

**PROFIL PEKERJA WANITA  
PADA PABRIK TEMPAT LILIN DI TABANAN**

Oleh  
Ni Luh Nyoman Kebayantini

Abstrak

Industri kerajinan besi di Tabanan mengalami perkembangan yang cukup menjanjikan sejak tahun 1990-an. Terdapat sekitar 51 buah perusahaan yang bergerak pada bidang ini, dan menyerap kurang lebih 4000 tenaga kerja, baik laki-laki maupun wanita. Dua buah perusahaan lilin diambil sebagai sample kajian dengan berbagai macam pertimbangan.

Diketahui bahwa wanita yang bekerja pada perusahaan lilin ini berusia antara 14-40 tahun yang merupakan usia kerja produktif. Tingkat pendidikannya juga sangat variatif yaitu dari Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi. Baik usia maupun tingkat pendidikan tidak berpengaruh langsung terhadap jenis pekerjaan maupun upah (gaji) yang diterima para pekerja. Demikian juga tidak ada perbedaan jenis pekerjaan dan upah yang terlalu mencolok antara laki-laki dan wanita pada tingkatan yang sama. Penghasilan yang didapatkan dari pekerjaan ini sangat besar, artinya bagi pemenuhan kebutuhan ekonomi rumah tangga, terutama bagi wanita yang sudah berkeluarga.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa wanita dapat dan mampu bekerja di mana saja asal ada kemauan. Para pekerja wanita dalam memilih pekerjaan didorong oleh hal-hal yang cukup rasional dengan mempertimbangkan kondisi sosial ekonominya. Penghasilan wanita sekecil apapun ternyata masih cukup berarti bagi kehidupan ekonomi keluarga.

## Pendahuluan

Perubahan yang tampak di Indonesia sejak tahun 1990-an adalah makin banyaknya wanita yang memasuki lapangan kerja. Berdasarkan Sensus 1990, jumlah wanita Indonesia yang bekerja sebanyak 25.887.997 jiwa. Terjadi suatu peningkatan sebesar 50% bila dibandingkan tahun 1980 dimana jumlah wanita yang bekerja sebanyak 16.934.590 jiwa. Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja Wanita (TPAK) adalah 37%. Hal itu diperkirakan akan terus bertambah lebih cepat dari angkatan kerja pria (BPS, 1993). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Bali tahun 1990 adalah 52,52% (BPS,1990) dan sebanyak 69,56% tahun 1995 (BPS,1995a).

Kebalikan dari terus bertambahnya jumlah wanita yang bekerja dan TPAK wanita terutama di Bali, terjadi suatu penurunan atau berkurangnya jumlah wanita yang bekerja di sektor pertanian. Data sensus penduduk tahun 1980 dan 1990 menunjukkan penurunan sebesar 1,09%. Penurunan itu disebabkan oleh beberapa faktor, seperti yang ditemukan oleh sejumlah peneliti (Joan Hardjono 1975; White 1982; Pudjiwati Sajogyo 1985; Sudharta 1987; dan Suratiyah 1990) adalah karena (1) penguasaan lahan pertanian dan perubahan fungsi lahan, (2) penggunaan teknologi baru dalam usaha tani (huller dan sabit) yang dapat menggantikan tenaga kerja wanita, dan (3) perubahan sistem panen dari yang bersifat kekeluargaan ke arah sistem yang bersifat komersial (tebasan).

Hasil Susenas 1994 dan 1995 menunjukkan bahwa jumlah dan persentase penduduk wanita yang berusia 10 tahun ke atas yang bekerja di bidang industri adalah sebanyak 115.913 jiwa atau 15,99% pada tahun 1995 dan sebanyak 112.305 atau 15,67% pada tahun 1994. Di daerah Bali, peningkatan partisipasi wanita terbanyak di luar sektor pertanian dalam kurun waktu 1980-1990 terdapat pada sektor industri pengolahan dan kerajinan, yaitu sebanyak 5,1%, jasa 2,85% serta perdagangan, restoran, dan hotel 2,3% (Wiasti, 2001). Angka Statistik tahun 2000 juga

menunjukkan bahwa sektor industri menempati urutan ketiga setelah sektor pertanian, dan perdagangan yang menampung tenaga kerja wanita Bali (dalam Purnama, 2001).

