

Analysis of Labor Women At Star Hotels in the city of Pekanbaru

Monika Aliya Putri

Harlen

Toti Indrawati

Email: Monika_aliyaputri@yahoo.com

ABSTRACT

The research was conducted in the city of Pekanbaru in 2013. This study aims to determine how the image of women in the labor-star hotel in the city of Pekanbaru is viewed from the aspect of education, past work, income, region of origin, and the factors driving women working in five-star hotel in the city Pekanbaru.

This study uses primary data collected directly from the respondents on the female labor-star hotel in the city of Pekanbaru. The population in this study were all women in labor-star hotel in the city of Pekanbaru is classified at 3.4 and 5 star hotel that is numbered 511 people. While the sample used in this study amounted to 100 people. Secondary data were obtained from the Department of Culture and Tourism of Pekanbaru, Central Bureau of Statistics (BPS) of Pekanbaru. Engineering data was collected directly by visiting the employment of women in the five-star hotel in the city of Pekanbaru. This study analyzed using descriptive analysis method.

Based on the survey results revealed that female employees who worked at the five-star hotel in the city of Pekanbaru seen from the aspect of education, which is dominated workforce education level diploma. Then views of the work, where workers who work at five-star hotel in the city of Pekanbaru has over 5 years experience. Viewed from the aspect of labor income, where the amount of earned income workers who worked at the hotel in Pekanbaru City Star above the minimum wage and depend on the position occupied. From the aspect of the origin, generally derived from the city of Pekanbaru. Then the drivers of women working in five-star hotel in the city of Pekanbaru is the salary offered as expected.

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi yang tinggi merupakan cita-cita dari semua negara yang sedang berkembang, termasuk salah satunya Indonesia. Pertumbuhan ekonomi adalah salah satu usaha untuk

meningkatkan produksi barang-barang dan jasa-jasa dalam berbagai kegiatan ekonomi, yang berarti pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu hal yang dapat memicu dalam meningkatkan produksi nasional (Bachrawi, 2004 : 11).

Dewasa ini sektor perhotelan memberikan kontribusi cukup besar baik bagi pendapatan daerah maupun kontribusi bagi pendapatan nasional. Hal ini dapat dilihat dari peranan yang diberikan, serta saat ini sektor perhotelan memberikan harapan menjadi sektor usaha yang mempunyai peluang yang besar untuk maju dan berkembang ditengah krisis serta keadaan dan kondisi perekonomian negara yang kurang baik.

Sektor perhotelan juga merupakan sumber utama dari pertumbuhan pembangunan. Dengan semakin banyaknya kesempatan kerja disektor perhotelan juga akan membuka peluang bagi perempuan untuk bekerja disektor perhotelan.

Keadaan seperti ini menjadikan dunia usaha bisnis perhotelan menarik minat banyak investor.

No	Nama Hotel	Bintang	Tenaga Kerja		Jumlah
			(Lk)	(Pr)	
1	Aryaduta	5	73	47	120
2	Grand Jatra	5	85	50	135
3	Pangeran	4	76	48	124
4	Mutiara	4	68	43	111
5	Ratu Mayang	4	76	36	112
6	Grand Elite	4	74	43	117
7	The Premiere	4	62	40	102
8	Grand Central	4	82	52	134
9	Cititel	3	66	30	96
10	I-Shine	3	57	40	97
11	Furaya	3	54	38	92
12	Grand Tjokro	3	54	44	98

Sumber : Data Olahan, Tahun 2013

Dapat diketahui bahwa Hotel yang banyak memiliki tenaga kerja perempuan yang paling banyak yaitu hotel Grand

Central sebanyak 52 tenaga kerja perempuan, setelah itu hotel Grand Jatra sebanyak 50 orang, hotel Pangeran sebanyak 48 tenaga kerja, Hotel Aryaduta sebanyak 47 tenaga kerja perempuan, sedangkan hotel yang paling sedikit memiliki tenaga kerja perempuan yaitu hotel, Cititel sebanyak 30 tenaga kerja. Dapat dilihat bahwa tenaga kerja pada hotel berbintang, sangat bervariasi, Oleh karena itu perlu kiranya membuat suatu kajian tentang serapan tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang.

Hal ini disebabkan perkembangan Kota yang semakin pesat dan diikuti dengan peningkatan ketersediaan tenaga kerja, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi kepada berbagai pihak tentang ketenagakerjaan sektor perhotelan yang dilihat dari berbagai aspek pendidikan, pendapatan, dan jabatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan pokok yaitu:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perempuan bekerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru ?
2. Bagaimana gambaran tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru ?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan penulis maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perempuan bekerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui gambaran tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama bagi penulis sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Pekanbaru serta instansi terkait dalam membuat kebijaksanaan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru, khususnya masalah tenaga kerja perempuan yang berkerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru.
2. Sebagai wadah secara akademis bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
3. Untuk peneliti selanjutnya sebagai bahan informasi.

