

ABSTRAK

Dinamika pembangunan ekonomi daerah tidak terlepas dari peran sumberdaya manusia khususnya wanita dalam proses pembangunan. Potensi sumberdaya manusia dan didukung dengan program pembangunan yang responsif gender, menjadi salah satu prioritas utama dalam pembangunan di Provinsi Jawa Timur. Tujuan penelitian adalah 1) untuk mengidentifikasi dan mengetahui karakteristik sosial ekonomi perempuan dalam hubungan industrial berwawasan gender di Provinsi Jawa Timur; 2) untuk mengidentifikasi dan mengetahui sejauh pelaksanaan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam hubungan industrial berwawasan gender di Provinsi Jawa Timur; 3) untuk mengidentifikasi dan mengetahui kebijakan pemerintah daerah dalam mendorong peningkatan kesetaraan perempuan dalam hubungan industrial berwawasan gender di Provinsi Jawa Timur.

Lokasi penelitian meliputi 4 (empat) Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Timur, yakni Kabupaten Kediri, Kota Pasuruan, Kabupaten Mojokerto dan Kabupaten Bojonegoro. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder melalui wawancara pada pekerja wanita yang bekerja di sektor industrial dan pemilik usaha, institusi terkait yaitu Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) terkait. Penentuan sampel dipilih secara *purposive sampling*. Teknik analisis menggunakan deskriptif kuantitatif dan analisis *Strenghtness, Weakness, Opportunity, Threatness* (SWOT).

Hasil penelitian menunjukkan pekerja umumnya bukan sebagai pencari nafkah utama di keluarga. Rata-rata pendapatan yang diperoleh di bawah rata-rata Upah Minimum Kabupaten, yang disebabkan oleh sistem kerja lepas atau borongan. Dalam hubungan industrial, tidak terdapat perbedaan yang besar antara pekerja wanita dan laki-laki, tergantung pada beban pekerjaan dan jam lembur. Terkait dengan jaminan sosial, perusahaan tidak memberikan seluruh jaminan sosial seperti kesehatan, jaminan hari tua, namun perusahaan memberikan tunjangan hari raya dan bonus kerja serta bantuan uang kesehatan atau kematian. Perusahaan memberikan akses bagi pekerja untuk mengajukan cuti menikah, hamil dan melahirkan. Perusahaan juga memberikan prosedur keselamatan kerja dan pelatihan bagi pekerja. Dalam tataran kebijakan nasional, implementasi pengarusutamaan gender telah didukung dengan perangkat hukum yang memadai. Namun untuk implementasi kebijakan di daerah masih kurang didukung oleh payung hukum program kegiatan yang responsif gender, meskipun sebagian besar program kegiatan telah responsif gender. Hal ini berimplikasi pada masih lemahnya monitoring dan evaluasi program kegiatan yang responsif gender, meskipun telah didukung dengan anggaran yang memadai dan sistem informasi yang terintegrasi.

Kata Kunci : Kebijakan, Partisipasi Wanita, Hubungan Industrial, Gender

ABSTRACT

The dynamics of the regional economic development is inseparable from the role of human resources, especially women in the development process. Human resource potential and supported by gender responsive development program, becoming one of the main priorities in the development in East Java province. The purpose of this research is 1) to identify and determine the socio-economic characteristics of women in industrial relations vision of gender in East Java Province; 2) to identify and determine the extent implementation of equality between women and men in a gender responsive industrial relations in East Java Province; 3) to identify and determine government policy in promoting women's equality in gender responsive labor relations in East Java province.

Location study include four (4) Regency / City in the province of East Java, the Kediri district, Pasuruan, Mojokerto and Bojonegoro. The data used consist of primary data and secondary data through interviews on female workers who work in the industrial sector and business owners, related institutions, namely the Local Government Unit (SKPD) related. The samples were selected by purposive sampling. Mechanical analysis using quantitative descriptive and analytical Strengthness, Weakness, Opportunity, Threatness (SWOT).

The results showed workers generally not as the main breadwinner in the family. The average income earned below the average of Minimum Wages District, which is caused by loose or piece-work system. In industrial relations, there are no big differences between working women and men, depending on the work load and overtime hours. Related to social security, the company does not give the whole social security like health, old age security, but the company provides holiday allowance and bonuses work and health cash grants or death. The Company provides access for workers to apply for leave to marry, conceive and give birth. The company also provides safety procedures and training for workers. In the national policy level, implementation of gender mainstreaming has been supported with adequate legal tools. However, for the implementation of policies in areas still lacking a legal umbrella program supported by gender responsive activities, although most programs have gender responsive activities. This has implications for the weak monitoring and evaluation of gender-responsive program of activities, although it has been supported by adequate budget and integrated information systems.

Keywords : Policy, Women's Participation, Industrial Relations, and Gender