lebih meningkatkan produktivitas. UKM harus memberikan uang lembur yang layak, upah minimal sama dengan UMR, menghindari keterlambatan bahan baku, perlu ada tenaga teknis serta tunjangan produksi.

---

## Keyword

*Women's Employment, SMEs Convection*  
Tenaga Kerja Perempuan, UKM Konveksi

## PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia merupakan salah satu penggerak perekonomian rakyat yang tangguh dan juga sebagai salah satu pendorong dalam pembangunan ekonomi. Hal ini karena kebanyakan para pengusaha kecil dan menengah berangkat dari industri keluarga atau rumahan. Dengan demikian konsumennya pun berasal dari kalangan menengah ke bawah. Selain itu peranan UKM terutama sejak krisis moneter tahun 1998 dapat dipandang sebagai katup penyelamat dalam proses pemulihan ekonomi nasional, baik dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi maupun penyerapan tenaga kerja UKM lebih bisa fleksibel dan mudah beradaptasi dengan perkembangan dan arah permintaan pasar, UKM juga dapat menciptakan lapangan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan sektor usaha lainnya.

UKM merupakan salah satu bentuk strategis alternatif untuk mendukung pengembangan perekonomian di Indonesia, telah membuktikan perannya dalam pemerataan dan kesempatan

kerja bagi masyarakat tidak hanya aktif tetapi juga produktif serta telah memberikan sumbangan bagi penerimaan devisa negara. UKM telah memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi perkembangan perekonomian Indonesia.

Eksistensi UKM pada kondisi krisis tidak terpuruk lebih dalam karena beberapa faktor antara lain: (a) sebagian besar usaha kecil menghasilkan barang-barang konsumsi (*consumer goods*), khususnya yang bertahan lama, kelompok barang ini dicirikan oleh permintaan terhadap perubahan pendapatan (*income elasticity of demand*) yang relatif rendah; (b) mayoritas usaha kecil lebih mengandalkan pada *non banking financing* dalam aspek pendanaan usaha, karena akses usaha kecil pada fasilitas perbankan sangat terbatas yang menyebabkan usaha kecil tidak terpengaruh oleh keterpurukan sektor perbankan; (c) pada umumnya usaha kecil melakukan spesialisasi produksi yang ketat, dalam artian hanya memproduksi barang dan jasa tertentu karena faktor modal yang terbatas; (d) terbentuknya usaha kecil terutama di sektor informal sebagai akibat dari banyaknya pemutusan hubungan kerja di sektor formal akibat krisis yang berkepanjangan.

Kinerja UKM dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan peningkatan. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2005) menunjukkan besaran Produk Domestik Bruto (PDB) yang diciptakan UKM dalam tahun 2003 mencapai nilai Rp1.013,5 triliun (56,7 persen dari PDB). Jumlah unit usaha UKM pada tahun 2003 mencapai 42,4 juta, sedangkan jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor ini tercatat 79,0 juta pekerja. Pertumbuhan PDB UKM periode 2000-2003 ternyata lebih tinggi daripada total PDB, yang sumbangan pertumbuhannya lebih besar dibandingkan dengan Usaha Besar.

Kontribusi UKM terhadap PDB mencapai 63,1 persen, sementara usaha besar mencapai 0,01 persen dari seluruh unit usaha dan memberikan andil sebesar 36,89 persen terhadap PDB, oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa UKM mempunyai peranan penting dalam penciptaan lapangan kerja dan sumber pendapatan masyarakat dan dalam beberapa dekade ini menjadi jaring pengaman bagi perekonomian Indonesia. Data dari Kementerian UMKM tahun 2008 juga menunjukkan bahwa UKM di Indonesia telah memberikan kontribusi sebesar 53,28 persen terhadap PDB dan 20,12 persen terhadap nilai ekspor Indonesia, dan menyediakan lapangan kerja dan mampu menyerap 99,98 persen dari keseluruhan tenaga kerja Indonesia. Hal ini menunjukkan terdapat potensi yang besar dalam sektor UKM, maka UKM-UKM yang sudah ada harus dikelola dan dikembangkan dengan baik, disamping itu juga perlu diupayakan peningkatan jumlah UKM dan kualitas UKM dalam hal manajemen, sampai kualitas produk yang akan dipasarkan.

Usaha Kecil Menengah (UKM) dalam berbagai kegiatan yang dilakukan akan menghadapi berbagai hambatan. Salah satu kelemahan UKM, adalah permodalan, dan daya saing produk (Suara Merdeka, Sabtu 28 Juli 2007). Kendala lain adalah dalam hal kebijakan, keahlian, infrastruktur. Kebijakan ketenagakerjaan masih belum mengakomodir kepentingan UKM seperti upah minimum dan jaminan sosial.

Di sisi lain, UKM yang didominasi oleh perempuan masih mengalami perlakuan diskriminasi jender. Perkembangan UKM khususnya UKM Konveksi juga tidak terlepas dari peranan tenaga kerja yang sebagian besar adalah perempuan baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah, tidak memerlukan pendidikan yang tinggi dan mereka bekerja hanya berbekal ketrampilan, sehingga tidak memungkinkan bersaing dengan mereka yang berkerja di sektor lain.

Tenaga kerja perempuan di sektor UKM bekerja untuk menambah penghasilan dan juga memenuhi kebutuhan pribadi keluarga, di sisi lain perempuan masih mempunyai tanggung jawab akan pekerjaan rumah tangga, yang memungkinkan perempuan kurang bisa mensejajarkan aktivitas rumah tangga dan aktivitas produktif, akibatnya akan berpengaruh terhadap pendapatan yang diperoleh dan kelangsungan UKM tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk: (a) Mengetahui Karakteristik Tenaga Kerja Perempuan UKM Konveksi di Kota Semarang; (b) Mengetahui

sumbangan tenaga kerja perempuan terhadap pendapatan keluarga; (c) Mengetahui hambatan dan dorongan tenaga kerja perempuan bekerja di sektor UKM Konveksi; (d) Mengetahui hubungan antar tenaga kerja dan antara pekerja dan pengusaha.