Tinjauan Pustaka

Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah salah satu faktor produksi yang sangat penting

disamping sumber daya alam, modal dan teknologi. Bila ditinjau secara umum, maka tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kesempatan kerja diukur dengan usia atau dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja (Badan Pusat Statistik).

Selanjutnya, menurut sumber yang sama dari kelompok penduduk yang berumur 15 tahun keatas dibagi menjadi 2 kelompok, yakni kelompok Angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Bagi penduduk yang bekerja dan sedang mencari kerja dikelompokkan sebagai angkatan kerja, sedangkan penduduk yang sehari-harinya memiliki kegiatan terbanyak sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya dikelompokkan sebagai bukan angkatan kerja.

Menurut Mulyadi (2014:71) yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 - 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Di Indonesia, golongan penduduk yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah

penduduk yang berada di antara 15-64 tahun, kecuali (Sadono, 2004 :473):

1. Ibu rumah tangga yang mengurus keluarganya dan tidak bekerja
2. Penduduk muda dalam lingkungan umur tersebut dan masih meneruskan pelajarannya di sekolah dan universitas
3. Orang yang belum mencapai usia 65 tahun tetapi sudah pensiun dan tidak mau lagi bekerja.

Menurut Simanjuntak (2003:3) tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Angkatan Kerja

Angkatan Kerja adalah penduduk yang bekerja dan yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Kemudian penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh (Payaman, 2000 : 3).

Angkatan kerja terdiri dari penduduk yang bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan (menganggur). Sedangkan bukan angkatan kerja terdiri dari penduduk yang pada periode pencacahan tidak mempunyai atau melakukan aktivitas ekonomi, baik karena sekolah, mengurus rumah tangga atau lainnya (BPS, 2002).

Bekerja adalah kegiatan melakukan pekerjaan dengan tujuan memperoleh nafkah paling sedikit satu jam secara terus menerus selama seminggu yang lalu. Kegiatan bekerja ini mencakup baik yang sedang bekerja maupun yang punya pekerjaan tetapi dalam seminggu yang lalu sementara tidak aktif bekerja, Misalnya karena cuti, sakit dan sejenisnya.

Pengangguran meliputi penduduk yang sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan usaha, atau merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, atau sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Mencari pekerjaan adalah upaya yang dilakukan untuk memperoleh pekerjaan pada suatu periode pencacahan (BPS : 2002).

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja. Secara singkat, tingkat partisipasi angkatan kerja adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah tenaga kerja (Payaman, 2000:45).

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah angkatan kerja}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$$

Semakin besar jumlah angkatan kerja, maka semakin besar TPAK. Sebaliknya, semakin besarr jumlah penduduk yang masih bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, semakin besar jumlah yang tergolong bukan angkatan kerja, semakin kecil jumlah angkatan kerja, dan akibatnya semakin kecil TPAK. Tingkat partisipasi angkatan kerja mencerminkan penyediaan tenaga kerja atau jumlah angkatan kerja (Payaman, 2000 : 45).

Tingkat partisipasi angkatan kerja dapat berguna untuk mengenali situasi yang berlangsung di pasar kerja. Pemahaman tentang situasi yang berlangsung dipasar kerja. Pemahaman tentang situasi pasar tenaga kerja berguna bukan saja bagi perumusan kebijaksanaan ketenagakerjaan dan penciptaan kesempatan kerja, tetapi juga bagi perumusan kebijaksanaan kependudukan dan sumber daya manusia secara keseluruhan (Dumairy, 2004:86).

Jadi, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan merupakan perbandingan antara angkatan kerja perempuan dengan penduduk usia kerja perempuan, dimana jumlah angkatan kerja perempuan tergantung dari jumlah penduduk usia kerja perempuan (Payaman, 2004:47).

$$\text{TPAK perempuan} = \frac{\text{Jlh angkt.kerja perempuan}}{\text{Jlh tenaga kerja perempuan}} \times 100\%$$

Kemampuan perempuan perlu sekali dikembangkan dalam rangka meningkatkan peranan dan tanggung jawabnya dalam pembangunan, melalui peningkatan pengetahuan keterampilan terutama untuk lebih dapat memanfaatkan kesempatan kerja diberbagai bidang. Sejalan dengan itu, perlu dikembangkan iklim sosial budaya yang lebih memungkinkan perempuan untuk makin berperan dalam pembangunan (Sulistyowati,2006 : 441).

