

## Studi Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan Asli Papua Pada Sektor Informal Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Keluarga di Kota Jayapura

Yensawai Engelina Rumbiak<sup>1</sup>, Mike Tokoro<sup>2</sup>  
Universitas Cenderawasih dan [yensawaiwan@gmail.com](mailto:yensawaiwan@gmail.com)

---

### Info Artikel

#### *Article history:*

Received Oktober, 2025

Revised Oktober, 2025

Accepted Oktober, 2025

---

#### *Kata Kunci:*

Perempuan OAP, Partisipasi Kerja, Sektor Informal, Toko Dan Mall, Kesejahteraan Keluarga, Jayapura

---

#### *Keywords:*

Indigenous Papuan women, labor participation, informal sector, retail employment, family welfare, Jayapura

---

### ABSTRAK

Pertumbuhan toko swalayan, minimarket, ruko, dan pusat perbelanjaan di Kota Jayapura membuka peluang kerja bagi perempuan Orang Asli Papua (OAP) pada sektor informal, terutama sebagai kasir, pramuniaga, dan staf administrasi. Penelitian ini bertujuan menggambarkan partisipasi kerja perempuan OAP pada sektor informal (toko dan mall) serta dampaknya terhadap kesejahteraan keluarga, sekaligus mengidentifikasi faktor penghambat keberlanjutan partisipasi kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan lokasi di Abepura, Kota Jayapura. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, kuesioner, dan kajian pustaka, kemudian dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan partisipasi kerja cenderung didominasi usia muda dan menurun pada usia lebih tua, terutama terkait beban pengasuhan anak, tanggung jawab domestik, serta dukungan keluarga yang terbatas. Keterampilan kerja dan pengalaman yang masih terbatas juga berimplikasi pada penempatan kerja pada posisi dengan tanggung jawab dan upah yang relatif lebih rendah, serta memengaruhi kepercayaan untuk menduduki posisi yang lebih strategis. Jumlah anak berperan kuat terhadap keberlanjutan partisipasi kerja karena meningkatnya beban pengasuhan dan keterbatasan fleksibilitas kerja. Temuan ini menegaskan perlunya penguatan pelatihan vokasi berbasis kebutuhan pasar kerja lokal, dukungan pengasuhan anak, serta kebijakan kerja fleksibel agar partisipasi kerja perempuan OAP dapat bertahan dan berkontribusi pada kesejahteraan keluarga.

---

### ABSTRACT

The rapid growth of supermarkets, minimarkets, shop-houses, and shopping centers in Jayapura City has expanded employment opportunities for Indigenous Papuan women in the informal retail sector, particularly as cashiers, sales attendants, and administrative staff. This study aims to describe Indigenous Papuan women's labor participation in informal retail (stores and malls) and its contribution to family welfare, while identifying key constraints affecting sustained participation. A qualitative approach was employed in Abepura, Jayapura City. Data were collected through observation, in-depth interviews, questionnaires, and literature review, and analyzed descriptively. The findings indicate that participation is dominated by younger workers and tends to decline at older ages, largely due to childcare responsibilities, domestic workload, and limited family

support. Limited skills and work experience are associated with lower-level positions, lower wages, and reduced trust to occupy more strategic roles. The number of children strongly affects employment continuity because of increasing caregiving demands and limited work flexibility. These findings underline the need for market-oriented vocational training, childcare support, and flexible work arrangements to sustain Indigenous Papuan women's employment and strengthen family welfare.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Name: Yensawai Engelina Rumbiak

Institution: Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis universitas cenderawasih

Email: [yensawaiwan@gmail.com](mailto:yensawaiwan@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan toko swalayan, mini market, rumah toko dan pusat perbelanjaan Mall di kota Jayapura sangat pesat membuka peluang kerja bagi Perempuan Papua untuk dapat mulai terlibat baik sebagai kasir, pramuniaga dan staf administrasi. Keterlibatan ini penting karena pendapatan yang diperoleh tidak hanya meningkatkan kemandirian ekonomi Perempuan tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kesejahteraan keluarga. Namun belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji seberapa besar partisipasi kerja Perempuan asli Papua pada toko dan mall serta dampaknya terhadap kesejahteraan keluarga.