Kenyataan menunjukkan bahwa banyak wanita Bali yang terserap di bidang industri, baik industri pariwisata, seperti hotel, restoran, rumah makan, garment, pakaian jadi dan sebagainya, maupun industri rumah tangga yang melahirkan sentra-sentra industri yang berbeda antara satu daerah dengan daerah yang lainnya. Hal itu sangat positif untuk memperlemah kompetisi produksi dan harga jual.

Salah satu industri yang cukup berkembang saat ini adalah industri kerajinan besi. Industri kerajinan besi di kabupaten Tabanan berkembang dengan pesat sejak tahun 1990-an. Perintisnya adalah seorang warga negara Belanda. Pada mulanya kerajinan besi ini memproduksi beraneka macam model tempat lilin, sehingga di masyarakat Tabanan lebih dikenal dengan sebutan “Pabrik Lilin”, dan dalam penulisan selanjutnya disebut perusahaan lilin. Dalam perjalanannya kemudian juga memproduksi berbagai model meja dan kursi makan dan berbagai macam interior dan eksterior rumah. Hampir sebagian besar dari produk ini merupakan produk ekspor. Terdapat sekitar 51 perusahaan lilin yang menyerap kurang lebih 4000 tenaga kerja, baik laki-laki maupun wanita. Hasil produksi yang diekspor rata-rata mencapai 9 juta dollar AS, dalam sebulan (*Bali Post*, 2000:10-11). Suatu nilai ekspor yang cukup menjanjikan dan patut dipertahankan dan juga perlu dicarikan terobosan-terobosan baru untuk mengembangkannya.

Dari 51 buah perusahaan lilin yang ada, dipilih 2 buah dengan berbagai macam pertimbangan, seperti biaya, waktu, dan jarak tempat penulis dengan lokasi perusahaan. Sebuah perusahaan lilin yang berlokasi di desa Gubug Tabanan bernama CV Iron Works Mutiara International. Perusahaan ini menyerap 125 orang tenaga kerja wanita dan 145 orang tenaga kerja pria. Sementara itu satu perusahaan lilin yang

berlokasi di jalan Rajawali Tabanan bernama CV Gajah Merta menyerap sekitar 225 orang tenaga kerja, 95 orang di antaranya adalah tenaga kerja wanita.

Berbagai komoditi yang dihasilkan perusahaan lilin ini terbuat dari bahan baku besi. Dalam proses pembuatannya lebih banyak menggunakan keterampilan tangan manusia dengan berbagai macam alat bantu, seperti gerinda, kuas, las, dan sebagainya. Suasana kerja di perusahaan lilin ini lebih menyerupai suasana kerja di bengkel-bengkel las yang hiruk pikuk oleh suara mesin las dan kilatan bunga-bunga api. Tidak ada perbedaan jenis pekerjaan yang prinsipil antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita. Asalkan mereka bisa dan mampu mengerjakannya, mereka boleh bekerja di bagian mana saja.

## **Pembahasan**

Dalam pembahasan ini akan digambarkan mengenai; bagaimana profil pekerja wanita pada perusahaan lilin serta bagaimana sumbangannya bagi kehidupan ekonomi rumah tangga. Namun, sebelum membahas masalah tersebut, terlebih dahulu akan dideskripsikan tentang perusahaan lilin tersebut secara umum.

## **Gambaran Umum Perusahaan Lilin di Tabanan**

Kerajinan besi, khususnya tempat lilin di Tabanan telah mengalami perkembangan yang cukup menjanjikan sejak tahun 1990-an. Perintisnya adalah seorang berkebangsaan Belanda. Di Tabanan terdapat sekitar 51 buah perusahaan lilin yang tersebar di beberapa tempat. Perusahaan tersebut menyerap sekitar 4000 orang tenaga kerja, baik laki-laki maupun wanita. Tiap bulannya rata-rata perusahaan tersebut memerlukan pasokan besi kurang lebih 150 ton, dengan hasil produksi yang diekspor mencapai 9 juta dollar AS (*Bali Post*, 2000:10). Selain besi juga dibutuhkan bahan baku lainnya, seperti bambu, kayu, rotan, kulit (terutama kulit sapi), dan juga

berbagai macam bentuk dan ukuran kaca. Semua bahan baku itu digunakan sebagai hiasan dari produk yang dibuat dan ini disesuaikan dengan kebutuhan.