Menurut Noerdin (2006 : 8) Tingginya disparitas antara perempuan dan laki-laki dalam hal akses ke pasar tenaga kerja ini disebabkan oleh beberapa hal :

- a. Ketika ingin bekerja diluar rumah, perempuan yang belum menikah pada umumnya haus mendapatkan izin dari orang tua dan yang sudah menikah harus mendapatkan izin dari suami.
- b. Perempuan mempunyai peran ganda karena bekerja di luar rumah dan tetap harus bertanggung jawab melakukan pekerjaan rumah tangga sampai mengasuh anak.
- c. Pembagian peran berdasarkan gender yang mengakibatkan perempuan diasosiasikan dengan kegiatan yang berada di lingkup domestik dan laki-laki dengan lingkup publik. Hal ini memperkecil akses perempuan terhadap kerja-kerja yang biasanya diasosiasikan

dengan ranah publik dan berada di sektor formal.

Dalam skala global dikenal tiga pergeseran interpretasi peningkatan peran wanita (P2W) sebagai berikut (Kuncoro, 2002 : 177-178) :

- a. P2W sebagai perempuan dalam pembangunan. Perspektif P2W dalam konteks *women in development* memfokuskan pada bagaimana mengintegrasikan perempuan dalam berbagai bidang kehidupan, tanpa banyak mempersoalkan sumber-sumber yang menyebabkan mengapa perempuan dalam masyarakat bersifat inferior, sekunder, dan dalam hubungan subordinasi terhadap laki – laki. Asumsinya, struktur sosial yang ada dipandang sudah *given*, indikator integritas perempuan dalam pembangunan diukur dengan indikator seperti partisipasi angkatan kerja, akses terhadap pendidikan, hal – hal politik, kewarganegaraan dan sebagainya.
- b. P2W sebagai perempuan dan pembangunan. Menurut perspektif

women and developments yang dipelopori oleh kaum feminis – marxist ini, perempuan selalu menjadi pelaku penting dalam masyarakat, sehingga posisi perempuan dalam arti status, kedudukan, dan peranannya, akan menjadi lebih baik bila struktur internasional menjadi lebih adil. Asumsinya perempuan telah dan selalu menjadi bagian dari pembangunan nasional.

- c. P2W sebagai gender dan pembangunan. Menurut kaca mata *gender and development*, konstruksi sosial yang membentuk persepsi dan harapan serta mengatur hubungan laki – laki dan perempuan sering merupakan penyebab rendahnya kedudukan dan status perempuan, posisi inferior, dan sekunder relatif terhadap laki – laki. Pembangunan berdimensi gender ditujukan untuk mengubah hubungan gender yang eksploitatif atau merugikan menjadi hubungan yang seimbang, selaras dan serasi.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Perempuan Bekerja

Secara ekonomi faktor permintaan dan penawaran sangat mempengaruhi keputusan perempuan menjadi ekonomis dalam penentuan tingkat partisipasinya bagi perekonomian. Jika dilihat dari segi penawaran dan beberapa faktor seperti jumlah anggota keluarga, konsumsi keluarga, pendapatan keluarga, umur, status perkawinan, pendidikan dan lain sebagainya. Sedangkan pada sisi permintaan akan produk pada khususnya dihasilkan oleh tenaga kerja, kebijakan pemerintah, dan tingkat upah (Elfindri, 2001 : 34). Jadi faktor permintaan dan penawaran meliputi demografi, pendidikan, dan faktor ekonomi.

Adapun kenaikan partisipasi tenaga kerja perempuan dalam pembangunan diperkirakan terjadi karena (Elfindri, 2001 : 36):

1. Meningkatnya kualitas pendidikan tenaga kerja perempuan tersebut
2. Meningkatnya kebutuhan tenaga kerja perempuan dalam arti terbukanya kesempatan yang lebih banyak lagi bagi perempuan dalam proses pembangunan.
3. Karena desakan ekonomi rumah tangga yang mengharuskan perempuan tersebut untuk bekerja.