Perempuan Pada zaman dahulu dalam tradisi dan budaya beranggapan bahwa tugas Perempuan Adalah hanya di dalam rumah tangga melahirkan, mengasuh anak, melayani suami dan mengurus rumah tangga sehingga Nampak ketimpangan seperti dalam sahusilawane dkk, 2015 ketimpangan yang terjadi akibat adanya konstruksi sosial yang telah ada sejak berabad-abad yang lalu setelah menjadi hukum yang tidak tertulis.

Gaya pemenuhan kebutuhan hidup yang dilakukan oleh Perempuan Papua seiring dengan berjalannya waktu mulai berubah. Papua pada masa lalu orang dapat bertahan hidup dengan halaman yang luas bisa berkebun, tidak ada tuntutan kehidupan yang berlebihan, sekarang dengan perkembangan teknologi, penambahan jumlah penduduk terjadi pergeseran dan perubahan kehidupan sosial yang membuat kehidupan berubah seperti membalik telapak tangan. Dahulu biaya hidup kecil karena pertanian sumber bahan makanan dihasilkan tinggi dengan daya beli yang kecil, namun seiring dengan penambahan penduduk sebagai dampak perpindahan penduduk yang terjadi sangat pesat terutama dari desa ke kota, permintaan kebutuhan meningkat seiring pertumbuhan penduduk sementara produksi terbatas mengakibatkan kenaikan biaya kebutuhan hidup, penghasilan suami sebagai kepala keluarga yang dahulu cukup memenuhi kebutuhan hidup keluarga sekarang menjadi tidak berpengaruh penuh terhadap pemenuhan kebutuhan keluarga.

Wanita semakin dituntut untuk berpartisipasi dalam dunia kerja mencari nafkah untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga guna menambah penghasilan agar terpenuhi semua kebutuhan keluarga. Perempuan memiliki andil dan peran dalam rumah tangga yang sangat kuat pengaruhnya dalam kesejahteraan rumah tangga. Keluarga Sejahtera merupakan salah satu indikator Pembangunan, hal ini sejalan dengan undang-undang Nomor 10 tahun 1992 tentang perkembangan kependudukan dan Pembangunan keluarga Sejahtera bahwa keluarga dibentuk berdasarkan perkawinan yang sah mampu memenuhi kebutuhan hidup spiritual dan material yang layak. (Bhasin 1996:5 dalam putu martini dewi) mengatakan bahwa dalam rumah tangga

Perempuan atau istri memberi semua pelayanan untuk anak-anak, suami dan anggota-anggota keluarga lainnya sepanjang hidupnya, berlutut dalam masak, bersolek dan melahirkan anak.

Kesejahteraan keluarga tidak hanya berbicara pemenuhan kebutuhan ekonomi saja tetapi juga pemenuhan akan kebutuhan Pendidikan anak dan Kesehatan, Pendidikan dalam keluarga seperti Pendidikan anak dalam berbagai jenjang dan terpenuhinya kebutuhan Kesehatan keluarga seperti gizi keluarga, kebersihan lingkungan, kebersihan pakaian dan pada bagian ini Perempuan yang memiliki andil terbesar.

Kota Jayapura dengan kemegahannya, Pembangunan Ekonomi Pembangunan ruko-ruko yang bertumbuh pesat dari waktu ke waktu terlihat disepanjang jalan dan pusat-pusat perbelanjaan dari tahun ke tahun bertumbuh terus dalam jumlah banyak. hal ini menandakan akan adanya peluang penyerapan tenaga kerja yang akan terus terjadi tidak hanya pada saat sekarang ini tetapi akan terus menerus berlanjut kedepan. Dampak tersebut secara khusus jika dilihat untuk tenaga kerja orang asli papua (OAP) hasil berbanding terbalik dari yang diharapkan, yaitu harapan besarnya penyerapan. (yensawai 2021) Sebagian besar sektor informal toko dan mall rendah penyerapan TK Perempuan OAP, ini menunjukkan rendahnya partisipasi Perempuan OAP dalam dunia kerja sektor informal toko dan mall di kota Jayapura.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini akan melakukan kajian yang menggali lebih dalam Gambaran partisipasi tenaga kerja Perempuan pada sektor informal terhadap peningkatan kesejahteraan, apabila memiliki dampak yang baik maka besar harapan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang penting bagi pemerintah dan pihak-pihak terkait dalam pengambilan Keputusan dan kebijakan yang menyangkut upaya dalam peningkatan kesejahteraan Perempuan asli Papua terutama melalui partisipasi dalam dunia kerja pada sektor informal.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja*

Ketenagakerjaan merupakan aspek sentral dalam pembangunan ekonomi karena tenaga kerja berperan sebagai salah satu faktor produksi yang memperoleh balas jasa (Muhdar HM, 2015). Tenaga kerja dipahami sebagai seluruh penduduk dalam suatu negara atau wilayah yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa ketika terdapat permintaan atas tenaga mereka dan penduduk tersebut berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi (Kusumowindo, 1981 dalam Sasmianti, 2015).

