

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, pada 2020. Indonesia merupakan eksportir bulu mata palsu kedua terbesar di dunia setelah China dengan nilai ekspor mencapai USD 387.6 juta dengan pangsa pasar di dunia sebesar 8.47 persen (Pringati, 2020). Pabrik bulu mata palsu pertama di Purbalingga didirikan pada 1950 yang berlokasi di Desa Karangbanjar, Kecamatan Bojongsari. Kabupaten Purbalingga. Awalnya, pabrik tersebut hanya membuat sanggul kemudian berkembang membuat bulu mata dan rambut palsu. Sejarah menjamurnya perusahaan bulu mata palsu di Purbalingga yaitu diawali pada awal tahun 1976. Saat itu seorang investor asal Korea Selatan mendirikan perusahaan rambut Royal Kenny yang kini berubah nama menjadi Royal Korindah. Beberapa tahun kemudian bermunculan pabrik serupa yang juga dimiliki oleh pengusaha Korea, yakni Indokores Sahabat, Yuro Mustika yang keduanya berada di Kelurahan Kandang Gampang, dan Sunchang di Kelurahan Mewek, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga. Saat itu, seorang investor dari Korea Selatan berani menginvestasikan usahanya di Kabupaten Purbalingga karena menilai bahwa daerah tersebut memiliki potensi besar untuk menjadi pusat industri rambut palsu dan bulu mata palsu (Stacia & Gunanto, 2014).

Sejarah perkembangan industri bulu mata palsu selalu didominasi tenaga kerja perempuan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan tingkat partisipasi tenaga kerja wanita di Jawa Tengah pada tahun 2018 sebesar 56.41 persen, sedangkan di Kabupaten Purbalingga tingkat partisipasi tenaga kerja wanita pada tahun 2018 sebesar 58.10 persen (Aisyah & Oktavilia, 2020). Terbukti dalam hal penyerapan tenaga kerja wanita lebih mendominasi terutama dalam sektor industri bulu mata palsu di Kabupaten Purbalingga. Berdasarkan Rosyadi (2015) menjelaskan bahwa Industri yang berkembang di Kabupaten Purbalingga merupakan jenis industri padat karya, karena pada industri tersebut memiliki tenaga

kerja yang sangat banyak dan harus memiliki keterampilan (Aisyah & Oktavilia, 2020).

Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Nasional Tahun 2020 mencapai angka 0,40 yang artinya ketimpangan *gender* mengakibatkan terjadinya kegagalan atau kerugian pencapaian pembangunan manusia sebesar 40% Badan Pusat Statistik (BPS, 2021). Berdasarkan data BPS yang ada, ketimpangan gender banyak terjadi di ranah ketenagakerjaan atau perusahaan. Pemerataan peran *gender* di tempat kerja adalah konsep yang mencakup kesetaraan hak, peluang, dan perlakuan antara perempuan dan laki-laki dalam konteks ketenagakerjaan. Secara definisi peran gender menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak, tanggung jawab, dan peluang yang sama dalam setiap aspek kehidupan. Tetapi fakta di lapangan menunjukkan ketidaksetaraan peran *gender* masih ada dibidang ketenagakerjaan (Melati dkk., 2023).

Kebijakan yang mampu mendukung pemerataan peran *gender* di tempat kerja masih perlu ditingkatkan dan diterapkan secara konsisten. Pemberian cuti hamil fasilitas bagi pekerja ibu, dan program pelatihan yang khusus untuk perempuan adalah beberapa contoh dukungan yang bisa ditingkatkan (Melati dkk., 2023). Pasal 49 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksi dijamin dan dilindungi oleh hukum (Safaruddin, 2020). Pengusaha berkewajiban untuk menerapkan kebijakan tempat kerja dan menyediakan pengaturan kerja yang *fleksibel* kepada karyawan perempuan (Phuong dkk., 2024). Pemenuhan hak-hak yang belum merata banyak terjadi di sektor industri, seperti pada contoh di PT Aice Bandung sepanjang tahun 2019 sudah terjadi tiga belas kasus keguguran dan lima kematian bayi sebelum dilahirkan. Satu kasus keguguran dan kematian bayi bertambah di awal tahun 2020. Kasus keguguran yang terdata sudah mencapai 21 kasus. Hal ini disebabkan karena pihak perusahaan belum melakukan pemenuhan hak kepada para pekerja perempuan, seperti contoh terkait cuti hamil (Pradita & Handoyo, 2021).