Berikut ini akan dibahas lebih lanjut tentang faktor – faktor yang

mempengaruhi partisipasi perempuan untuk bekerja :

1. Jumlah anggota keluarga
2. Pendapatan keluarga
3. Status perkawinan
4. Tingkat pendidikan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru, dipilihnya daerah ini sebagai lokasi penelitian karena semakin banyaknya hotel berbintang yang merupakan salah satu bentuk lapangan pekerjaan di Kota Pekanbaru, dengan mempertimbangkan penyerapan tenaga kerja yang didasari tingkat pendidikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah hotel berbintang di Kota Pekanbaru, dimana hotel berbintang yang diambil adalah klasifikasi hotel bintang 3, 4, dan 5 yang berjumlah 12 hotel. dengan tenaga kerja perempuan sebanyak 511 orang. Dipilihnya hotel bintang 3, 4 dan 5 karena hotel bintang 3, 4 dan 5 merupakan hotel yang memiliki fasilitas yang memadai untuk jasa perhotelan. Dan terletak strategis di pusat Kota maupun di pusat perbelanjaan,

Untuk mengambil sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Husein, 2003 : 164), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

- 1) n = Ukuran sampel
- 2) N = Ukuran populasi
- 3) e = Persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan (e = 10%).

Dalam penelitian ini Populasi peneliti ialah berjumlah 511 orang (Data Olahan).

$$n = \frac{511}{1+511+10\%^2}$$

$$n = \frac{511}{1+511,01}$$

$$n = \frac{511}{512,01}$$

$$n = 99,80$$

$$n = 100 \text{ (pembulatan)}$$

Dari rumus tersebut maka sampel yang didapatkan untuk tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang adalah sebesar 100 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proporsional random sampling*, yang dimaksud disini bahwa dalam pengambilan sampel, dimana responden

yang terpilih tersebut mewakili keseluruhan responden.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data Primer yaitu data yang diambil langsung dari responden sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan baik berupa buku-buku, paper serta sumber informasi lainnya, antara lain:

1. BPS terdiri dari:
 - a. Jumlah hotel berbintang dikota Pekanbaru
 - b. Jumlah kamar hotel berbintang di Kota Pekanbaru
 - c. Jumlah tenaga kerja yang bekerja di hotel berbintang di Kota Pekanbaru
2. Disnaker terdiri dari:
 - a. Jumlah tenaga kerja secara umum
 - b. Jenis lapangan pekerjaan
 - c. Data dari dinas Kebudayaan, Kesenian dan Pariwisata Kota Pekanbaru Yaitu data tentang tenaga kerja subsektor.

Penulis melakukan teknik pengumpulan data Untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan :

1. Interview (wawancara)

Data diperoleh dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait yang dapat memberikan keterangan data-data yang diperlukan.
2. Kuisisioner (daftar pertanyaan)

Data diperoleh dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan dalam sektor ini, Bentuk pertanyaan yang digunakan dalam kusioner ini adalah *Structured Non Disquised*, yaitu berbentuk pertanyaan yang telah tersusun sebelumnya agar maksud pertanyaan dapat diketahui dengan jelas.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yaitu dengan menganalisa objek yang dimiliki secara keseluruhan. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai tenaga kerja perempuan pada sektor perhotelan di Kota Pekanbaru.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan ditemukan beberapa hasil yaitu pada aspek struktur umur, tingkat pendidikan tenaga kerja, lama bekerja, status perkawinan dan aspek lainnya yang berhubungan dengan kegiatan responden dalam melakukan pekerjaannya.

Identitas Responden

Untuk mengetahui kondisi responden, maka perlu diamati beberapa aspek yang berhubungan dengan kegiatan responden. Yaitu struktur umur, daerah asal, status perkawinan, pekerjaan suami, jumlah anak, jabatan responden, pengalaman bekerja, lama jam kerja, pendapatan, dan alasan responden untuk bekerja.

a. Struktur Umur

Umur adalah karakteristik penduduk yang utama. Umur akan membawa pengaruh yang besar terhadap kinerja dalam menjalankan suatu kegiatan ekonomi atau usaha perekonomian, yang selanjutnya berpengaruh juga terhadap tingkah laku demografi maupun dalam kegiatan sosial ekonomi masyarakat. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan struktur umur responden.

Tingkat Umur (Tahun)	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
19-28	39	39
29-38	34	34
39-48	22	22
49-54	5	5
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat bahwa tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru paling banyak berada pada usia produktif yakni antara 19-28 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau 39%. Kemudian 34 orang atau 34% untuk kelompok umur 29-38 tahun, 22 orang atau 22% untuk kelompok umur 39-48 tahun, dan yang paling sedikit adalah kelompok umur 49-54 tahun ke atas, yaitu hanya berjumlah 5 orang atau 5%.

b. Daerah Asal Tenaga Kerja

Dari daerah asal tenaga kerja, dapat diketahui bahwa profil daerah asal tenaga kerja dapat dilihat dari asal daerah

baik dari Kota Pekanbaru maupun luar Kota Pekanbaru.