Dua buah perusahaan lilin yang dikaji, yaitu CV Iron Mutiara International berdiri tahun 1990 dan CV Gajah Merta didirikan tahun 1992. Kedua perusahaan itu lebih banyak memproduksi aneka macam bentuk tempat lilin. Selain itu, diproduksi pula komoditi lainnya, seperti ranjang tempat tidur, kursi tamu, vas buah, tempat kaset CD, tempat botol, dan sebagainya. Hampir 95% produk yang dihasilkan adalah untuk ekspor. Negara tujuan utama ekspornya adalah Amerika Serikat dan negara di Eropah, yaitu Prancis, Belanda, Inggris, dan juga Australia.

Dengan melihat komoditi utama yang dihasilkan perusahaan ini lebih banyak pada aneka macam bentuk tempat lilin, dapat dijelaskan bahwa ekspor besar-besaran pada setiap tahunnya terjadi sekitar bulan September-Oktober. Hal itu terjadi dalam rangka mengejar bulan Desember karena akan ada perayaan hari raya Natal bagi umat Nasrani. Pada saat perayaan hari raya Natal itu banyak dibutuhkan tempat lilin. Selain pada bulan-bulan tersebut, setiap bulannya kedua perusahaan ini juga mengekspor produknya, tetapi dalam jumlah yang lebih sedikit.

Menyangkut masalah design produk adakalanya design diberikan oleh pihak konsumen (pemesan) dan biasanya hal itu dilakukan oleh orang Barat. Pada umumnya dan sebagian besar design produk dibuat oleh pihak perusahaan sendiri. Jika design produk dibuat/dibawa sendiri oleh konsumen (pemesan), produk dengan design pemesan ini tidak boleh dijual kepada konsumen lain. Jika ini terjadi dan ketahuan oleh si pemilik design akibatnya bisa fatal. Si pemesan bisa memutuskan hubungan kerja sama atau bahkan bisa menuntut secara hukum. Di sini tampak bahwa orang Barat sangat mempertahankan dan melindungi hak ciptanya. Berbeda halnya dengan design produk yang dibuat oleh pihak perusahaan sendiri, jika dijiplak oleh perusahaan lain tidak terjadi sesuatu. Ditemukan bahwa produk yang didesign oleh

pemesan (biasanya orang Barat) sangat diminati oleh konsumen lain dan mendapatkan penawaran yang cukup baik. Di sinilah barangkalai pihak produsen yang tiada lain adalah orang lokal (Bali) perlu lebih banyak belajar tentang seni design yang disesuaikan dengan budaya konsumen (orang Barat). Apabila hal itu mampu dilakukan, akan memberikan keuntungan yang sangat berarti. Hasil produksinya akan diminati oleh lebih banyak konsumen dan dapat dijual bebas kepada konsumen mana saja.

### **Profil Pekerja Wanita**

Kedua perusahaan itu mempunyai aturan-aturan yang hampir sama dalam hal tenaga kerja. Apabila ada tenaga kerja yang baru masuk terlebih dahulu *ditraining* selama 2 – 3 bulan. Dalam masa *training* itu mereka akan diupah (gaji) Rp 6000,00 sampai Rp. 7500,00 per harinya. Upah sebesar itu sudah termasuk uang makan yang besarnya Rp.2000,00 Apabila masa *training* sudah selesai, karyawan tersebut dianggap belum lulus masa *training* akan diperpanjang lagi sampai dianggap mampu menguasai bidang pekerjaan tertentu. Jika dianggap sudah lulus *training* akan diangkat menjadi karyawan harian tetap.

Ada perbedaan yang cukup jelas mengenai status pekerja di perusahaan lilin ini. Di sini dibedakan antara karyawan harian tetap dengan karyawan harian lepas. Pada hakikatnya, baik karyawan harian tetap maupun karyawan harian lepas tidak dibedakan dalam soal upah (gaji). Mereka mempunyai standar upah yang sama yang tentu saja disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan masa kerja mereka masing-masing. Karena mereka berstatus karyawan harian, upahnya pun dihitung tiap hari kerja dan baru diterima setiap akhir bulan. Status yang berbeda itu mendapat perlakuan berbeda apabila perusahaan mengalami penurunan pesanan. Jika hal itu terjadi, karyawan harian tetap lebih diutamakan atau diprioritaskan untuk bekerja. Sementara itu, karyawan harian lepas akan diistirahatkan sambil menunggu pesanan

kembali normal atau meningkat. Fenomena itu terjadi berulang tetap, artinya bila terjadi penurunan, pesanan sehingga tidak memerlukan banyak tenaga kerja, karyawan harian lepas yang pertama diistirahatkan.