Pemerataan peran *gender* dapat dilakukan jika kesempatan atau peluang untuk perempuan dan laki-laki diberikan secara merata. Budaya dan norma yang

berlaku pada sebagian masyarakat Indonesia merupakan salah satu faktor yang menyebabkan pekerja perempuan lebih banyak dipekerjakan di sektor domestik dibandingkan di sektor publik, meskipun setiap perempuan Indonesia memiliki hak untuk memilih menjalani peran di sektor domestik maupun di sektor publik (KPPPA, 2018). Sektor jasa perdagangan dan jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan merupakan lapangan kerja yang paling banyak terbuka bagi perempuan (Hakim, 2011). Adapun tenaga usaha perdagangan merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak dilakukan oleh perempuan, sedangkan status pekerjaan yang banyak didapatkan oleh pekerja perempuan adalah sebagai buruh atau karyawan dan pekerja yang tidak dibayar (BPS, 2018). Pekerja laki-laki lebih terbuka untuk bekerja di sektor yang publik seperti pelayanan dan instansi pemerintahan dengan jabatan sebagai tenaga profesional, teknisi dan pimpinan yang tentunya memiliki standar upah yang lebih tinggi karena dianggap memiliki produktivitas yang tinggi juga, fenomena tersebut menunjukkan tidak meratanya kesempatan kerja antara perempuan dan laki-laki (Ainun, 2018).

Dominasi pekerja perempuan dapat dilihat di Tabel 1.1 yang menjelaskan data dari hasil observasi terhadap 14 pabrik bulu mata yang ada di Purbalingga. Data tersebut menunjukkan bahwa 80% tenaga kerja yang ada adalah perempuan dan disertai pula alasan perusahaan memperkerjakan karyawannya sebagian besar adalah keterampilan dan ketelatenan. Para pendiri pabrik industri bulu mata palsu di Purbalingga melihat kemampuan atau keandalan tersebut kebanyakan dimiliki perempuan (Aisyah & Oktavilia, 2020)

Tabel 1.1 Daftar Pabrik Bulu Mata Palsu di Purbalingga

No.	Nama Perusahaan	Jenis Usaha	Jumlah Tenaga Kerja Total (Orang)	Jumlah Tenaga Kerja Perempuan (orang)
1	PT Royal Korindah	Bulu mata palsu	4,169 orang	3,335 orang
2	PT Hyup Sung Indonesia	Bulu mata palsu	1,717 orang	1,030 orang
3	PT Sung Shim International	Bulu mata palsu	2,747 orang	1,374 orang

No.	Nama Perusahaan	Jenis Usaha	Jumlah Tenaga Kerja Total (Orang)	Jumlah Tenaga Kerja Perempuan (orang)
4	PT Inrerwork Indonesia	Bulu mata palsu	595 orang	476 orang
5	PT Midas Indonesia	Bulu mata palsu	1,121 orang	897 orang
6	PT Milan Indonesia (Cabang)	Bulu mata palsu	985 orang	788 orang
7	PT Internasional Eyelash	Bulu mata palsu	75 orang	60 orang
8	PT Tiga Putra Abadi Perkasa	Bulu mata palsu	704 orang	493 orang
9	CV Bintang Mas Triyasa	Bulu mata palsu	1,566 orang	1,253 orang
10	PT Sinar Cendana Abadi	Bulu mata palsu	813 orang	650 orang
11	CV Mitra Jaya Abadi	Bulu mata palsu	956 orang	765 orang
12	PT Bintang Semesta Adiguna	Bulu mata palsu	298 orang	238 orang
13	PT Rosa Sejahtera Eyelashes	Bulu mata palsu	301 orang	241 orang
14	PT Stellaris International	Bulu mata palsu	238 orang	190 orang