Seperti dari hasil data tenaga kerja perempuan tentang daerah asal kelahiran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Daerah Asal	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
Kota Pekanbaru	85	85
Luar Kota Pekanbaru	15	15
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru pada umumnya berasal dari Kota Pekanbaru yang mencapai angka 85% atau 85 orang. Sedangkan yang berasal dari luar Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 15% atau 15 orang.

c. Status Perkawinan

Status perkawinan yang dimaksud disini adalah status perkawinan responden saat ini (saat penelitian dilakukan), Untuk melihat status perkawinan responden pada hotel berbintang, maka di bawah ini akan diperlihatkan tabelnya.

Status Perkawinan	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
Belum Menikah	23	23
Menikah	71	71
Janda	6	6
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa rata-rata perempuan yang bekerja di perhotelan sudah menikah atau berstatus sebagai ibu rumah tangga. Jumlah dari tenaga kerja yang sudah menikah ini berjumlah 71 orang atau 71%. Berarti mereka disini bekerja untuk membantu suami membiayai kebutuhan rumah tangga. Sedangkan yang belum menikah berjumlah 23 orang atau 23%, mereka bekerja untuk membiayai hidup sendiri, dan membantu orang tua. Sedangkan yang berstatus sebagai janda berjumlah 6 orang atau 6%. Berarti selain bertugas sebagai ibu rumah tangga mereka juga berstatus sebagai kepala rumah tangga, karena suami mereka sudah meninggal maupun bercerai dengan mereka. Tentunya dengan status sebagai seorang janda mereka harus lebih giat lagi bekerja demi membiayai anak.

d. Pekerjaan Suami Responden

Pekerjaan suami Responden mempunyai peranan penting dalam faktor mengapa perempuan ikut bekerja, mungkin alasan yang terbanyak adalah karna faktor ekonomi. Tingginya kebutuhan keluarga dan harga yang terus meningkat tidak selalu berjalan searah dengan peningkatan penghasilan menyebabkan sorang istri dituntut pula untuk membantu suami dalam mencari nafkah keluarga.

Selain masalah ekonomi, ada juga perempuan yang bekerja karena ingin

mengabdikan ilmu yang telah didapatnya, dan mungkin ada juga perempuan yang bekerja untuk dapat meniti karirnya di bidang tertentu. Namun selain alasan-alasan di atas, ada pula perempuan yang memilih tetap bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaan rutinitas mengurus rumah tangga atau karena anggapan bahwa dengan bekerja pergaulan dan statusnya lebih baik dibandingkan hanya menjadi ibu rumah tangga. Untuk lebih jelasnya mengenai pekerjaan suami responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Pekerjaan suami Responden	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
PNS	5	5
Wiraswasta	25	25
Pegawai Swasta	25	25
Pengusaha	16	16
Belum Mempunyai Suami	23	23
Tidak Mempunyai Suami	6	6
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pekerjaan suami dari responden sebagai PNS sebanyak 5 orang atau 5%, sebagai Wiraswasta dan Pegawai swasta sebanyak 25 orang atau 25%, sebagai pengusaha sebanyak 16 orang atau 16%, dan yang belum mempunyai suami sebanyak 24 orang atau 24%, dengan 6% nya lagi atau 6 orang yang tidak mempunyai suami.

e. Jumlah Anak

Jumlah anak yang dimaksud disini adalah jumlah anak responden saat

penelitian, banyak sedikitnya jumlah anak ini juga mempunyai motivasi responden dalam bekerja. Banyaknya jumlah anak menyebabkan pengeluaran untuk kebutuhan rumah tangga juga banyak, sehingga seorang pekerja harus lebih giat lagi untuk bekerja dalam artian menambah / meningkatkan jam kerjanya.

Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah anak responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Jumlah Anak (Orang)	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
0	29	29
1-3	65	65
4-6	6	6
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tenaga kerja perempuan yang mempunyai anak 1-3 orang adalah 65 tenaga kerja atau 65%, yang mempunyai 4-6 orang atau 6% sebanyak 6 tenaga kerja, dan yang belum mempunyai anak beserta yang belum menikah sebanyak 29 orang atau 29%.

f. Tingkat Pendidikan

Faktor pendidikan mempunyai peranan penting dalam perkembangan tenaga kerja, karena dengan pendidikan kualitas pribadi seseorang dapat diubah. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka cara berfikir lebih baik dan rasional. Disamping itu tingkat pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang turut

menentukan tingkat pertumbuhan suatu daerah disamping faktor-faktor lainnya. Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu daerah, maka ada kemungkinan daerah tersebut akan lebih cepat berkembang dibandingkan dengan daerah lain yang masih rendah tingkat pendidikannya.