## KAJIAN TEORI

Menurut UU RI No 20 Tahun 2008 membagi usaha dalam tiga kriteria yaitu: (a) Usaha Mikro adalah memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp.50 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp.300 juta; (b) Usaha Kecil adalah memiliki kekayaan bersih dari Rp.50 juta sampai paling banyak Rp.500 juta dan tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan lebih dari Rp.300 juta sampai paling banyak Rp.2,5 milyar; (c) Usaha Menengah adalah memiliki kekayaan bersih dari Rp.500 juta sampai paling banyak Rp.10 milyar dan tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan lebih dari Rp.2,5 milyar sampai paling banyak Rp.50 milyar. Sedangkan Kementerian Negara Koperasi dan UKM membagi usaha dalam dua kriteria yaitu: (a) Usaha Kecil termasuk usaha mikro adalah memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp.200 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp.1 milyar; (b) Usaha Menengah adalah memiliki kekayaan bersih lebih besar dari Rp.200 juta sampai dengan Rp.10 milyar dan tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Menurut BPS kriteria UKM berdasarkan jumlah tenaga kerja yaitu Usaha kecil mempunyai jumlah tenaga kerja 5 sampai 19 orang, sedangkan jika jumlah tenaga kerja terdiri 20 sampai 99 orang termasuk usaha menengah.

Pada hakekatnya usaha kecil secara umum dikelompokkan ke dalam tiga golongan khusus yang meliputi (Subanar, 2001:2-4): (a) Industri Kecil: Industri kerajinan rakyat, industri cor logam, konveksi dan berbagai industri lainnya; (b) Perusahaan berskala kecil: penyalur, toko kerajinan, koperasi, wasserba, restoran, toko bunga, jasa profesi dan lainnya; (c) Sektor informal: agen barang bekas, kios kaki lima dan lainnya. Menurut Tambunan (2002) UKM adalah sumber inovasi produksi dan teknologi, pertumbuhan jumlah wirausahawan yang kreatif dan inovatif serta menciptakan tenaga kerja trampil dan fleksibel dalam proses produksi untuk menghadapi perubahan permintaan pasar yang cepat.

Menurut Jakarta survey oleh HSBC berjudul *Emerging Markets Small Business Confidence Monitor* menunjukkan bahwa 92% UKM di Indonesia berpandangan positif dalam hal penambahan tenaga kerja tahun ini (Departemen Koperasi, 2012). Sebanyak 60% dari sekitar 51,21 juta UMKM di Indonesia dikelola atau dimiliki oleh perempuan dengan tenaga kerja yang diserap 91,8 juta atau 93% dari total tenaga kerja. Pekerja perempuan di sektor informal juga menyumbang 55% terhadap PDB.

Di samping keunggulan-keunggulan usaha kecil juga masih mempunyai hambatan atau kelemahan-kelemahan antara lain faktor intern maupun faktor ekstern antara lain: (a) Tidak pernah melakukan studi kelayakan, penelitian pasar, analisa perputaran uang kas; (b) Tidak memiliki perencanaan sistem jangka panjang, sistem akuntansi yang memadai, anggaran kebutuhan modal, perencanaan; (c) Tingginya PHK dan Pembagian kerja kurang proposional; (d) Kesulitan modal kerja, sumber modal dari pemilik; (e) Terlalu banyak biaya-biaya di luar pengendalian dan utang yang tidak bermanfaat, dan juga tidak dipatuhinya ketentuan-ketentuan pembukuan standar; (5) Kurang informasi bisnis, tidak ada petunjuk teknis operasional kegiatan, kurang konsisten dengan ketentuan *order*, sehingga banyak klaim (Subanar, 2001).

Masalah yang dihadapi oleh UKM seperti yang dikemukakan oleh Tambunan (2002) adalah kesulitan mendapatkan bahan baku dengan kualitas yang baik dan harga yang terjangkau,

keterbatasan teknologi, keterbatasan dalam memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang baik, keterbatasan informasi pasar dan kesulitan pemasaran.

Tenaga kerja merupakan hal penting dalam kegiatan bisnis khususnya UKM, seperti yang diungkapkan seorang pengusaha UKM CV Sabaru, M. Shoheih (2007). Pengalamannya menyebutkan bahwa karyawan adalah mitra usaha dimana antara satu dengan yang lainnya saling membutuhkan dan saling melengkapi. Karyawan dirangsang untuk mengemukakan ide-ide, dikembangkan *reward system*, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dibangun suasana kebersamaan antar karyawan.

Hatta (2006) menyatakan bahwa perempuan malah dibayar dengan upah lebih rendah dari laki-laki, hanya dianggap sebagai pencari nafkah tambahan, jadi kalau perusahaan rugi dan mulai mem-PHK, perempuanlah yang paling dulu kena.

Menurut Tilly and Scott (dalam Usman, 2010) bahwa proses transformasi ekonomi dibagi dalam tiga kategori periode perkembangan yaitu: (a) *the family-based economy*; (b) *the family-wage economy* dan; (c) *the family-consumer economy*. Pada periode pertama (*the family-based economy*) rumah tangga masih menjadi basis kegiatan ekonomi, kegiatan produksi dilakukan di dalam rumah, maka tidak ada perbedaan yang jelas antara kegiatan ekonomi dan kehidupan domestik. Pada periode ini perempuan tidak hanya bekerja dalam urusan domestik atau rumah tangga, melainkan juga terlibat dalam kegiatan di luar rumah, di pedesaan terutama di bidang pertanian, sedangkan di perkotaan perempuan berpartisipasi dalam kegiatan jasa, perdagangan, seperti sebagai penjaga toko, pengrajin, membuka warung makan dan sebagainya, kegiatan ekonomi perempuan ikut ditentukan oleh kegiatan ekonomi pria/laki-laki (Usman, 2010).

Periode kedua (*the family-wage economy*) tenaga kerja tidak lagi terkonsentrasi pada kegiatan rumah tangga tetapi di luar rumah terutama di pabrik-pabrik. Di kalangan perempuan terbentuk apa yang lazim di sebut dengan *the dovelopment of dual role* (peran ganda): di satu pihak sebagai tenaga kerja yang memperoleh upah dan di lain pihak sebagai ibu rumah tangga. Fokus kerja berada di luar rumah yang diukur dari penghasilan yang diperoleh, sedangkan pekerjaan perempuan yang di dalam rumah tangga kurang dihargai karena tidak mendatangkan uang dan dianggap rendah (*devaluated*). Dalam situasi ekonomi yang mengembangkan sistem upah, meskipun perempuan bekerja di luar rumah dengan sistem upah, perempuan menerima upah yang lebih rendah daripada laki-laki, dan laki-laki lebih diuntungkan dengan adanya sistem upah, sehingga perempuan secara finansial semakin tergantung pada laki-laki, penghasilan perempuan yang bekerja di luar rumah hanyalah tambahan (Usman, 2010).