Berdasarkan statusnya, penduduk usia kerja umumnya dikelompokkan menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja mencakup penduduk usia 15–64 tahun yang bekerja maupun yang sedang tidak bekerja (menganggur). Dalam literatur ekonomi, tenaga kerja juga dapat diklasifikasikan berdasarkan kualitas kompetensinya menjadi tiga kelompok. Pertama, tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian spesifik melalui pendidikan formal, seperti dosen, dokter, dan pengacara. Kedua, tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang memperoleh keahlian melalui pelatihan dan pengalaman kerja, seperti sopir dan montir. Ketiga, tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yaitu tenaga kerja yang terutama mengandalkan kekuatan fisik dan tidak mensyaratkan pendidikan maupun pelatihan khusus, misalnya pekerja rumah tangga.

Dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam konteks penelitian sosial, ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai sistem yang mengatur partisipasi penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi produktif yang menghasilkan pendapatan serta berdampak pada kesejahteraan individu dan keluarga.

### 2.2 *Pasar Tenaga Kerja*

Pasar tenaga kerja merupakan mekanisme yang mempertemukan pihak yang membutuhkan tenaga kerja (pemberi kerja) dan pihak yang menawarkan tenaga kerja

(pencari kerja). Interaksi kedua pihak tersebut membentuk proses penempatan kerja, penyerapan tenaga kerja, dan penentuan tingkat upah dalam perekonomian.

Secara fungsional, pasar tenaga kerja menjalankan beberapa peran utama, yaitu menyalurkan tenaga kerja ke pekerjaan, menyediakan informasi ketenagakerjaan, serta menjadi ruang pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja. Keberadaan pasar tenaga kerja bermanfaat bagi pencari kerja karena memperluas akses terhadap peluang kerja sehingga dapat berkontribusi pada penurunan pengangguran. Bagi perusahaan atau lembaga, pasar tenaga kerja mempermudah pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai kualifikasi. Bagi pemerintah, mekanisme pasar tenaga kerja mendukung penanganan isu ketenagakerjaan melalui pemantauan kondisi kerja, pengangguran, dan kebutuhan keterampilan.

Meskipun memberikan manfaat, pasar tenaga kerja juga memiliki kelemahan. Dalam praktiknya dapat muncul percaloan, ketidakterbukaan informasi, serta risiko penipuan dan kekerasan terhadap calon tenaga kerja, terutama ketika proses rekrutmen tidak dilakukan secara transparan dan tidak disertai pengawasan yang memadai.

Berdasarkan sifat pekerjaan, pasar tenaga kerja dapat dibedakan menjadi sektor formal dan sektor informal. Sektor formal dicirikan oleh pekerjaan yang resmi, memiliki kontrak, serta perlindungan hukum. Sektor informal cenderung bersifat tidak tetap, berbasis usaha kecil atau pekerjaan lepas, dan perlindungan kerja relatif terbatas. Berdasarkan jangkauannya, pasar tenaga kerja dapat bersifat lokal, regional, nasional, maupun internasional.

### **2.3 Perspektif Teoretis Ketenagakerjaan Perempuan**

#### **2.3.1 Teori Partisipasi Angkatan Kerja**

Teori partisipasi angkatan kerja menjelaskan bahwa keputusan perempuan untuk bekerja merupakan hasil pertimbangan berbagai faktor pada tingkat individu dan rumah tangga, antara lain tingkat pendidikan, upah yang ditawarkan, kondisi ekonomi keluarga, status perkawinan, jumlah anak atau tanggung jawab domestik, serta kesempatan kerja yang tersedia. Becker (1964) menjelaskan bahwa partisipasi kerja dipengaruhi oleh investasi modal manusia seperti pendidikan dan keterampilan, serta pertimbangan ekonomi rumah tangga dalam mengalokasikan waktu. Sejalan dengan itu, Mincer (1962; 1974) menekankan bahwa keputusan partisipasi kerja berkaitan dengan upah yang diharapkan, pendidikan, pengalaman kerja, serta karakteristik rumah tangga. Borjas (2016, p. 52) menunjukkan bahwa peluang perempuan untuk bekerja cenderung menurun ketika terdapat anak berusia di bawah enam tahun.