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan formal yang ditamatkan oleh responden. Dalam penelitian ini memperlihatkan tingkat pendidikan responden yang bervariasi, mulai dari Sekolah Menengah Pertama, sampai berpendidikan tinggi. Keadaan tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tingkat Pendidikan	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
SLTA	40	40
Diploma	40	40
S1	20	20
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru banyak yang berpendidikan tinggi. Pekerja yang menamatkan Diploma dan SLTA yaitu 40 orang atau 40%, Sedangkan yang menamatkan S1 sebanyak 20 orang atau 20%.

g. Jabatan Responden Pada Hotel Berbintang di Kota Pekanbaru

Berdasarkan data yang di dapat dari tenaga kerja perempuan pada Hotel Berbintang di Kota Pekanbaru, banyak macam jabatan yang di duduki oleh tenaga kerja perempuan, Untuk lebih jelas dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

Jabatan	Tenaga Kerja (Orang)	Persen tase (%)
General Manager	2	2
Assistant Manager	6	6
Division Head	15	15
Sales Marketing	15	15
Human Resources Development	6	6
Front Office	21	21
Food & Beverage	18	18
House Keeping	17	17
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan yang terbanyak yakni pada jabatan *Front Office* yaitu sebanyak 21 orang atau 21%, selanjutnya pada jabatan *Food & beverage* sebanyak 21 orang atau 21%, pada jabatan *Division Head* dan *Sales Marketing* sebanyak 15 orang atau 15%, pada jabatan *House keeping* sebanyak 17 orang atau 17%, *Asissten Manager* sebanyak 6 orang atau 6%, pada jabatan *HRD* sebanyak 6 orang atau 6% dan *General Manager* hanya 2 orang atau 2%.

h. Pengalaman Bekerja Responden Pada Hotel Berbintang di Kota Pekanbaru

Pengalaman dalam suatu pekerjaan dapat dilihat dari lamanya seseorang itu bekerja dibidangnya, Pada umumnya semakin lama seseorang telah bekerja di suatu bidang, maka dia akan lebih

mengetahui mengenai hal-hal yang menyangkut dengan bidang pekerjaannya tersebut. Pada hotel berbintang ini tenaga kerjanya rata-rata sudah bekerja cukup lama, Berikut ini akan terlihat lamanya waktu yang telah digunakan oleh tenaga kerja perempuan untuk bekerja di hotel berbintang ini :

Lamanya Bekerja (Tahun)	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
<1	8	8
1-3	39	39
4-6	45	45
>7	8	8
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 45 orang atau 45% tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang yang mempunyai pengalaman bekerja selama 4-6 tahun, dan 39 orang atau 39% mempunyai pengalaman bekerja selama 1-3 tahun, kemudian 8 orang atau 8% mempunyai pengalaman bekerja selama <1 tahun, dan yang mempunyai pengalaman kerja >7 tahun sebanyak 8 orang atau 8%. Jadi dapat dikatakan bahwa pengalaman tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru paling banyak mempunyai pengalaman kerja antara 4-6 tahun.

i. Lama Jam Kerja

Disebagian Hotel, jam kerja karyawan di terapkan sebanyak 40 jam per minggu. Jam kerja dan pergantian waktu

kerja (*workshift*) karyawan hotel hendaknya diatur sedemikian rupa sesuai kebutuhan hotel. Jam kerja dan pergantian waktu kerja karyawan hotel yang normal, umum dan biasa diterapkan adalah sebagai berikut :

Morning shift : Pukul 07.00 – Pukul 15.00

Evening shift : Pukul 15.00 – Pukul 23.00

Night shift : Pukul 23.00 – Pukul 07.00

Jam kerja pada hotel berbintang ini tidak terlalu bervariasi. Untuk lebih jelasnya pada tabel dibawah ini akan diperlihatkan jumlah jam kerja dari tenaga kerja tersebut.

Jam Kerja (Jam / minggu)	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
48	100	100
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua tenaga kerja perempuan yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru semua nya bekerja selama 48 jam/minggu.

j. Pendapatan Tenaga Kerja Perempuan pada Hotel Berbintang di Kota Pekanbaru Tahun 2013

Faktor pendapatan merupakan faktor yang sangat penting bagi seseorang pekerja, dimana dengan pendapatan di harapkan dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup, baik berupa kebutuhan

primer, kebutuhan skunder maupun kebutuhan tersier.