Periode ketiga (*the family-consumer economy*) yang ditandai oleh kehadiran negara (campur tangan pemerintah) dalam sistem upah tenaga kerja, terjadinya perubahan teknologi dan peningkatan produktivitas menyebabkan anggota rumah tangga lebih banyak melakukan fungsi konsumsi dan reproduksi. Produksi berada di luar rumah, tenaga kerja dari anggota keluarga mempunyai kontribusi yang sangat berarti bagi pemenuhan kebutuhan ekonomi rumah tangga, karena perempuan berfungsi ganda, dan perempuan dianggap sebagai penerima (*consumer*) walaupun penghasilan perempuan masih sangat diperlukan dalam memberi dukungan pada pemenuhan kebutuhan keluarga. Selanjutnya Tiffany (dalam Usman, 2010) menyimpulkan bahwa kerja tidak semata-mata merupakan kegiatan yang mengeluarkan kalori, tenaga atau waktu pada tugas tertentu, kerja adalah suatu kegiatan ekonomi yang menjadi bagian integral dari kehidupan sosial yang di dalamnya terendap nilai-nilai spesifik.

## METODE

Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan cara *Cross Sectional* yaitu untuk menggambarkan kecenderungan data tenaga kerja perempuan pada saat penelitian masih aktif bekerja di sektor UKM Konveksi. Lokasi penelitian ditentukan secara Purposif yaitu dipilih 4 UKM Konveksi, diantaranya 2 UKM dari 10 UKM Konveksi di Semarang dari hasil penelitian (Rodhiyah, 2011) dan 2 UKM yang belum pernah dilakukan penelitian oleh peneliti dan dipilih secara purposif yaitu yang mempunyai produk relatif sama dan mempunyai tenaga kerja minimal 5 orang tenaga kerja dengan pertimbangan bersedia memberikan informasi, dengan sistem pemberian upah bervariasi.

Sebagai sumber informasi adalah tenaga kerja perempuan yang masih aktif bekerja dan pengusaha atau pemilik dari UKM konveksi. Jumlah sumber informasi ditentukan sejumlah 15 tenaga kerja dari 4 UKM Konveksi yaitu UKM Enrico Collection, Winna Collection, Gloria 3 S Collection dan Citra Mandiri13 (CM 13), ketika proses penelitian atau pengambilan data sudah pada taraf *redundance* dan jawaban sudah tidak ada variasinya, maka pengambilan data sudah dianggap cukup.

Uji validitas dilakukan dengan Triangulasi yaitu suatu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau pembandingan (Moleong, 1998). Dalam penelitian ini dipilih jenis triangulasi dengan sumber informasi yaitu dengan melakukan *indepth interview* kepada 3 orang tenaga kerja yang bekerja di UKM konveksi dan 1 orang pengusaha UKM di luar UKM yang diteliti. Keabsahan data dengan triangulasi melalui sumber dan metode antara lain dengan langkah: (a) Membandingkan data pengamatan (observasi) dengan hasil wawancara; (b) Membandingkan apa yang dikatakan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi; (c) Mengkonfirmasi hasil wawancara dari satu orang ke orang lain yang sifatnya *cross-check*; (d) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Data diambil dengan cara *indepth interview* dengan menggunakan pedoman wawancara, dan observasi tentang aktivitas dari tenaga kerja yang sedang bekerja. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, *display* data dan kemudian mengambil kesimpulan dan verifikasi. Hasil wawancara berupa transkrip dilakukan kategorisasi agar data hasil wawancara, hasil observasi direduksi dan dianalisis sesuai dengan tema penelitian. Kemudian dilakukan kategorisasi dan dianalisis secara domain dan analisis taxonomi, kemudian data disajikan secara naratif.

## HASIL

UKM yang diteliti adalah "Enrico Collection", "Winna Collection", dan "Citra Mandiri 13" (CM13 Collection), jenis produksi relatif sama yaitu berkaitan dengan konveksi, memproduksi dari bahan kain dan kaos, berupa baju, pakaian atau seragam olahraga, seragam sekolah, dan ada yang memproduksi *handycraft* dari bahan kain. Jumlah produksi bervariasi antara 100-300 pcs per hari dan ada 200-250 pcs per bulan. Jumlah tenaga kerja masing-masing UKM antara 5 sampai 11 orang, tenaga kerja perempuan lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki, Perekrutan tenaga kerja dari warga sekitar lokasi UKM, dan sesuai dengan kebutuhan. Tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan sebagian besar rendah yaitu SD, ada sebagian kecil tidak sekolah, dan ada sebagian kecil SMP dan SMA, semua sudah menikah dan mempunyai anak antara 2-3 orang dan ada yang mempunyai 5 orang anak, umur relatif tidak muda, termuda berumur 33 tahun dan tertua berumur 53 tahun, sebagian besar telah mempunyai pengalaman, masa kerja tenaga kerja perempuan di UKM konveksi sekarang antara 3-10 tahun.

Upah diterima tenaga kerja perempuan mingguan dihitung secara harian sesuai dengan hari mereka bekerja, upah yang diterima terendah Rp.120.000,- per minggu dan tertinggi Rp.270.000,-. Ada sebagian kecil yang menerima upah berdasarkan borongan, upah yang diterima mencapai Rp.300.000,- per minggu.

Alasan tenaga kerja perempuan bekerja adalah membantu suami untuk menambah kebutuhan keluarga sehari-hari, karena suami bekerja sebagai buruh dan tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, disamping itu ada sebagian kecil yang menyatakan bahwa bekerja untuk mengisi waktu luang, dan untuk bersosialisasi dengan teman. Sedangkan alasan bekerja di UKM konveksi sekarang karena lokasi UKM dekat dengan rumah, nyaman, peraturan tidak ketat atau longgar, tidak banyak sanksi, boleh ijin kalau ada keperluan keluarga, jam kerja tidak terlalu pagi, pemilik UKM ramah, lingkungan kerja enak.