Data di atas menunjukkan bahwa alasan perusahaan bulu mata palsu memperkerjakan karyawannya adalah kemampuannya. Hal ini dibuktikan salah satunya di PT Hyup Sung pada proses perekrutan karyawan yaitu dengan memberi *test* uji kemampuan pada setiap calon karyawan yang mendaftar. Uji kemampuan tersebut dilakukan untuk para pekerja yang mendaftar di proses produksi bulu mata palsu seperti menggunting, *netting* dan lainnya. Tentu hal ini meyakinkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di industri bulu mata palsu memiliki kemampuan dan

dengan hal itu mereka diperkerjakan, terutama pada proses perekrutan karyawan untuk divisi *netting*, dengan jumlah perempuan mencapai 90%. Kondisi tersebut membuktikan peran wanita sangatlah dibutuhkan bagi keberlangsungan industri tersebut karena dirasa memiliki keterampilan maka dari itu, jumlah tenaga kerja wanita lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. (Aisyah & Oktavilia, 2020).



Gambar 1.1 Karyawan Pabrik Bulu Mata Palsu

Gambar 1.1 memperlihatkan karyawan pabrik bulu mata palsu didominasi pekerja perempuan. Data tahun 2016 menunjukkan bahwa terdapat 48 perusahaan pengolahan rambut yang mempekerjakan 32,386 orang, dengan 83 persen (27,032 orang) di antaranya adalah perempuan termasuk sembilan pekerja Warga Negara Asing (WNA). Sementara itu, pekerja laki-laki hanya mencapai 17 persen (5,354 orang). Akibatnya, laki-laki tidak lagi dapat berperan sebagai pencari nafkah utama bagi keluarga dan istilah *pamongpraja* menjadi populer di masyarakat Kabupaten Purbalingga. Laki-laki kini berperan dalam ranah domestik seperti mengantar dan menjemput istri bekerja, merawat anak, memasak, dan membersihkan rumah. (Tobirin dkk., 2018). Fenomena banyaknya perempuan yang bekerja di industri bulu mata palsu dibandingkan laki-laki membuat suatu ketimpangan sosial. Ketimpangan sosial ini terjadi karena maraknya perempuan yang bekerja di pabrik bulu mata palsu dan hal itu membuat dirinya tidak sepenuhnya dapat berperan sebagai ibu dan istri di rumah. Berbeda dengan laki-laki yang pada umumnya bekerja, dengan fenomena tersebut membuat laki-laki yang menggantikan peran perempuan di rumah. Peran perempuan di tingkat domestik dianggap mendominasi laki-laki, sementara di tingkat publik pekerja perempuan masih dihadapkan pada situasi yang tidak menguntungkan (Tobirin dkk., 2018).

Perubahan peran *gender* perempuan akibat keberadaan industri bulu mata palsu memberikan peluang yang lebih besar bagi perempuan dibandingkan laki-laki sehingga menimbulkan beberapa permasalahan dan kontradiksi di masyarakat. Perbedaan peran *gender* di industri bulu mata palsu juga terjadi pada perbedaan tugas atau *jobdesk* yang dikerjakan oleh pekerja laki-laki dan pekerja perempuan (Kurniasari, 2015). Pekerja laki-laki kebanyakan ditempatkan dalam tahapan pemanasan bulu mata palsu, sedangkan pekerja perempuan ditempatkan pada proses *netting*. Hal itu dikarenakan stigma masyarakat yang menganggap bahwa pekerjaan *netting* hanya cocok dilakukan oleh perempuan. Keadaan tersebut merujuk karena sifat feminim perempuan menjadikannya lebih pantas untuk melakukan *netting* daripada laki-laki. *Netting* merupakan proses yang paling utama pada proses produksi bulu mata palsu dan pada proses ini dibutuhkan banyak sekali pekerja. Melihat banyaknya kebutuhan pekerja pada proses *netting*, sehingga banyak pekerja perempuan yang bekerja di industri bulu mata palsu dibandingkan laki-laki.