Tenaga kerja yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru, khususnya pada hotel berbintang 3, 4 dan 5 memperoleh pendapatan berupa gaji. Namun selain itu mereka juga kadang dapat memperoleh pendapatan sampingan seperti uang tips dan bonus. Pendapatan dari tips berupa uang jasa pelayanan yang tidak bisa ditentukan oleh pelayan, namun tergantung dari pada pelanggan hotel dalam memberikan tips. Biasanya pelanggan yang memberikan uang tips disebabkan oleh jasa pemesanan kamar, pemesanan makanan, pengantaran barang bawaan dan sebagainya. Selain tips karyawan juga memperoleh bonus yang tidak bisa ditentukan sebab tergantung dari manajemen hotel.

Besarnya gaji sering menjadi pertimbangan bagi tenaga kerja perempuan untuk bekerja. Besarnya gaji yang diterima tenaga kerja perempuan biasanya memiliki standard, dimana standar gaji adalah upah minimum regional, yang diperoleh dari kebutuhan hidup minimum. Peraturan ini ditentukan oleh pemerintah dan disosialisasikan kepada perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah tersebut. Untuk standar upah minimum regional ditentukan sebesar Rp. 1.775.000,- per bulan. Data tenaga kerja tentang berapa

besarnya gaji yang diterima dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Jabatan	Tenaga Kerja (orang)	Pendapatan
General Manager	2	8.800.000
Assisten Manager	6	7.300.000
Division Head	15	6.400.000
Sales Marketing	15	5.800.000
HumanResources Development	6	5.100.000
Front Office	21	3.000.000
Food & Beverage	18	2.200.000
Huouse Keeping	17	2.000.000
Jumlah	100	41.200.000

Sumber : *Data Primer*

Pada data di atas dapat dilihat bahwa pendapatan tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru sangat bervariasi, namun pendapatan tersebut sudah di atas Upah Minimum Regional (UMR) Kota Pekanbaru.

k. Alasan Responden Untuk Bekerja pada Hotel Berbintang di Kota Pekanbaru Tahun 2013

Ada beberapa alasan yang mendorong perempuan bekerja pada hotel berbintang di kota Pekanbaru ini, alasan tersebut antara lain : Gaji yang ditawarkan sesuai dengan yang diharapkan, Kecocokan keahlian / pendidikan yang dimiliki dengan tawaran pekerjaan, dan untuk menghasilkan / menambah pendapatan keluarga. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Alasan Untuk Bekerja	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
Gaji yang ditawarkan sesuai dengan yang diharapkan	45	45
Kecocokan Keahlian / pendidikan yang dimiliki dengan tawaran pekerjaan	34	34
Untuk menghasilkan / menambah pendapatan keluarga	21	21
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa alasan yang paling dominan untuk perempuan bekerja di hotel adalah gaji yang ditawarkan sesuai dengan yang diharapkan atau dengan kata lain juga bisa disebut karena ingin membantu suami atau keluarga. Jumlah responden yang memilih alasan ini adalah sebanyak 45 orang atau 45%. Sedangkan yang memilih alasan karena kecocokan keahlian / pendidikan dengan pekerjaan yang ditawarkan berjumlah 34 orang atau 34%, dan yang memilih alasan terakhir untuk menghasilkan / menambah pendapatan keluarga menjadi pilihan dari 21 orang responden atau 21%.

Kesimpulan

1. Berdasarkan deskripsi data tentang analisis di atas, maka dapat diketahui faktor perempuan bekerja di hotel berbintang di Kota Pekanbaru, dilihat dari tingkat pendidikan dapat dipahami bahwa besarnya permintaan tenaga kerja perempuan dengan tingkat pendidikan SLTA dan Diploma sangat memberikan peluang besar kepada lulusan ini untuk

masuk pasar tenaga kerja bidang perhotelan, dilihat pada status perkawinan rata-rata perempuan yang bekerja di perhotelan sudah menikah atau berstatus sebagai ibu rumah tangga. Jumlah dari tenaga kerja yang sudah menikah ini berjumlah 71 orang atau 71%. Berarti mereka disini bekerja untuk membantu suami membiayai kebutuhan rumah tangga. Sedangkan yang belum menikah berjumlah 23 orang atau 23%, mereka bekerja untuk membiayai hidup sendiri, dan membantu orang tua. Sedangkan yang berstatus sebagai janda berjumlah 6 orang atau 6%. Berarti selain bertugas sebagai ibu rumah tangga mereka juga berstatus sebagai kepala rumah tangga, karena suami mereka sudah meninggal maupun bercerai dengan mereka. Dari segi jumlah anggota keluarga dapat dilihat bahwa banyak sedikitnya jumlah anggota keluarga juga mempunyai motivasi perempuan dalam bekerja. Banyaknya jumlah anggota keluarga menyebabkan pengeluaran untuk kebutuhan rumah tangga semakin juga banyak, sehingga seorang pekerja harus lebih giat lagi untuk bekerja dalam artian menambah / meningkatkan jam kerjanya. Dan dilihat dari segi pendapatan tenaga kerja, besarnya pendapatan diperoleh berdasarkan jabatan yang diduduki, namun besarnya