#### **2.3.2 Teori Modal Manusia**

Teori modal manusia memandang kualitas dan produktivitas tenaga kerja sebagai hasil investasi pada diri individu, terutama melalui pendidikan, pelatihan, keterampilan, pengalaman kerja, dan kesehatan. Becker (1964) menyatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja merupakan investasi yang menimbulkan biaya pada masa kini, tetapi menghasilkan manfaat ekonomi pada masa depan melalui peningkatan produktivitas dan pendapatan. Dalam konteks perempuan, akumulasi modal manusia berimplikasi pada meningkatnya peluang kerja, akses pada pekerjaan yang lebih stabil, serta potensi pendapatan yang lebih tinggi.

#### **2.3.3 Teori Segmentasi Pasar Kerja**

Teori segmentasi pasar kerja membagi pasar kerja menjadi dua segmen utama, yaitu segmen primer dan segmen sekunder (Doeringer & Piore, 1971). Segmen primer dicirikan oleh upah relatif tinggi, pekerjaan lebih stabil, jalur karier lebih jelas, perlindungan tenaga kerja yang lebih kuat, serta persyaratan pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi.

Segmen sekunder dicirikan oleh upah lebih rendah, stabilitas kerja lebih rendah, peluang pengembangan karier terbatas, perlindungan kerja lemah, dan sering terkait pekerjaan informal atau kontrak. Dalam kerangka ini, perempuan kerap lebih banyak terserap pada segmen sekunder karena fleksibilitas waktu kerja yang lebih sesuai dengan tanggung jawab domestik, sekaligus adanya hambatan sosial dan struktural untuk memasuki sektor formal dengan jam kerja yang lebih rigid (Doeringer & Piore, 1971).

### **2.3.4 Teori Gender dan Peran Sosial**

Teori gender dan peran sosial menjelaskan bahwa perbedaan peran kerja antara laki-laki dan perempuan tidak semata ditentukan oleh faktor biologis, melainkan dibentuk oleh konstruksi sosial, budaya, dan norma masyarakat. Norma sosial membangun ekspektasi mengenai peran yang dianggap sesuai bagi masing-masing gender, misalnya perempuan lebih sering diasosiasikan dengan pekerjaan perawatan, pelayanan, dan domestik, sedangkan laki-laki lebih sering dikaitkan dengan pekerjaan teknis dan kepemimpinan. Variasi norma budaya antarwilayah juga dapat membatasi jenis pekerjaan yang dapat diakses perempuan, sehingga memengaruhi pola partisipasi kerja dan segregasi pekerjaan.

### **2.3.5 Teori Peran Ganda Perempuan**

Teori peran ganda menekankan bahwa perempuan yang bekerja sering menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran publik melalui pekerjaan berbayar dan peran domestik dalam rumah tangga. Hochschild dan Machung (1989) menjelaskan bahwa kondisi tersebut dapat meningkatkan beban kerja total karena perempuan mengombinasikan pekerjaan di luar rumah dengan pekerjaan domestik, yang pada akhirnya memengaruhi jam kerja, pilihan jenis pekerjaan, dan keberlanjutan partisipasi kerja.

### **2.3.6 Teori Pemberdayaan Ekonomi Perempuan**

Pemberdayaan ekonomi perempuan merupakan proses peningkatan kemampuan perempuan untuk mengakses sumber daya ekonomi, berpartisipasi dalam kegiatan produktif, dan terlibat dalam pengambilan keputusan ekonomi pada tingkat rumah tangga maupun masyarakat. Perspektif ini menempatkan pekerjaan dan akses permodalan sebagai saluran untuk meningkatkan pendapatan keluarga, posisi tawar perempuan, kesejahteraan rumah tangga, dan kemandirian ekonomi. Nawawi et al. (2022) menunjukkan bahwa institusi keuangan mikro syariah dapat menjadi alternatif akses modal bagi usaha perempuan sehingga memperkuat pemberdayaan ekonomi. Wahdaniyah et al. (2025) menyoroti bahwa program pemberdayaan berkelanjutan berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan kapasitas ekonomi perempuan.