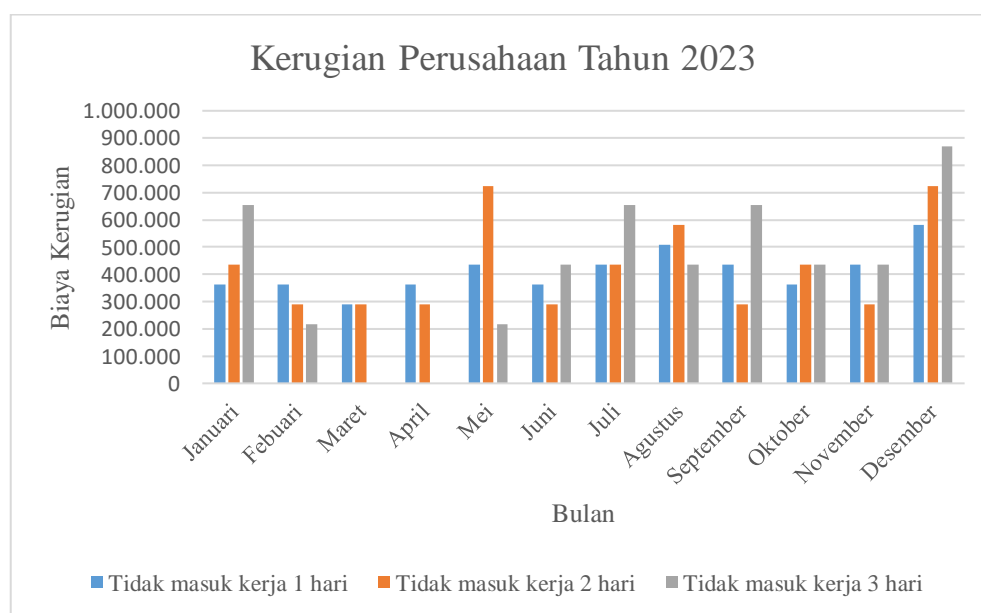
Kondisi tersebut memberi dampak buruk jika hak-hak perempuan tidak terpenuhi seperti hak-hak reproduksi yang melekat di perempuan dan tidak dimiliki laki-laki. Menurut observasi yang dilakukan oleh penulis, dari 14 perusahaan bulu mata palsu hanya sekitar 60% yang menerapkan cuti tiga bulan mendekati masa kelahiran sisanya menerapkan dengan menetapkan pekerja menjadi pekerja tetap yang hanya diberi jatah cuti hamil disesuaikan dengan kebutuhan produksi saat itu di perusahaan. Tabel 1.2 merupakan tabel berisi informasi data kerugian UMKM Kenandra yang didapatkan dari data karyawan yang melakukan tidak masuk kerja bekerja pada tahun 2023.