## PEMBAHASAN

Berbagai karakteristik dari tenaga kerja perempuan yaitu tingkat pendidikan relatif rendah, umur relatif tidak muda, dan status marital sebagian besar sudah menikah menyebabkan mereka bekerja di UKM sebagai tenaga kerja sektor informal di sisi lain mereka tidak mempunyai kesempatan memasuki lapangan kerja formal, karena tidak memenuhi kriteria untuk lapangan kerja formal.

Akhir-akhir ini semakin berkembangnya UKM-UKM menyebabkan terbukanya lapangan kerja, khususnya untuk tenaga kerja perempuan terdapat peluang kerja, dan bagi perempuan untuk masuk ke pasar kerja, sedangkan di sisi lain UKM-UKM tidak menuntut persyaratan pendidikan formal tertentu namun lebih mengandalkan pada ketrampilan, karena tenaga kerja yang bekerja di UKM konveksi sebagian besar tingkat pendidikannya rendah yaitu SD dan ada yang tidak bersekolah, walaupun ada sebagian kecil dengan tingkat pendidikan SLTP dan SMA.

Sekalipun sektor UKM konveksi tidak mensyaratkan tenaga kerja perempuan untuk menempuh pendidikan tertentu, akan tetapi tingkat pendidikan sangat berperan dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dalam kemampuan menerima petunjuk maupun pengarahan saat untuk pertama kali bekerja maupun pada saat mengerjakan pekerjaan.

Meskipun tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan di sektor UKM konveksi relatif rendah, akan tetapi mereka trampil bekerja karena berpengalaman. Hal ini tercermin dari rata-rata lama kerja pada UKM sekarang yaitu 3 sampai 10 tahun. Ketrampilan yang mereka miliki yaitu menjahit maupun ketrampilan yang berkaitan dengan bahan dari cita (kain).

Ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja perempuan berpengaruh pada penerimaan sebagai tenaga kerja, maupun berpengaruh terhadap penerimaan upah, khususnya tentang ketrampilan menjahit. Ketrampilan menjahit didapat dari belajar sendiri di rumah karena di rumah mempunyai mesin jahit, ikut kursus, tapi sebagian besar diperoleh dari pengalaman selama bekerja sebelumnya maupun melalui pengarahan maupun proses pembelajaran langsung bekerja atau *on the job training*. Hal ini tercermin dari rata-rata lama bekerja yaitu lebih dari 3 tahun, dan ada yang sudah sampai 7 tahun sampai 10 tahun, tetapi ada satu orang responden yang lama bekerja di UKM sekarang kurang dari 1 tahun, akan tetapi mereka sudah berpengalaman bekerja di bidang yang sama yaitu di UKM konveksi di tempat lain.

Jangka waktu lamanya bekerja akan menyebabkan lebih mengenal pekerjaan dengan baik sehingga menyebabkan tenaga kerja perempuan lebih trampil. Lamanya bekerja tergantung dari keberadaan UKM konveksi itu ada, ketika mereka bekerja selama 10 tahun, 7 tahun, 5 tahun maupun 3 tahun berarti selama itulah usaha UKM Konveksi ada, walaupun diantara mereka ada

yang sudah pernah bekerja di UKM Konveksi lain, dan diantara tenaga kerja perempuan ada yang baru masuk yaitu 2 bulan dan kurang dari 1 tahun karena pindah dari pekerjaan.

*Turn over* tenaga kerja perempuan UKM juga cukup tinggi khususnya mereka yang baru saja lulus pendidikan dari SMP maupun SMA/SMU. Biasanya mereka bekerja sambil mencari pekerjaan yang menurut mereka lebih baik dan formal, misalnya bekerja di pabrik yang lebih besar, dengan harapan upahnya juga tinggi (informasi ini merupakan hasil triangulasi di UKM konveksi di luar penelitian). Kondisi ini tidak jauh berbeda dengan UKM konveksi yang diteliti, karena hampir sebagian besar pernah bekerja di tempat lain. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMA alasan bekerja di UKM tersebut sebagai batu loncatan atau mencari pengalaman sebelum mereka mendapat pekerjaan yang lebih sesuai dengan tingkat pendidikan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh pemilik UKM, "*mereka hanya untuk mengisi waktu luang sambil menunggu pekerjaan yang lebih menjanjikan dan sebagai batu loncatan*". Pemilik UKM juga tidak mempermasalahkannya dan diperbolehkan karena tidak ada ikatan, disamping itu mereka adalah tetangga sendiri, akibatnya *turnover* tenaga kerja di sektor UKM tinggi.

Tenaga kerja Perempuan di sektor UKM mempersepsikan bahwa bekerja di sektor UKM konveksi merupakan pekerjaan yang cukup menyenangkan karena sesuai dengan ketrampilan dan pengalaman yang pernah dimiliki, sehingga tidak merasa sulit, disamping itu tidak memerlukan syarat-syarat yang cukup sulit, antara lain tidak mensyaratkan pendidikan tertentu, batasan umur, maupun status marital. Sedangkan sebagian besar memberikan alasan bekerja di UKM sebagai sumber pendapatan. Pekerjaan di UKM konveksi dianggap suatu pekerjaan yang positif karena bisa masuk dalam kegiatan ekonomi. Upah yang diterima lebih rendah dibandingkan laki-laki karena jenis-jenis pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja perempuan dianggap ringan dan tidak sulit, sedangkan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja laki-laki adalah pekerjaan yang lebih berat dan sulit. Pekerjaan di UKM konveksi yang dikerjakan oleh tenaga kerja laki-laki dianggap sulit, antara lain pekerjaan memotong, membuat pola, sablon, *packing*, dan ada sebagian yang karena keahlian yaitu sebagai tukang border, sedangkan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja perempuan yaitu bagian "obras", "menjahit", "*over deck*", memasang bisban, Jenis-jenis pekerjaan tersebut nampaknya sudah biasa dilakukan oleh tenaga kerja perempuan atau bisa disebut "sudah mahir". Dengan disparitas jenis pekerjaan berdasarkan gender menyebabkan tenaga kerja perempuan mendapat upah yang lebih kecil seperti yang ungkapkan oleh Hatta (2006) bahwa permasalahan yang banyak dihadapi oleh tenaga kerja perempuan, karena perempuan hanya dianggap sebagai pencari nafkah tambahan, walaupun mendapat upah kecil mereka bisa menerima.