## **2.4 Kesejahteraan Perempuan dan Indikatornya**

Kesejahteraan perempuan merujuk pada kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kualitas hidup perempuan yang tercermin dalam aspek ekonomi, pendidikan, kesehatan, akses terhadap sumber daya, perlindungan sosial, serta kemampuan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di tingkat rumah tangga dan masyarakat. Perspektif kapabilitas menekankan bahwa kesejahteraan tidak hanya diukur dari pendapatan, tetapi dari kemampuan individu untuk menjalani kehidupan yang bernilai. Sen (1999) menjelaskan bahwa ukuran kesejahteraan seharusnya berorientasi pada perluasan kapabilitas, termasuk kemampuan untuk bekerja, mengakses pendidikan, menjaga kesehatan, dan membuat pilihan hidup secara bermakna.

## **2.5 Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan**

Partisipasi tenaga kerja perempuan menjadi isu penting karena keterlibatan perempuan dalam kegiatan ekonomi berkontribusi pada pendapatan rumah tangga dan

mendorong pertumbuhan ekonomi. Studi perencanaan pembangunan menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi kerja perempuan dapat dipengaruhi oleh keterbatasan informasi, anggapan bahwa perempuan bertanggung jawab penuh terhadap urusan rumah tangga, serta adanya diskriminasi berbasis gender. Upaya peningkatan partisipasi dapat dilakukan melalui penguatan informasi pasar kerja, penyediaan pelatihan dan keterampilan, perluasan akses masuk ke dunia kerja, dan perbaikan regulasi yang mendukung (Rahma Irianti, 2015).

Kontribusi perempuan terhadap pendapatan rumah tangga juga dicatat dalam kajian tentang ketimpangan gender dalam partisipasi ekonomi pada periode 1980–2013 (Deshinta Vibriyanti, 2013). Perubahan ekonomi dan sosial-budaya sejak 1990-an turut memengaruhi dinamika tingkat partisipasi angkatan kerja dan struktur lapangan pekerjaan. Namun demikian, tenaga kerja perempuan masih menghadapi tantangan kultural dan struktural yang berpotensi memarginalkan posisi perempuan di pasar tenaga kerja, termasuk praktik ketidakadilan dan diskriminasi, salah satunya dalam aspek upah.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Abepura Kota Jayapura. Berdasarkan kajian kualitatif maka data didapatkan melalui observasi, wawancara dan kajian Pustaka. Data-data yang ingin didapatkan adalah dampak partisipasi tenaga kerja Perempuan OAP pada sektor informal terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga. Data yang didapatkan akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Ringkasan metode penelitian yang digunakan dapat dilihat pada table 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1Metode Penelitian

| Uraian                  | Keterangan                                                                             |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Jenis Penelitian        | Kualitatif                                                                             |
| Lokasi                  | Abepura Kota Jayapura                                                                  |
| Jangka waktu penelitian | 8 Bulan                                                                                |
| Partisipan              | Pekerja Perempuan OAP Pada Toko dan Mall                                               |
| Pengambilan Data        | Primer (kuesioner, observasi dan wawancara mendalam)<br>Data Sekunder (Kajian Pustaka) |
| Alat Analisis           | Deskriptif                                                                             |

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran umum Tenaga Kerja OAP pada sektor informal di kota Jayapura

Partisipasi kerja perempuan Asli Papua tercatat rendah, yaitu berada di bawah rata-rata 50% (Yensawai & Alfrida, 2021). Dalam kajian ini, pihak manajemen pada sektor informal menyampaikan bahwa pada tahap awal perekrutan jumlah pelamar cukup tinggi. Namun, tidak semua pelamar dapat diterima karena sebagian persyaratan tidak dapat dipenuhi.

Setelah dinyatakan lulus dan diterima bekerja, beberapa karyawan pada akhirnya diberhentikan karena belum mampu memenuhi standar kinerja perusahaan. Selain itu, ketidakdisiplinan dan rendahnya kontinuitas kehadiran juga sering menjadi pemicu pemutusan hubungan kerja. Manajemen juga menilai bahwa dukungan keluarga, yang seharusnya menjadi pihak terdekat, masih rendah. Di sisi lain, komunikasi dengan sesama rekan kerja dinilai kurang baik, karyawan kerap terlambat menyampaikan laporan kerja, dan hal ini turut memengaruhi penilaian kinerja.