Tabel 1.2 Data karyawan tidak masuk kerja bekerja di UMKM *Eyeshash* Kenandra

Bulan di tahun 2023	Kerugian Perusahaan		
	Tidak masuk kerja 1 hari kerja	Tidak masuk kerja 2 hari kerja	Tidak masuk kerja 3 hari kerja
Januari	5 = Rp. 362.500	3 = Rp. 435.000	3 = Rp. 652.500
Febuari	5 = Rp. 362.500	2 = Rp. 290.000	1 = Rp. 217.500
Maret	4 = Rp. 290.000	2 = Rp. 290.000	0

Bulan di tahun 2023	Kerugian Perusahaan		
	Tidak masuk kerja 1 hari kerja	Tidak masuk kerja 2 hari kerja	Tidak masuk kerja 3 hari kerja
April	5 = Rp. 362.500	2 = Rp. 290.000	0
Mei	6 = Rp. 435.000	5 = Rp. 725.000	1 = Rp. 217.500
Juni	5 = Rp. 362.500	2 = Rp. 290.000	2 = Rp. 435.000
Juli	6 = Rp. 435.000	3 = Rp. 435.000	3 = Rp. 652.500
Agustus	7 = Rp. 507.500	4 = Rp. 580.000	2 = Rp. 435.000
September	6 = Rp. 435.000	2 = Rp. 290.000	3 = Rp. 652.500
Oktober	5 = Rp. 362.500	3 = Rp. 435.000	2 = Rp. 435.000
November	6 = Rp. 435.000	2 = Rp. 290.000	2 = Rp. 435.000
Desember	8 = Rp. 580.000	5 = Rp. 725.000	4 = Rp 870.000

Banyak pekerja perempuan melakukan tidak masuk kerja karena banyaknya kegiatan yang berkaitan dengan perannya sebagai ibu atau istri. Bahkan beberapa pekerja perempuan memilih berhenti bekerja karena merasa pekerjaannya membatasi perannya sebagai seorang ibu. Jika karyawan berhenti maka perusahaan harus mencari gantinya dan hal itu tentunya menjadi beban baru bagi perusahaan (Aisyah & Oktavilia, 2020).



Gambar 1.2 Grafik kerugian UMKM *Eyelash* Kenandra

Gambar 1.2 menunjukkan tingkat kerugian yang disebabkan oleh karyawan yang tidak masuk kerja. Kondisi tersebut terjadi karena kurangnya pemenuhan hak cuti membuat pekerja melakukan tidak masuk kerja secara mendadak, sehingga perusahaan merasakan kerugian karena produktivitas menurun namun perusahaan tetap dituntut untuk membayar sebesar UMR. Saat ini, banyak perusahaan bulu mata palsu yang merasa terbebani harus membayar upah sebesar UMR. Kondisi tersebut disebabkan oleh menurunnya produktivitas pekerja (Aisyah & Oktavilia, 2020). Oleh karena itu, beberapa perusahaan memberlakukan sistem “*borongan*” atau pekerja harian yang artinya setiap karyawan hanya berangkat jika ditugaskan untuk berangkat dan setiap harinya dikenai target produksi.

Berdasarkan observasi lapangan yang telah dilakukan dari 14 perusahaan bulu mata palsu dapat disimpulkan hanya 20 % pria yang bekerja di industri bulu mata palsu. Angka tersebut menunjukkan bahwa sangat sedikit pria yang bekerja di industri bulu mata palsu (Tobirin dkk., 2018). Namun hal ini tidak pernah dibuktikan jika laki-laki tidak sekompeten perempuan dalam membuat bulu mata palsu. *Stigma* yang tumbuh di masyarakat membuat asumsi bahwa laki-laki tidak bisa membuat bulu mata palsu. Penulis melakukan observasi langsung di UMKM *Eyelash Kenandra* disana ada beberapa laki-laki yang bekerja membuat bulu mata palsu persis yang dilakukan di perusahaan-perusahaan bulu mata palsu besar lainnya. Hal ini tentunya dapat menjadi asumsi baru bahwasanya laki-laki dapat melakukan pekerjaan yang sama seperti perempuan dalam pengolahan bulu mata palsu. Banyaknya keterbatasan dan dampak negatif jika memperkerjakan perempuan, tentu dengan menyeimbangkan keadaannya yaitu memperkerjakan laki-laki dengan jumlah yang sama atau mungkin lebih. Perlu diketahui bahwa sebagian perusahaan memperkerjakan perempuan karena dirasa perempuan lebih kompeten dan teliti dalam mengerjakan produksi bulu mata palsu. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa sebenarnya faktor-faktor yang membentuk keandalan dari seorang pekerja di industri bulu mata palsu dengan melihat dari keandalan manusia dalam bekerja dan mencari tingkat *human error* berdasarkan produk cacat yang dihasilkan.