Pembicaraan mengenai profil pekerja wanita di perusahaan lilin akan dilihat dari segi usia, pendidikan, daerah tempat asal, alokasi waktu kerja, serta jenis pekerjaan wanita di perusahaan lilin. Selain itu, juga dideskripsikan pula kontribusi wanita terhadap pendapatan keluarga.

Dilihat dari usia, para pekerja itu berusia antara 15-40 tahun. Hal itu merupakan usia kerja yang sangat produktif, sehingga produktivitas kerja sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Dengan melihat usia mereka, dapat dikatakan bahwa sebagian dari mereka masih berstatus lajang dan sebagian yang lainnya sudah berkeluarga dan mempunyai beban dan tanggung jawab yang lebih luas terhadap keluarganya.

Dalam hal tingkat pendidikan, hanya sebagian kecil dari pekerja yang berpendidikan Sekoah Dasar. Sebagian terbesar mereka telah menamatkan Sekolah Lanjutan Pertama (SLP) dan Sekolah Lanjutan Atas (SLA). Ada juga beberapa dari mereka terutama yang bekerja di bagian adminstrasi/pembukuan yang berpendidikan Diploma (D2) dan Sarjana (S1).

Pada umumnya, perbedaan pendidikan tidak berpengaruh langsung terhadap jenis pekerjaan dan tingkat upah yang mereka terima. Artinya, bila ada pekerja yang baru diterima memiliki perbedaan tingkat pendidikan, mereka akan ditempatkan pada bagian yang masih lowong. Demikian pula mereka akan diberikan upah yang sama. Selanjutnya, tinggal memperlihatkan kedisiplinan, kerajinan, dan keprofesionalan kerja mereka masing-masing. Kesemuanya itu akan dinilai untuk menentukan tingkat upah yang akan diterima berikutnya. Apabila seorag pekerja mampu menunjukkan hal-hal tersebut, upah harian baserta uang insentif yang

biasanya diberikan setiap bulan akan dinaikkan. Selain itu, akan sangat terbuka sekali kemungkinan mereka ini untuk menempati posisi serta jenis pekerjaan yang lebih baik. Selanjutnya, mengenai daerah tempat asal para pekerja, tampaknya mereka berasal dari berbagai daerah di Bali dan luar Bali. Namun, hampir 98% dari pekerja wanitanya adalah orang Bali yang berasal dari daerah-daerah di Bali. Kebanyakan dari mereka datang dari daerah sekitar pabrik, seperti daerah sekitar Gubug, Tabanan kota, desa Abiantuwung, Kediri, walaupun ada juga yang dari daerah Penebel, Badung, dan sebagainya. Menarik untuk dicermati bahwa di CV Gajah merta, para pekerjanya justru kebanyakan berasal dari kabupaten Buleleng. Hanya beberapa orang laki-laki yang berasal dari daerah Jawa Timur dan Lombok.

Seluruh karyawan menjadikan pekerjaannya ini sebagai pekerjaan tetap, sehingga alokasi waktu yang dipakai untuk pekerjaannya ini umumnya besar. Sesuai dengan aturan perusahaan, alokasi waktu kerja sudah terpola secara baku. Seluruh pekerja mulai bekerja pukul 08.00 sampai pukul 12.00. Pukul 12.00 sampai pukul 13.00 adalah waktu untuk istirahat makan siang, kemudian pekerjaan dilanjutkan lagi pada pukul 13.00 sampai pukul 17.00 sore. Jadi, mereka bekerja selama 8 jam sehari. Hampir seluruh karyawan bekerja antara 3 sampai 4 minggu atau antara 21 sampai 26 hari dalam sebulan. Ini berarti bahwa jika hari libur atau minggu mereka tidak bekerja. Akan tetapi dalam keadaan tertentu seperti mengejar target waktu pengiriman barang ke luar negeri, tidak jarang para karyawan harus bekerja lembur. Bekerja lembur itu biasanya dilakukan pada hari libur atau setelah jam kerja, yaitu pukul 17.00 sampai pukul 22.00 malam. Mereka bekerja secara terus menerus selama 12 bulan.