Pembagian pekerjaan ditentukan oleh pengusaha yaitu berdasarkan keahlian dan ketrampilan, tenaga kerja perempuan tidak bisa memilih jenis pekerjaan, UKM konveksi lebih menitikberatkan pada keahlian dan ketrampilan menjahit. Ketrampilan minimal yang harus dimiliki adalah bisa menjalankan mesin jahit dan juga sesuai lowongan yang dibutuhkan. UKM konveksi lebih senang ketika menerima tenaga kerja perempuan yang sudah berpengalaman di bidang konveksi. Dari 15 tenaga kerja perempuan, sebagian besar yaitu 11 orang diantara mereka sudah berpengalaman yaitu sudah pernah bekerja dan sebagian besar adalah bekerja di bidang konveksi, garment dan ada satu orang yang bekerja di pabrik jamu, sedangkan sebagian kecil lainnya adalah belum pernah bekerja. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh responden bahwa alasan pembagian pekerjaan karena sudah ahli dan berdasarkan pengalaman di bagian tersebut misalnya di bagian menjahit, bagian *over deck*, pemasangan bisban. Disamping itu ada UKM yang mensyaratkan bahwa tenaga kerja perempuan harus bisa menguasai semua jenis pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Bu Eri:

*"Pekerjaan disini fleksible tergantung pos mana yang sedang kosong" kalau salah satu rekan kerja tidak masuk bisa menggantikan tugas rekannya, sehingga tidak kosong."*

Pengalaman kerja sesuai bidang pekerjaan yang dimiliki merupakan faktor penting, menyebabkan pengusaha UKM tidak mengalami kesulitan dalam mengarahkan maupun memberikan pekerjaan, sedangkan ada sebagian kecil tenaga kerja perempuan yang belum mempunyai pengalaman kerja, tapi minimal bisa menjahit atau bisa menggunakan mesin jahit, biasanya akan di tempatkan di bagian yang paling mudah yaitu di bagian “obras”, dan “mbatil” (yaitu membersihkan atau memotong sisa-sisa benang hasil produk).

Alasan tenaga kerja perempuan bekerja di UKM konveksi yang sekarang bervariasi, sebagian besar responden mengatakan bahwa bekerja di UKM konveksi cukup menyenangkan karena tidak berat, tidak tertekan dengan pekerjaan karena berangkat tidak terlalu pagi, sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan rumah, lingkungan nyaman, pemilik UKM ramah dan bisa toleran, alasan-alasan tersebut menyebabkan bahwa tenaga kerja perempuan UKM betah karena di satu sisi bisa menghasilkan pendapatan, di sisi lain pekerjaan tidak menjadi beban.

Pekerjaan di sektor UKM konveksi bagi tenaga kerja perempuan merupakan pekerjaan yang bisa ditekuni karena dianggap sebagai kondrat perempuan, dan budaya bahwa perempuan disamping bisa “memasak” juga bisa “menjahit”, sehingga bagi tenaga kerja perempuan bekerja di UKM konveksi menunjukkan bahwa perempuan telah masuk dalam kegiatan ekonomi karena perempuan juga sebagai sumber daya yang produktif.

Keputusan yang diambil oleh perempuan untuk memasuki kegiatan ekonomi khususnya UKM konveksi oleh sebagian besar dinyatakan sebagai membantu suami untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari karena sebagian besar suami bekerja sebagai buruh antara lain buruh di toko besi, bengkel, kebutuhan yang banyak khususnya anak-anak yang masih sekolah ada yang sekolah SD, SMP maupun SMA, sehingga membutuhkan biaya. Kalau suami saja yang bekerja tentu tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, alasan tersebut dikemukakan oleh tenaga kerja perempuan yang sudah lama bekerja yaitu antara 4-10 tahun, walaupun ada sebagian dari mereka ada salah satu anggota keluarga yang sudah bekerja yaitu “anaknya” sehingga dapat meringankan kebutuhan sehari-hari. Ada di antara mereka sebagai tulang punggung ekonomi keluarga karena suami sakit, dan baru 2 tahun bekerja.

Sedangkan tenaga kerja perempuan dengan masa kerja yang relatif pendek memberikan alasan bahwa bekerja karena untuk mengisi waktu luang, dapat bersosialisasi dengan orang lain, selain itu juga untuk mencari tambahan penghasilan keluarga. Hal ini menunjukkan adanya proses transformasi ekonomi periode kedua (Tilly and Scott dalam Usman, 2110) bahwa pada periode kedua ini tenaga kerja perempuan tidak lagi terkonsentrasi pada kegiatan rumah tangga tetapi juga bekerja di luar rumah terutama pabrik termasuk UKM, perempuan terbentuk sebagai *the development of dual role* (peran ganda), di satu pihak sebagai tenaga kerja yang memperoleh upah dan di lain pihak sebagai ibu rumah tangga yang kurang dihargai karena tidak mendatangkan uang dan dianggap rendah (*devaluated*), meskipun perempuan bekerja di luar rumah dengan sistem upah, perempuan menerima upah lebih rendah daripada laki-laki, sehingga secara finansial perempuan semakin tergantung pada laki-laki, dan penghasilan perempuan yang bekerja di luar rumah hanyalah tambahan (Hatta, 2006), kalau perusahaan rugi dan mulai mem-PHK, perempuanlah yang paling dulu kena.

Pertimbangan tenaga kerja perempuan bekerja di UKM konveksi sekarang adalah karena dekat rumah, pengalaman yang dialami oleh ibu “Am” ketika mendapat pemutusan hubungan kerja (PHK):

*Bu.”Am” yang pernah bekerja di perusahaan garment dan perusahaan bangrut, akhirnya Bu. “Am” kena PHK, kebetulan ada UKM yang dekat rumah (UKM Enrico) ada lowongan, dengan berbekal pengalaman dan karena UKM dekat rumah, akhirnya diterima dan bekerja hingga saat ini sudah 4 tahun.*

Berbeda dengan pengalaman Ibu "Sumi":

*Bu "Sumi" pernah bekerja di konveksi di daerah Mataram atau "Jl. MT Haryono" ketika rumah kontrakan habis dan mengharuskan untuk pindah, maka Bu "Sumi" keluar karena rumahnya jauh dari tempat kerja. Tempat tinggal yang sekarang dekat UKM yang sekarang bekerja, dengan pengalaman yang dipunyai dan faktor kedekatan lokasi UKM maka Bu "Sumi" bekerja dan baru 2 bulan dijalani di UKM yang baru.*