pendapatan yang diperoleh tenaga kerja yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru di atas UMR. Jadi besarnya gaji yang diterima oleh tenaga kerja sangat bervariasi, hal ini ditentukan dari jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja itu sendiri

2. Gambaran tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru dilihat dari segi umur bahwa tenaga kerja perempuan pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru paling banyak berada pada usia produktif yakni antara 19-28 tahun, Dari segi daerah asal, tenaga kerja perempuan yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru pada umumnya adalah berasal dari Kota Pekanbaru, sebagian lainnya berasal dari luar Kota Pekanbaru, Pekerjaan dari suami tenaga kerja perempuan rata-rata sebagai Wiraswasta dan Pegawai swasta. Dari segi pengalaman kerja, tenaga kerja perempuan yang bekerja pada hotel berbintang pada umumnya sudah

memiliki pengalaman, sebagian besar tenaga kerja pada hotel berbintang memiliki pengalaman kerja 4-6 tahun. Kondisi ini disebabkan dengan terus berkembangnya industri perhotelan dan berkembangnya penyediaan tenaga kerja dan kebutuhan akan tenaga kerja, pihak hotel berbintang terus melakukan rekrutmen tenaga kerja baru sehingga menyebabkan tenaga kerja yang tersedia merupakan tenaga kerja yang masih memiliki pengalaman kerja yang rendah yaitu < 1 tahun. Dan terakhir lama jam kerja tenaga kerja perempuan yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Pekanbaru semuanya bekerja selama 48 jam/minggu.

Saran

1. Diharapkan kepada pemerintah Kota Pekanbaru agar dapat menyediakan sarana dan prasarana yang dapat mendukung ketersediaanya tenaga kerja yang

siap pakai untuk bidang perhotelan, dimana dukungan sarana dan prasarana sekolah kejuruan pariwisata, perguruan tinggi pariwisata. Dan perlunya pengalaman calon tenaga kerja, tenaga kerja yang diharapkan dapat bekerja di sektor perhotelan lebih diprioritaskan kepada mencari pengalaman seperti melalui program magang setelah tamat sekolah menengah kejuruan. diharapkan kepada perusahaan agar lebih komit dalam menerapkan sistem-sistem ketenagakerjaan yang berlaku khususnya sistem penggajian di daerah ini.

2. Dan untuk pemerintah Kota juga dapat mengimplementasikan kebijakan tentang alokasi peruntukan tenaga kerja tempatan sesuai dengan harapannya selain itu juga kebutuhan tenaga kerja perhotelan tidak disupply dari luar Kota Pekanbaru.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. 2002. *Statistik Ketenagakerjaan Pekanbaru*.
- Dumairy, 2004, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta.
- Elfindri, 2001, *Ekonomi Sumber daya Manusia*, Andalas University Press, Padang.
- Kuncoro, Mudrajat, 2002, *Beberapa Aspek Dalam Pembangunan Daerah*, LPEE UI, Jakarta.
- Irianto, Sulistyowati, 2006, *Perempuan dan Hukum*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Noerdin, Edriana, 2006, *Potret Kemiskinan Perempuan*, Women Research Institute, Jakarta.
- Sanusi, Bachrawi, 2004, *Pengantar Ekonomi Pembangunan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak J. Payaman, 2000, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE UI, Jakarta.
- Sitanggang, I dan Nachrowi D, 2004, *Pengaruh Struktur ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral : Analisis Model Domestic di 30 Provinsi Pada Sembilan Sektor di Indonesia*, Jurnal Ekonom Dan Pembangunan Indonesia Volume V No 1.
- Subri, Mulyadi, 2014, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Press, Jakarta
- Sukirno, Sadono, 2000, *Makro Ekonomi Modern : Perkembangan*

*Pemikiran Dari Klasik Hingga
Keynesian Baru*, Raja Grafindo
Persada, Jakarta

Umar, Husein, 2001, *Riset Sumber Daya
Manusia*, PT. Gramedia
Pustaka Utama, Jakarta.