Tuntutan bagi wanita untuk memberikan sumbangannya terhadap pendapatan rumah tangga telah mengangkat suatu masalah pembagian fungsi dan peran yang perlu dipecahkan. Dengan demikian, pengalokasian waktu dan pembagian

peran bagi keluarga, rumah tangga, pekerjaan nafkah bahkan juga dengan masyarakat setempat merupakan salah satu faktor penting dalam melihat profil wanita bekerja.

Pembagian fungsi dan peran wanita bagi keluarga, rumah tangga dan pekerjaan nafkahnya tidak memiliki batasan yang kaku. Dengan demikian, dalam kenyataannya seringkali terjadi pembagian tugas yang bersifat subsidi silang terutama dalam hal pembagian tugas antara suami dan istri. Karena keduanya bekerja, pekerjaan rumah tangga biasanya dibagi sesuai dengan kesempatan dan waktu yang tersedia dari kedua belah pihak. Pekerjaan memasak, mengasuh anak, mencuci, membereskan rumah, dan lainnya dibagi bersama anggota keluarga terutama antara suami, istri, dan anak-anak yang sudah besar. Walaupun demikian, tampak bahwa pekerjaan memasak masih merupakan tanggung jawab wanita (istri). Para wanita (istri) biasanya memasak dan membeli bahan makanan setiap pagi sebelum berangkat kerja. Sementara itu, pekerjaan domestik lainnya, seperti mengasuh anak, mencuci, piring dan baju sudah dapat dan mau dikerjakan oleh laki-laki (suami) bersama anak-anak. Demikian pula mengenai kegiatan pekerja wanita yang masih lajang, tetapi terpisah dari orang tuanya (ngontrak kamar atau kos). Sebelum berangkat kerja mereka biasanya menyiapkan segala sesuatunya termasuk makanan untuk keperluan sendiri. Sementara itu, mereka yang masih tinggal bersama orang tuanya mengaku mengerjakan pekerjaan rumah, seperti menyapu dan mengepel rumah, sebelum berangkat kerja. Jarang sekali mereka dari golongan ini yang membantu orang tuanya untuk memasak dan menyiapkan makanan sebelum berangkat kerja.

Gambaran pola kerja wanita di pabrik lilin tersebut dapat dikatakan sudah cukup mapan, mengingat pada umumnya mereka sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun. Gambaran pola kerja tersebut, walaupun disadari tidak cukup untuk memperlihatkan pola kegiatan serta pembagian waktu anatara bekerja, mengurus rumah tangga, dan keluarga, mengurus dirinya sendiri, paling tidak dapat

menjelaskan bahwa mereka sungguh-sungguh dalam mengorbankan waktunya untuk bekerja.

Mengenai jenis pekerjaan yang ada di pabrik tempat lilin dapat digolongkan menjadi 4 bagian besar, yaitu : bagian produksi, bagian *finishing*, bagian *ngantic*, dan bagian pengepakan (*packing*).Keempat bagian itu dijelaskan sebagai berikut.

Bagian produksi adalah bagian yang dimulai dari mengerol besi sebagai bahan baku utama sampai menjadi barang jadi. Pada bagian ini ada tahapan-tahapan pekerjaan, yaitu mulai dari mengerol besi, yaitu membentuk besi menjadi barang jadi, kemudian mengelas, dan menggrinda. Untuk mengoperasikan semua peralatan dalam proses produksi ini seperti : alat pengerol besi, grinda, dan alat las, memerlukan tenaga yang cukup kuat. Pada mulanya jenis pekerjaan ini dikerjakan oleh tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja wanita. Namun, atas kesadaran dan anjuran dari pihak perusahaan, tenaga kerja wanita dilarang untuk bekerja di bagian produksi. Dengan demikian, pada saat penelitian ini dilaksanakan, pekerjaan produksi hanya ditangani oleh tenaga kerja laki-laki. Khusus pekerjaan tahap mengerol besi dikerjakan oleh pekerja yang diupah secara borongan, bukan harian. Hal itu dilakukan karena dianggap sama-sama menguntungkan kedua belah pihak.

Bagian *finishing* adalah bagian yang melakukan pekerjaan seperti : mengampelas, yaitu mengampelas barang agar menjadi rata. Kemudian, barang tersebut dibersihkan dengan cara menggosok-gosok menggunakan cairan, seperti tinner, air keras, atau posporosit. Setelah betul-betul bersih dan putih, barulah barang tersebut dilempar ke bagian *ngantic*. Sebagian besar pekerjaan di bagian *finishing* dikerjakan oleh tenaga kerja wanita, walaupun ada juga tenaga kerja laki-lakinya.