Selain karena faktor kedekatan, faktor kenyamanan kerja dan kelonggaran peraturan, pengalaman yang dialami Bu "Sri":

*Bu "Sri" pernah bekerja di perusahaan Jamu di kota Semarang, karena peraturan ketat, ketika datang terlambat lebih dari 10 menit tidak diperkenankan masuk, seringnya terlambat maka Bu "Sri" memutuskan untuk keluar. Kemudian dengan pengalaman kerja dan kelonggaran peraturan kerja, maka Bu "Sri" bekerja di UKM konveksi, sampai sekarang sudah bekerja selama 2 tahun .*

Pengalaman yang sama juga dialami oleh Bu "Tin":

*Bu "Tin" umur 35 th, sejak masih muda sudah bekerja dan berpindah-pindah, dari pengalaman kerja Bu "Tin" terakhir di garment daerah Kaliwiro, karena tempat kerja jauh dan aturan-aturan kerja yang ketat, anak dititipkan ke ibu mertua, akhirnya memutuskan untuk pindah ke UKM konveksi, dengan alasan dekat rumah, aturan tidak ketat, kalau istirahat bisa memomong anak karena bisa pulang, dan kadang-kadang anak bisa di ajak di tempat kerja.*

Upah yang diterima tergantung jenis pekerjaan, masa kerja, pengalaman, ketrampilan dan keahlian, pekerjaan yang sederhana tentu akan mendapatkan upah yang relatif kecil, demikian juga masa kerja yang relatif pendek (baru), dan pengalaman sesuai bidang maupun ketrampilan yang baik akan menerima upah lebih besar. Sedangkan ada UKM konveksi yang tidak mensyaratkan ciri-ciri tersebut di atas, tapi memberikan upah yang sama rata yaitu sejumlah Rp.150.000,00 per minggu di segala bidang pekerjaan tanpa memperhitungkan masa kerja.

Jenis pekerjaan yang relatif sederhana di UKM konveksi adalah "obras" dan "mbatil (yaitu membersihkan sisa-sisa benang) upah yang diberikan antara Rp.15.000,- sampai Rp.17.500,00 per hari (data ini juga didukung dari hasil triangulasi di UKM sejenis yang tidak dijadikan penelitian) sedangkan pekerjaan menjahit, *over deck*, memasang bisban merupakan jenis pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan pengalaman, dan upah per hari yang diberikan bervariasi antara (a) Rp.25.000,00 sampai Rp.45.000,00; (b) Rp.20.000,00 sampai Rp.25.000,00; (c) Rp.20.000,00 sampai Rp.50.000,00; (d) Rp.25.000,00 sampai Rp.35.000,00. Demikian juga ada UKM yang memberikan upah per hari berkisar Rp.15.000,00 sampai Rp.35.000,00 (hasil triangulasi melalui wawancara dengan tenaga kerja UKM non penelitian).

Sistem pemberian upah di UKM konveksi bervariasi, antara lain harian dan borongan, pemberian upah diberikan setiap 1 minggu sekali. Dari 15 responden yang ada, dapat diketahui bahwa upah tenaga kerja perempuan berkisar dari yang terendah Rp.120.000,00 dan tertinggi Rp.270.000,00. per minggu, dengan rata-rata upah tenaga kerja wanita yaitu Rp.150.000,00 per minggu. Dari data tersebut jika mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR) kota Semarang pada tahun 2012 yaitu Rp.991.500,00 per bulan, angka tersebut masih di bawah UMR yang ditentukan.

Untuk status upah dari 15 responden, 13 respondennya mendapat upah harian, konsekuensi dari upah harian adalah ketika tenaga kerja tersebut tidak masuk kerja maka tidak

akan mendapatkan upah, sedangkan upah borongan diterima oleh 2 orang tenaga kerja perempuan masing-masing menerima upah per minggu sebesar Rp.300.000,00.

Dalam setiap UKM konveksi jumlah penerimaan upah masing-masing tenaga kerja bisa berbeda, kasus UKM Enrico, dari 5 responden 2 diantaranya mengerjakan pekerjaan dengan sistem borongan dan setiap minggu menerima upah sebesar Rp.300.000,00. Sedangkan 3 responden lainnya mengerjakan pekerjaan dengan sistem upah harian dan setiap minggu masing-masing tenaga kerja perempuan menerima upah yang berbeda yaitu sebesar Rp.200.000,00 dan, Rp.210.000,00 serta Rp.270.000,00. Penerimaan tersebut tergantung dari jenis pekerjaan, pengalaman, maupun masa kerja dan jumlah waktu bekerja.

Mereka yang mendapat upah Rp.270.000,00 masa kerja 4 tahun, sedangkan Rp.210.000,00 karena masa kerja kurang dari 1 tahun.

*Bu Hani dan Bu Sani, tenaga kerja menerima upah berdasarkan borongan dengan upah Rp.400,00 per potong, setiap minggu dapat menerima upah sebesar Rp.300.000,00. Jenis pekerjaan adalah bagian obras dan overdeck, karena sudah ahli, pengalaman, dan trampil masa kerja 5 dan 10 tahun maka dapat dikerjakan dengan cepat. Alasan mengerjakan borongan untuk memenuhi kebutuhan yang banyak karena anak-anak masih sekolah semua dan membutuhkan biaya yang besar, sedangkan suami bekerja sebagai buruh.*

Pengalaman Bu "Tin" yang menerima upah berdasarkan lama masa kerja:

*Bu "Tin" yang bekerja di UKM Konveksi Gloria 3S adalah tenaga kerja yang memiliki upah terendah yaitu mendapat upah sebesar Rp 120.000,00 per minggu atau setara Rp 20.000,00 per hari. Di UKM tersebut ketentuan pemberian upah didasarkan pada masa bekerja. Sedangkan Ibu Tin bekerja terhitung sebagai tenaga kerja baru yang bekerja kurang dari 1 tahun.*

Berbeda dengan UKM yang memberlakukan pembayaran upah yang tetap tanpa melihat syarat-syarat tertentu di tunjukkan dari UKM "Winna Colection":