Pihak manajemen berharap adanya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja agar sesuai dengan standar perusahaan. Selain pelatihan, diperlukan pula peningkatan pengetahuan terkait pengelolaan berkas administrasi, terutama dokumen pendidikan seperti ijazah, agar dapat dipersiapkan secara tertib dan baik. Sejalan dengan itu, Adam Smith

(dalam Putri Anggaryani, 2012) menegaskan bahwa human capital merupakan salah satu faktor penentu pertumbuhan ekonomi.

Tabel 1.2 Umur Responden Tenaga Kerja Wanita OAP Pada Sektor Informal

| Umur Responden | Jumlah |
|----------------|--------|
| 25 – 30 Tahun  | 5      |
| 31 – 40 Tahun  | 3      |
| 40 – 45 Tahun  | 1      |

Sumber Data Diolah, data primer 2022

Mayoritas responden yang bekerja di toko besar dan pusat perbelanjaan (mall) di Kota Jayapura berada pada kategori usia produktif, yaitu 25–45 tahun. Pada rentang usia tersebut, responden perempuan pada umumnya sudah berkeluarga dan memiliki anak. Distribusi responden juga menunjukkan bahwa semakin bertambah usia, jumlah responden yang bekerja di toko dan mall cenderung menurun; sebaliknya, proporsi tenaga kerja usia muda lebih tinggi. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh tuntutan pemenuhan kebutuhan rumah tangga pada tenaga kerja OAP usia muda, terutama ketika anak masih kecil dan keluarga masih berada pada fase awal. Sementara itu, pada responden berusia lebih tua, anak cenderung sudah lebih besar dan mandiri sehingga beban domestik berkurang. Di sisi lain, pertambahan usia juga berkaitan dengan menurunnya kekuatan fisik untuk bekerja.

Temuan ini sejalan dengan teori peran sosial gender yang menjelaskan bahwa norma budaya cenderung menempatkan perempuan lebih dominan pada ranah domestik, sehingga partisipasinya dalam dunia kerja dapat menurun (Eagly, 1987). Kajian Cholily (2023) menunjukkan bahwa meskipun perempuan Papua menjalankan peran ganda dalam rumah tangga dan ekonomi, kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi belum signifikan; faktor kesehatan, stereotip gender, dan beban ganda turut memengaruhi peran perempuan dalam dunia kerja. Pernyataan tersebut mendukung hasil penelitian ini. Studi lain di Papua juga menunjukkan bahwa tantangan perempuan dalam memasuki dunia kerja berkaitan dengan akses pendidikan dan keterampilan yang lebih rendah dibanding laki-laki, serta beban ganda peran perempuan (Maswati & Luth, 2025).

Tabel 1.3 Lama Waktu Tenaga kerja Wanita OAP Pada Sector Informal

| Lama Waktu Kerja | Jumlah |
|------------------|--------|
| 5 Tahun          | 5      |
| 10 Tahun         | 3      |
| 15 Tahun         | 2      |

Sumber data diolah, data primer 2022

Semakin lama waktu bekerja, semakin besar tuntutan pendapatan yang diharapkan. Kebutuhan ekonomi keluarga mendorong perempuan untuk bekerja dengan durasi yang lebih panjang. Berdasarkan tabel di atas, terdapat dua responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, sedangkan dua responden lainnya memiliki masa kerja di bawah 5 tahun.

Pemberitaan Cenderawasih Pos menyoroti bahwa meskipun terjadi tren peningkatan jumlah pekerja di Papua, tingkat pengangguran perempuan masih lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Temuan ini mengindikasikan bahwa perempuan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun tetap menghadapi hambatan dalam mempertahankan pekerjaan yang stabil, dibandingkan perempuan yang baru memasuki pasar kerja. Tren tingginya pengangguran perempuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini.