Selanjutnya, pekerjaan bagian *ngantic*, adalah bagian yang mengerjakan pekerjaan memernis dan mengecat barang yang sudah putih dan bersih. Dalam hal

mengecat barang digunakan alat-alat kuas dan tabung spite. Mengecat dengan menggunakan kuas dilakukan dengan teknik-teknik tertentu. Selain dengan teknik biasa, yaitu dengan cara mengoleskan cat, ada juga dengan cara memantul-mantulkan kuas yang telah berisi cat ke permukaan produk yang dicat. Cara seperti itu memberikan hasil cat yang berbeda dibandingkan dengan cara pengecatan biasa. Pekerjaan memernis dan mengecat barang dengan kuas lebih banyak dikerjakan oleh tenaga kerja wanita, sementara mengecat dengan menggunakan alat tabung spite khusus dikerjakan oleh tenaga kerja laki-laki.

Bagian akhir dari proses suatu barang disebut bagian pengepakan (*packing*) yaitu bagian yang mengerjakan pekerjaan membungkus barang dengan karton, kemudian diikat dengan tali atau selotipe agar barang-barang terhindar dari kerusakan, seperti lecet misalnya. Setelah dibungkus rapi, khusus barang-barang yang kecil akan dimasukkan kedalam kardus dan kemudian dilak dan siap untuk dikirim. Sementara itu, barang-barang yang besar biasanya tidak dimasukkan ke dalam kardus, kalau sudah dibungkus rapi dan aman, siap pula untuk dikirim. Sama seperti pada bagian *finishing* dan bagian *ngantic*, pada bagian pengepakan ini juga lebih banyak tenaga kerja wanita dibandingkan tenaga kerja laki-laki.

### **Kontribusi Pekerja Wanita terhadap Pendapatan Keluarga**

Bagi warga masyarakat dari lapisan bawah, setiap anggota keluarganya merupakan sumber daya yang dapat dimanfaatkan sebagai tenaga kerja, baik untuk kegiatan nafkah maupun untuk kegiatan rumah tangga. Untuk itu, di dalam menambah pendapatan keluarga, pekerjaan dengan tingkat upah rendah sekalipun juga dianggap cukup menguntungkan bagi mereka. Lebih-lebih, kalau dilihat secara umum bahwa kegiatan nafkah seringkali suatu keluarga memanfaatkan tenaga para anggotanya untuk kegiatan nafkah lebih dari satu sumber. Masing-masing sumber akan memberikan penghasilan yang berbeda.

Pada hakikatnya bekerja di pabrik tempat lilin diharapkan dapat menyumbang bagi kebutuhan ekonomi rumah tangga, dalam hal ini pendapatan dari suami tidak cukup untuk hal tersebut. Berbicara masalah pendapatan keluarga tentu saja menuntut kita untuk mengetahui upah kerja dari masing-masing pihak. Pekerja wanita di tempat pabrik lilin mendapat upah rata-rata Rp 8.500,00 setiap hari kerja. Dalam sebulan mereka bekerja maksimal selama 26 hari, maka upah yang diterima sebesar Rp.221.000,- ditambah uang insentif Rp.30.000,- sehingga pendapatannya dalam sebulan Rp.251.000,-.

Para pekerja wanita terutama yang telah berkeluarga biasanya memanfaatkan pendapatannya untuk keperluan sehari-hari yaitu membeli beras, lauk pauk, dan keperluan dapur lainnya. Ini dapat dipahami karena seperti yang dikemukakan diatas, pekerjaan memasak masih menjadi tanggung jawab istri. Selain itu seringkali penghasilannya itu digunakan juga untuk kegiatan sosial di masyarakat seperti membeli barang untuk dibawa ke undangan, membeli bahan-bahan untuk kegiatan upacara (*piodalan di sanggah/merajan dan di pura*) ataupun menengok orang meninggal di desa. Sementara itu penghasilan suami lebih banyak digunakan untuk memenuhi keperluan sekolah anak-anak, dan juga untuk memperbaiki rumah, dan ditabung untuk persediaan di masa depan.

Melihat distribusi pendapatan seperti itu menyiratkan bahwa belum atau tidak banyak dari kaum wanita yang menggunakan penghasilannya untuk memenuhi kebutuhan dirinya secara pribadi. Bahkan tampak bahwa sebagian besar dari penghasilannya digunakan untuk keperluan keluarga. Ini barangkali sangat terkait dengan budaya Bali yang menganggap bahwa tanggung jawab keluarga adalah tanggung jawab bersama antara suami dan istri.