*UKM Winna Collection menentukan upah tetap ketika pemilik memutuskan untuk merekrut karyawan baru sudah mempunyai syarat spesifikasi yaitu dapat menguasai semua bidang dari jahit, obras, overdeck. Ketentuan tersebut tidak terpengaruh oleh keahlian dan masa bekerja. Dari 5 tenaga kerja perempuan menerima upah Rp.150.000,00 per minggu dengan masa kerja bervariasi yaitu 3 tahun, 4 tahun, 7 tahun dan 9 tahun.*

Kontribusi upah terhadap perekonomian keluarga menunjukkan alasan yang berbeda, upah yang diterima tenaga kerja perempuan dikatakan cukup membantu perekonomian keluarga, karena hampir semua responden beralasan bekerja karena faktor ekonomi, yaitu untuk membantu suami mencukupi kebutuhan sehari-hari, karena penghasilan suami tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, suami sebagian besar bekerja sebagai buruh, dan ada sebagian kecil yang suaminya tidak bekerja karena sakit, maka tenaga perempuanlah yang menjadi tulang punggung keluarga.

*Bu Sumi, dengan upah Rp.210.000,00 per minggu, tetap dijalani, sering tidak masuk (mangkir) karena merawat suami yang sakit, menjadi tulang punggung keluarga. Bu Sumi sendiri yang bekerja, upah tersebut dirasa kurang cukup namun tetap dilakukan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Faktor kedekatan tempat bekerja dengan rumah yang mendorong tetap bekerja walaupun upah tidak sesuai, sehingga sewaktu-waktu bisa pulang.*

Selain untuk memenuhi kebutuhan keluarga, ada juga yang di gunakan untuk arisan PKK, di tabung dengan cara menginvestasikan ke emas.

*Bu Kati masa kerja 2 tahun dan belum pernah bekerja, dengan upah Rp.200.000,00 per minggu, pencari nafkah di keluarga ada 3 orang, suami, Bu Kati dan anak pertama. Alasan bekerja mengisi waktu luang, punya teman baru, dan mencari tambahan penghasilan keluarga, dekat dengan rumah, penggunaan upah dipakai untuk memenuhi kebutuhan yang sifatnya kecil, sisanya ditabung dan diinvestasikan emas.*

Di sisi lain ada 2 tenaga kerja yang merasakan bahwa upah yang diterima “belum cukup layak” untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

*Bu Tuti dan Bu Oti, sudah bekerja selama 9 tahun dan 3 tahun, masing-masing mempunyai anak 4 orang dan 3 orang, dengan upah Rp.150.000,00 karena sudah ketentuan UKM, tetapi upah dirasakan belum layak dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, namun setidaknya bisa membantu suami mencukupi kebutuhan keluarga.*

Walaupun upah masih di bawah UMR Kota Semarang, dan juga ada keinginan dari tenaga kerja perempuan untuk memperoleh upah yang lebih besar karena harga kebutuhan juga mengalami kenaikan, namun hampir tidak ada tenaga kerja yang berani menuntut penambahan upah karena “pekewuh” karena sudah mendapat pekerjaan dan diterima bekerja. Disamping itu, kalau banyak menuntut takut kalau terkena PHK. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan selalu kalah ketika mau bernegosiasi tentang perbaikan nasib walaupun bekerja di sektor informal yaitu UKM. Untuk meningkatkan upah yang diterima, biasanya tenaga kerja bekerja lebih giat, meningkatkan hasil pekerjaan, meningkatkan ketrampilan sehingga bisa minta bekerja dengan borongan.

Faktor pendukung tenaga kerja perempuan bekerja di UKM konveksi antara lain faktor kedekatan lokasi UKM dengan rumah walaupun selama bekerja waktu istirahat tetap berada di tempat kerja dan digunakan untuk istirahat, sholat maupun untuk makan, tidur sebentar, walaupun ada sebagian kecil digunakan untuk pulang ke rumah untuk mengerjakan pekerjaan rumah maupun untuk memomong (mengasuh) anak, menjeguk suami yang sakit di rumah, dan sesekali anak di bawa ke tempat kerja. Persyaratan yang tidak terlalu ketat antara lain tingkat pendidikan, status marital maupun umur, selama UKM masih membutuhkan tenaga kerja. UKM lebih senang ketika tenaga kerja sudah mempunyai pengalaman dan trampil dalam bidang yang akan dikerjakan. Peraturan yang tidak terlalu ketat, jam kerja lebih siang atau tidak terlalu pagi yaitu dimulai jam 08.00-17.00, ketika tenaga kerja datang terlambat tidak terlalu dikenakan sanksi, jika ingin ijin kerja tidak seketat kalau bekerja di pabrik, tidak masuk kerja karena ada keperluan keluarga, sakit, maupun ada keluarga yang sakit diperbolehkan dan hampir semua tenaga kerja perempuan pernah tidak masuk kerja. Kenyamanan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, pemilik UKM ramah, toleran, menyebabkan tenaga kerja perempuan menjadi lebih betah dan tenaga kerja perempuan dengan bekerja bisa bersosialisasi dengan teman, fasilitas fisik yang bisa mendukung pekerjaan yaitu tempat istirahat, tempat sholat, kamar mandi, dan ada sebagian UKM yang memberikan makan siang, dan juga ada kendaraan operasional untuk mendukung pekerjaan, tapi biasanya digunakan oleh tenaga kerja laki-laki.

Disamping itu hubungan antara tenaga kerja dengan pemilik UKM lebih kekeluargaan. Misalnya, ketika ada tenaga kerja maupun keluarganya ada kesusahan, pemilik UKM membantu dengan memberikan buah tangan, dan diijinkan untuk tidak masuk kerja, pada bulan Ramadhan diadakan buka bersama, setiap periodik hampir semua UKM mengajak untuk piknik bersama untuk refreking, dan ada UKM yang menyelenggarakan tabungan untuk hari raya dilaksanakan sendiri oleh pemilik UKM, ketika hari raya mendapat bingkisan maupun hadiah lebaran.

Sedangkan kendala yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan UKM konveksi dari pihak UKM antara lain ketika mesin “rewel” atau rusak dan tidak segera diperbaiki sehingga dapat mengganggu dalam produksi, dan sangat terasa bagi tenaga kerja dengan borongan seperti

yang dikemukakan oleh Bu Hani bahwa apabila mesin rusak dan tidak segera diperbaiki menyebabkan produktivitas menurun.