Tabel 1.4 Rata-rata jumlah anak yang dimiliki tenaga kerja Wanita OAP pada sektor Informal

| Jumlah Anak yang dimiliki | Jumlah Responden |
|---------------------------|------------------|
| 1                         | 3                |
| 2                         | 3                |
| 3                         | 3                |
| 4                         | 1                |

Sumber data diolah, data primer 2022

Semakin banyak jumlah anak dalam keluarga, semakin besar pula beban tanggungan keluarga. Peningkatan jumlah anak juga membuat waktu yang diperlukan untuk pengasuhan menjadi lebih besar, sehingga peluang dan akses perempuan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan cenderung menurun. Seiring bertambahnya usia, kekuatan fisik pun dapat mengalami penurunan. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah anak merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan perempuan OAP untuk terlibat bekerja, khususnya di sektor informal.

Penelitian di Kelurahan Gurabesi, Jayapura Utara, yang mengkaji peran perempuan single parent dalam menjaga kemandirian ekonomi, menemukan bahwa perempuan dengan tanggung jawab keluarga (misalnya mengasuh anak) menghadapi hambatan dalam mengakses pekerjaan, baik formal maupun informal (PKP, [journal.intelekmadani.org](http://journal.intelekmadani.org)).

Tabel 1.5 Jumlah pendapatan Tenaga Kerja Wanita OAP pada sektor Informal

| Pendapatan Reponden Perbulan dalam Jutaan Rupiah | Jumlah Responden berpendidikan |
|--------------------------------------------------|--------------------------------|
| 2,5 – 3                                          | -                              |
| 3,5 – 4                                          | 10                             |
| 4 – 5                                            | -                              |

Sumber data diolah, data primer 2022

Pendapatan atau penghasilan tenaga kerja perempuan sangat membantu perekonomian keluarga, sehingga keluarga tidak sepenuhnya bergantung pada suami sebagai tulang punggung. Berdasarkan tabel di atas, pendapatan responden tertinggi berada pada rentang Rp3,5 juta hingga Rp4 juta, dengan jumlah responden sebanyak 10 orang. Sementara itu, pada rentang Rp2,5 juta–Rp3 juta dan Rp4,5 juta–Rp5 juta tidak terdapat tenaga kerja perempuan OAP. Hasil wawancara menunjukkan bahwa rata-rata responden masih memiliki pengalaman dan keterampilan yang terbatas, sehingga ketika diberikan tanggung jawab yang lebih besar untuk memperoleh penghasilan di atas Rp4,5 juta, target tersebut sulit dicapai. Temuan ini berbeda dengan rata-rata perempuan non-Papua yang mampu bekerja dan memperoleh penghasilan di atas Rp4,5 juta karena selain memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik, mereka juga didukung oleh pengalaman dan keterampilan kerja yang memadai.

## 5. KESIMPULAN

Partisipasi kerja perempuan di toko cenderung didominasi oleh kelompok usia muda. Seiring bertambahnya usia, keterlibatan dalam pekerjaan terlihat menurun. Kondisi ini berkaitan dengan keterbatasan dukungan keluarga, terutama bagi perempuan yang telah berumah tangga, karena tuntutan pengasuhan anak dan tanggung jawab domestik masih menjadi beban utama. Di sisi lain, keterbatasan kedisiplinan kerja serta keterampilan yang belum memadai juga turut memperlemah keberlanjutan partisipasi kerja.

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang terbatas pada sebagian perempuan Papua berimplikasi pada peluang kerja yang lebih sempit dan kecenderungan penempatan pada posisi dengan tanggung jawab lebih rendah, sekaligus berdampak pada upah yang relatif lebih kecil. Hambatan tersebut diperkuat oleh terbatasnya akses pelatihan, pengalaman

kerja, dan pengembangan kompetensi, sehingga proses memperoleh kepercayaan kerja dan kesempatan menempati posisi strategis menjadi tidak mudah.

Jumlah anak menjadi faktor yang sangat memengaruhi keberlanjutan partisipasi kerja perempuan Papua pada sektor informal. Semakin banyak anak, semakin besar beban pengasuhan dan tanggung jawab domestik yang ditanggung, sehingga konsistensi bekerja menjadi sulit dipertahankan. Pada akhirnya, keterbatasan dukungan pengasuhan anak, rendahnya fleksibilitas kerja, dan minimnya dukungan keluarga menjadi faktor yang paling sering mendorong keputusan perempuan untuk keluar dari pekerjaan.

### 5.1 Saran

Pengelola toko disarankan membuka peluang kerja yang lebih fleksibel, terutama bagi perempuan usia lebih tua, misalnya melalui pengaturan shift yang lebih ringan dan penyesuaian beban tugas. Penguatan kapasitas dapat dilakukan melalui pelatihan keterampilan pelayanan, kasir lintas usia, serta administrasi dasar agar kesiapan kerja meningkat dan kualitas layanan tetap terjaga. Di tingkat keluarga, dukungan yang konsisten perlu dibangun agar perempuan dapat mempertahankan partisipasi kerja pada rentang usia yang lebih luas sesuai tuntutan tempat kerja.

Pembagian peran pengasuhan anak di dalam keluarga juga perlu didorong, khususnya antara pasangan dan anggota keluarga lain, agar beban pengasuhan tidak sepenuhnya ditanggung perempuan. Selain itu, pemberi kerja diharapkan menyediakan kesempatan magang dan pelatihan di tempat kerja sebagai ruang belajar yang nyata, sehingga pekerja perempuan memiliki jalur peningkatan keterampilan dan pengalaman kerja. Lembaga pendidikan dan pelatihan lokal di Jayapura juga disarankan menyelenggarakan pelatihan vokasi yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja setempat, disertai pendampingan dan penguatan motivasi secara berkelanjutan agar perempuan lebih percaya diri meningkatkan kapasitas diri.

### 5.2 Rekomendasi

Diperlukan inisiatif program peningkatan keterampilan yang lebih terarah bagi perempuan Papua usia produktif menengah melalui kolaborasi pemerintah, instansi ketenagakerjaan, serta lembaga keagamaan, misalnya dengan dukungan layanan penitipan anak berbasis komunitas di gereja atau masjid. Pemerintah juga perlu mendorong pedoman rekrutmen pada usaha ritel yang lebih menekankan kompetensi dasar dibandingkan pertimbangan usia semata, sehingga peluang kerja lebih inklusif.

Untuk penguatan basis kebijakan dan intervensi, penelitian selanjutnya direkomendasikan mengkaji model kerja fleksibel yang efektif dalam mempertahankan partisipasi kerja perempuan Papua, terutama pada keluarga dengan jumlah anak yang banyak. Kajian lanjutan juga perlu memetakan jenis keterampilan yang paling dibutuhkan pasar kerja lokal agar rancangan program pelatihan lebih tepat sasaran. Pada level implementasi, kerja sama antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan sektor swasta dibutuhkan untuk menyediakan program upskilling dan reskilling yang terstruktur dan berkelanjutan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel dan teknik pengumpulan data, sehingga ruang generalisasi temuan masih terbatas. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan pendekatan mixed methods, memperluas ukuran sampel, serta menerapkan analisis Structural Equation Modeling (SEM) agar hasil yang diperoleh lebih kuat, komprehensif, dan mampu menjelaskan hubungan antarfaktor secara lebih mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bekker, G. S. (1964) human capital theoretical and empirical analysis, with special reference. To education university of Chicago press.
- Borjas, G. J. (2016) labour Economics (7<sup>th</sup> ed) New York: McGraw-Hill Education.hlm 52
- Choliliy, V, H (2023) Thr effect of female labour participation on economic growth in Papua 2015 -2019, winter journal: IMWI Student Research Journal,4 (1), (9)
- Doenringer, P.B., & Plore, M, J. (1971) internal labour and market analysis Lexington, MA, health Lexington books
- Eagly, A: H. (1987) Role Theory.
- Maswati, R & Luth,L (2025) Papuan Women in sustainable development: A Thematic analysis and policy recommendations analysis and policy recommendations. citizen and government review
- Muhdar H, M (2015), Potret ketenagakerjaan, pengangguran, dan kemiskinan di Indonesia: masalah dan Solusi, jurnal IAI Gorontalo, Volume 11, Nomor 1.
- Micer,J.(1974). Schooling, experience and earning, Colombia University. Press
- Nurhaira (2019) Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga dalam Perspektif Muslim.
- Putu Martini Dewi (2011) Partisipasi tenaga kerja Perempuan dalam meningkatkan pendapatan keluarga JEKT. 5 (2): 119: 124
- Rahma Iryanti (2019), Analisis Faktor Ekonomi dan Sosial Terhadap Peluang Penyerapan Tenaga Kerja di Pasar Tenaga Kerja Kota Palu, E-JournalKatalogis, Volume 3 Nomor 1.
- Vina Shofia Nur Mala Dkk (2015), Analisis Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Kegiatan Ekonomi Masyarakat Desa Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Volume 11 No 1 2017