1.2 Rumusan Masalah

Ketimpangan peran gender seharusnya tidak terjadi diranah kepentingan industri. Namun pada realitanya seperti halnya di industri bulu mata palsu banyaknya pekerja perempuan membuat sebuah ketimpangan sosial. Ketimpangan sosial yang dimaksud adalah bertukarnya peran antara perempuan dan laki-laki dalam kehidupan sosialnya. Peran perempuan tersebut berkaitan sangat erat dengan pemenuhan hak-haknya, jika tidak dipenuhi muncul banyak dampak negatif. Dampak negatif yang dimaksud adalah banyaknya pekerja perempuan yang karena tidak masuk kerja kurangnya pemenuhan hak-haknya, dan tentu hal tersebut merugikan bagi pihak perusahaan. Fenomena tersebut dapat diatasi dengan memberikan penyeimbangan pekerja perempuan dan laki-laki di industri bulu mata yang ada di Purbalingga dengan menghilangkan *stigma* bahwa hanya perempuan yang bisa bekerja di industri bulu mata palsu. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Penelitian ini memberikan sebuah rekomendasi dalam mengetahui tingkat perbandingan keandalan pekerja perempuan dan laki-laki yang bekerja di industri bulu mata palsu yang diperoleh dengan menghitung *human error* dari produk cacat yang dihasilkan.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui perbandingan keandalan perempuan dan laki-laki dalam bekerja di Industri bulu mata palsu di Purbalingga
2. Mengetahui faktor-faktor pembentuk kehandalan seorang pekerja di industri bulu mata palsu di Purbalingga.
3. Memberikan suatu rekomendasi perbaikan berupa saran kepada UMKM Kenandra untuk menyeimbangkan jumlah pekerja laki-laki dan perempuan berdasarkan nilai keandalannya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari praktikum yang telah dilaksanakan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Mahasiswa
Mampu mengaplikasikan ilmu dari perkuliahan ke dalam situasi nyata di perusahaan, mengasah kemampuan berpikir kritis dan penerapan konsep dalam dunia kerja. Serta mengetahui cara mengintegrasikan ilmu

dan metode untuk menyelesaikan masalah. terutama dalam pengendalian sistem manufaktur untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2. Manfaat bagi Pembaca

embaca mendapatkan wawasan tentang relevansi pengetahuan akademis dengan kondisi praktis di perusahaan. serta memahami nilai tambah kemampuan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah

3. Manfaat bagi Universitas

Instansi atau Universitas pendidikan memberikan kontribusi positif dalam pengembangan sumber daya manusia yang siap terjun ke dunia kerja. Meningkatkan reputasi sebagai penyedia pendidikan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, dan menyediakan lulusan yang mendukung perkembangan industri dengan keterampilan yang dibutuhkan.

4. Manfaat bagi UMKM *Eyesh* Kenandra

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi perbaikan untuk mengurangi tingkat *human error* di proses produksi bulu mata palsu di UMKM *Eyesh* Kenandra.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan-batasan pada penelitian yang telah dilakukan adalah :

1. Penelitian dilakukan di UMKM *Eyesh* Kenandra.
2. Metode penelitian yang digunakan adalah SPAR-H
3. Pengamatan dalam pengujian keandalan manusia di industri bulu mata palsu tidak dilakukan di semua proses produksi bulu mata palsu
4. Penelitian ini mengabaikan kondisi sosial individu yang ada