Sedangkan bagi pekerja wanita yang masih lajang, penghasilannya banyak dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya seperti : membeli alat-alat

kosmetika, membeli baju, perhiasan, dan sebagainya. Hanya sebagian kecil saja dari penghasilannya disumbangkan kepada orangtuanya yang digunakan untuk menambah penghasilan keluarga.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang dikemukakan diatas, pada bab ini akan dicoba untuk menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- Para pekerja wanita di pabrik tempat lilin adalah mereka yang usia produktif dengan tingkat pendidikan sangat bervariasi. Tingkatan usia dan pendidikan yang dimiliki oleh para pekerja tidak memberi pengaruh langsung terhadap jenis pekerjaan dan upah yang mereka terima. Jenis pekerjaan dan upah yang diterima sangat tergantung dari kedisiplinan, kerajinan, dan keprofesionalan kerja mereka.
- Kontribusi pekerja wanita di pabrik tempat lilin terhadap ekonomi keluarga tidak dapat diremehkan. Ini dapat dilihat dari penggunaan penghasilannya yang lebih banyak digunakan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan keluarga seperti : membeli beras, untuk kegiatan upacara, dan juga untuk kegiatan sosial kemasyarakatan di desa. Sedangkan bagi pekerja yang masih lajang sumbangannya untuk ekonomi keluarga tidak terlalu banyak, tetapi ini sudah sedikit meringankan beban orang tuanya. Paling tidak orang tuanya tidak usah mengurus keperluan pribadinya karena sudah bisa dipenuhi sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwoso, Riga. 1990. "Wanita dan Pembangunan dalam Menghadapi Realita Sosial" **Makalah** disampaikan pada Seminar Nasional: Antara Harapan dan Realitas Sosial. Yogyakarta: PPK Universitas Gajah Mada.
- Assairoh, Nadiroh. 1998. "Wanita Sebagai Manusia Multi Peran" dalam Wacana **Perempuan Dalam Keindonesiaan Dan Kemodernan**. Jakarta: Pustaka Cidesindo.
- BPS. 1989. **Indikator Sosial Wanita Indonesia**. Jakarta: Kerjasama kKantor Menteri Urusan Peranan Wanita, Program Pengembangan Karier Wanita, YIIS, Unicef, dan Biro Pusat Statistik
- 1990a. **Keadaan Angkatan Kerja di Propinsi Bali**. Jakarta: Biro Pusat Statistik.
- 1992. **Analisa Situasi Wanita Propinsi Bali. Denpasar**: Tim Analisa Situasi Wanita Propinsi Daerah Tingkat I Bali.
- 1993b **Statistik Indonesia**. Jakarta: Biro Pusat Statistik.
- 1995a **Statistik Ketenagakerjaan di Bali**. Jakarta: Biro Pusat Statistik.
- Bachtiar, Harsya W. 1997. "Pengamatan Sebagai Suatu Metode", dalam **Metode-Metode Penelitian Masyarakat** (Koentjaraningrat-ed). Jakarta: Gramedia.
- Hadjan, M. Noer Rochman. 1998. "Dampak Psikologis Wanita Bekerja", dalam **Wacana Perempuan Dalam Keindonesiaan dan Kemodernan** (Bainer-ed). Jakarta: Pustaka Cidesindo.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 1992. **Analisa Data Kualitatif**. Terjemahan: Tjeptjep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI Press.
- Rahardjo, Yulfita. 1975. "Beberapa Dilema Wanita Bekerja", dalam **Prisma** No. 5. Jakarta: LP3ES.
- Sadli, Saparinah. 1991. "Kegiatan Sosial Perempuan, Manifestasi Aspirasi dan Pilihan Perempuan Yang Menentukan", dalam **Warta Studi Perempuan** vol. 2. No. 1. Jakarta: PDII-LIPI.
- Saptari, Ratna dan Brigitte Holzner. 1997. **Perempuan, Kerja, Perubahan Sosial**. Jakarta: Pustaka Umum Grafiti.
- Tiffany, Sharon W. 1982. **Women, Work and Motherhood, The Power of Female Sexuality in The workplace**. New Jersey: Printcie-Hall Inc.