Bahan baku juga menjadi kendala dalam produksi. Bahan baku kadang belum siap sehingga tenaga kerja tidak bisa bekerja dengan penuh/maksimal. Faktor pesanan yang meningkat atau "full order" dan kejar-kejaran dengan *deadline* waktu, maka tenaga kerja harus bekerja lembur berarti harus korban waktu dan tenaga, tidak boleh ijin tidak masuk. Jika lembur diberikan uang lembur sebesar Rp.4.000,00 per jam dan ada UKM konveksi memberi Rp.10.000,00 per 2 jam, tenaga kerja merasa capek kalau ada kerja lembur. Hal inilah yang membuat para tenaga kerja perempuan tersebut merasa kelelahan dan mereka tidak bisa meluangkan waktu untuk keluarga mereka. Ada pekerjaan membuat baju dengan model yang baru dan susah atau sulit, sehingga produksi menjadi lama. Sedangkan kendala yang dihadapi dari pihak tenaga kerja perempuan adalah ketika suami sakit dan harus merawat, maka tenaga kerja perempuan tidak bisa bekerja. Hal ini juga menjadi kendala bagi tenaga kerja perempuan. Dengan kendala-kendala tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja perempuan maupun produktivitas UKM.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Jenis produksi UKM Konveksi adalah baju (kaos), pakaian oleh raga, training, jaket dan kerajinan, dengan produksi antara 100-300 pcs per hari dan ada 200-250 pcs per bulan. Jumlah tenaga kerja antara 5 sampai 11 orang, sedangkan tenaga kerja perempuan lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Perekrutan tenaga kerja dari warga sekitar lokasi UKM, dan sesuai dengan kebutuhan. Tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan sebagian besar rendah yaitu SD dan tidak sekolah, tapi ada sebagian kecil SMP dan SMA, semua sudah menikah dan mempunyai anak antara 2-3 orang dan ada yang mempunyai 5 orang anak, umur relatif tidak muda, telah mempunyai pengalaman, lama bekerja di UKM konveksi sekarang antara 3-10 tahun, Jenis pekerjaan meliputi obras, menjahit, *overdeck*, memasang bisban. Sistem upah harian dan ada sebagian borongan, diberikan setiap minggu, upah rata-rata yang diterima di bawah UMR kota Semarang. Penerimaan upah terendah Rp.120.000,00 dan tertinggi Rp.270.000,00 per minggu dihitung berdasarkan hari masuk kerja. Kontribusi upah terhadap pendapatan keluarga, sifatnya membantu suami untuk menambah kebutuhan keluarga sehari-hari, alasan bekerja adalah faktor ekonomi, karena suami bekerja sebagai buruh dan tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, untuk mengisi waktu luang, dan untuk bersosialisasi dengan teman. Alasan bekerja di UKM konveksi sekarang karena lokasi UKM dekat dengan rumah, nyaman, peraturan tidak ketat, tidak banyak sanksi, boleh ijin kalau ada keperluan keluarga, jam kerja tidak terlalu pagi, pemilik UKM ramah, lingkungan kerja enak. Hubungan sosial antar tenaga kerja maupun dengan pemilik UKM baik dan tidak bersifat formal, hubungan kekeluargaan, secara periodik ada piknik bersama, pada bulan Ramadhan diajak buka bersama, ada tabungan untuk Hari Raya. Kendala yang dihadapi pekerja perempuan antara lain adalah produksi yang menurun jika ada mesin rusak dan tidak segera dibetulkan dan bahan baku sering terlambat, adanya model baru sehingga pengerjaannya menjadi lama, ketika ada *full order* dan tenggat waktu pendek, maka tenaga kerja harus lembur, akibatnya tenaga kerja perempuan menjadi lelah dan tidak ada waktu untuk istirahat dan keluarga.

Saran yang diajukan antara lain adalah bahwa tenaga kerja perempuan perlu lebih meningkatkan pengetahuan melalui, pendidikan sampai SMA, dan meningkatkan ketrampilan melalui kursus menjahit, kursus memotong (modeste), perlu lebih giat dan termotivasi agar lebih meningkatkan produktivitas. UKM perlu memberikan uang lembur yang layak, ketika mengejar target, upah perlu mendekati atau minimal sama dengan UMR, alat-alat produksi perlu direncanakan dengan baik sehingga tidak terjadi keterlambatan bahan baku, perlu ada tenaga

teknisi agar kalau mesin rusak bisa secepatnya diperbaiki serta perlu diberikan tunjangan produksi ketika produksi mencapai target.

## DAFTAR REFERENSI

- Hatta, Meutia. 2006. Perempuan harus mendapatkan kesetaraan, keadilan, juga perlindungan. *Jurnal Perempuan*, Volume 50, Pengarusutamaan Gender. Jakarta: Percetakan Penebar Swadaya.
- Moleong, Lexy J. 1993. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rodhiyah. 2011, *Kajian Tentang Akuntabilitas Usaha Kecil Menengah Melalui Laporan Keuangan (Studi kasus Pada UKM Konveksi Di Kota Semarang)*. Hasil Penelitian. Semarang: FISIP Universitas Diponegoro.
- Shocheih, Moch. 2007. *Inovasi Tiada Henti, Sukses di Jalur Logam, Dalam "Kewirausahaan UKM Pemikiran dan Pengalaman*, Karya Bersama. Yogyakarta: FE Ubaya dan Forda UKM Jawa Timur Graha Ilmu.
- Subanar, Harimurti. 2011. *Management Usaha Kecil*. Yogyakarta: BPFE.
- Tambunan, Tulus T.H. 2002. *Usaha Kecil dan menengah di Indonesia: Beberapa Isu Penting*. Jakarta: Salemba Empat.
- Usman, Sunyoto. 2010. *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Susenas*. Jakarta: BPS.
- \_\_\_\_\_. 2007. Dampingi Industri Kecil, Bantu Modal Usaha. *Suara Merdeka*, Sabtu 28 Juli 2007.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Undang-Undang No 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro dan Menengah*.
- \_\_\_\_\_. 2012. <http://www.depkop.go.id/index>. Diunduh tanggal 5 April 2012.
- \_\_\_\_\_. 2012. <http://www.cuwelamomang.com/category/ukm/>. Diunduh 5 April 2012.
- \_\_\_\_\_. Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil.