

**ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA
WANITA MENIKAH DAN FAKTOR YANG
MEMPENGARUHINYA DI KABUPATEN
BREBES**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

NADIA MAHARANI PUTRI
NIM. C2B007039

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nadia Maharani Putri
Nomor Induk Mahasiswa : C2B007039
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Ilmu Ekonomi Studi
Pembangunan

Judul Skripsi : **ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA
WANITA MENIKAH DAN FAKTOR YANG
MEMPENGARUHINYA DI KABUPATEN
BREBES**

Dosen Pembimbing : Evi Yulia Purwanti, S.E., M.Si.

Semarang, 13 Juni 2012

Dosen Pembimbing,

(Evi Yulia Purwanti, SE., M.Si.)
NIP. 197107251997022001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Nadia Maharani Putri
Nomor Induk Mahasiswa : C2B007039
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Ilmu Ekonomi Studi
Pembangunan

Judul Skripsi : **ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA
WANITA MENIKAH DAN FAKTOR YANG
MEMPENGARUHINYA DI KABUPATEN
BREBES**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 26 Juni 2012

Tim Penguji

1. Evi Yulia Purwanti, S.E., M.Si. (.....)

2. Arif Pujiono, S.E., M.Si. (.....)

3. Nenek Woyanti, S.E., M.Si. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Nadia Maharani Putri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah Dan Faktor Yang Mempengaruhinya Di Kabupaten Brebes, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 13 Juni 2012
Yang membuat pernyataan,

(Nadia Maharani Putri)
NIM : C2B007039

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“We are not getting younger, and I won’t
look back because there is no use
It’s time to move forward... ..”*

Saya persembahkan hasil karya ini untuk:

1. Orangtuaku : D. Ginting dan Mutmainah
2. Kakak-kakakku tercinta
3. Lukman Hakim

Dan semua yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan.....

ABSTRAK

Semakin banyaknya wanita menikah yang masuk ke pasar kerja, menandakan bahwa semakin besar peran wanita menikah dalam perekonomian rumah tangga dan juga dalam pembangunan. Banyak penelitian telah dilakukan untuk menggali seberapa besar potensi yang dimiliki tenaga kerja wanita menikah. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Ordinary Least Square (OLS), dengan penawaran tenaga kerja wanita menikah untuk variabel dependen dan enam variabel independennya adalah upah/pendapatan wanita menikah, pendapatan suami, usia, pendidikan, jumlah anak balita, dan pengeluaran rumah tangga. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer (wawancara dan kuesioner) terhadap 100 responden dan data sekunder.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja yang dicurahkan wanita menikah adalah 261,28 jam dalam satu minggu, dan variabel yang dominan adalah variabel jumlah anak balita. Variabel upah/pendapatan, penghasilan suami, jumlah anak balita dan pengeluaran rumah tangga terbukti signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah. Kemudian variabel usia dan pendidikan tidak signifikan penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes.

Kata kunci: tenaga kerja wanita menikah, jam kerja, penawaran, jumlah anak balita.

ABSTRACT

Nowadays, a lot of married women was entered the labor market, this condition makes the married women has a big role in household economy and in development too. And many research was held to explore the potency of married women workers. This research is purposed to analyze the factors which can influence the labor supply of married women in Kabupaten Brebes.

Data analytical in this research used Ordinary Least Square (OLS) method, with labor supply of married women in the dependent variable and the six independent variables are wage/ income married women, husband's income, age, education, amount of toddler, and household expenditure. Thir research used primary data (interviewing and question sheets) to 100 respondents and secondary data.

The results of this research shows the average of timework of married women is 261,28 hours in a week, and the dominant variable is amount of toddler. The t-test shows the variable wage/ income, husband's income, amount of toddler and household expenditure is significantly affect to the labor supply of married women. And then, variable age and education is not significantly affect to the labor supply of married women.

Keywords: married women workers, time works, supply, amount of toddler.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA WANITA MENIKAH DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA DI KABUPATEN BREBES”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ak., PH. D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Ibu Evi Yulia Purwanti, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Tri Wahyu Rejekiningsih, M.Si selaku dosen wali penulis.
4. Bapak dan ibu Dosen, beserta seluruh staf akademisi, staf tata usaha dan seluruh karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Bapak dan Mamah, orang tua saya yang sangat saya cintai, terima kasih untuk doa dan dukungannya selama ini, tidak ada yang dapat menggantikan Bapak dan Mamah.

6. Calon suamiku, Lukman Hakim yang setia menemani selama menuliskan skripsi ini. Semoga pernikahan kita semuanya lancar (08072012).
7. Kakak-kakakku tercinta, Abang, Mba Citra, Mas Wiwit, Mba Evan dan keponakanku Queen, terima kasih doanya dari awal sampai akhir.
8. Sahabatku selama kuliah, 5 tahun bersama Yufi dan Devi. Terima kasih untuk dukungannya.
9. Saudara-saudaraku, yang berada di Brebes, Malang dan Karo.
10. Bapak Slamet Wahyudi dan Ibu Sa'diah selaku calon mertua, serta calon ipar-iparku.
11. Teman-temanku yang pernah menghuni kos Sampangan (Suci, Mba Bad, Mba Nia, Prapti, Fudhloh, Zahrok, dll), kos Singosari (Mba Irma, Mba Ata, Asa, dll), Kos Iwenisari (Mba Puput, Mba Yuni, Fera, Ageng, dll)
12. Teman-teman IESP reguler 1 dan 2 angkatan 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, teman-teman KKN Bulungan "Keluarga Hebat".
13. Semua pihak yang telah membantu hingga selesainya skripsi ini dan tidak dapat saya sebutkan satu per satu disini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, 13 Juni 2012

Penulis

Nadia Maharani Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1.4 Sistematika Penulisan	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Pengertian dan Konsep Tenaga Kerja	15
2.1.1.1 Ketenagakerjaan.....	15
2.1.1.2 Pengertian Angkatan Kerja	17
2.1.1.3 Pengertian Kesempatan Kerja	18
2.1.2 Penawaran Tenaga Kerja	19
2.1.3 Pendekatan Penawaran Tenaga Kerja.....	23
2.1.4 Partisipasi Angkatan Kerja Wanita dalam Perekonomian	26
2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita.....	27
2.1.5.1 Upah/Pendapatan	28
2.1.5.2 Pendapatan Kepala Keluarga (Suami)	30
2.1.5.3 Usia	31
2.1.5.4 Tingkat Pendidikan	32
2.1.5.5 Jumlah Anak Balita.....	32
2.1.5.6 Pengeluaran Rumah Tangga	33
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2.4 Hipotesis Penelitian	38

BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Variabel Operasional dan Definisi Operasional	40
3.1.1 Variabel Penelitian.....	40
3.1.1.1 Variabel Dependen.....	40
3.1.1.2 Variabel Independen	40
3.2 Jenis dan Sumber Data	41
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Metode Pengambilan Sampel	43
3.4 Metode Pengumpulan Data	46
3.5 Metode Analisis Data.....	47
3.5.1 Analisis Regresi Berganda.....	47
3.5.1.1 Uji Statistik	48
3.5.1.1.1 Uji T	48
3.5.1.1.2 Uji F	50
3.5.1.1.3 Koefisien Determinasi	51
3.5.1.2 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik	51
3.5.1.2.1 Multikolinearitas	51
3.5.1.2.2 Heteroskedastisitas.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	53
4.1.1 Keadaan Geografis	53
4.2 Analisis Data	62
4.2.1 Analisis Deskriptif	62
4.2.1.1 Upah/Pendapatan	62
4.2.1.2 Pendapatan Suami	64
4.2.1.3 Usia	65
4.2.1.4 Pendidikan.....	66
4.2.1.5 Jumlah Anak Balita	67
4.2.1.6 Pengeluaran Rumah Tangga	68
4.2.1.7 Jumlah Jam Kerja yang Ditawarkan	69
4.2.2 Uji Statistik	70
4.2.2.1 Uji F	70
4.2.2.2 Uji T	71
4.2.2.3 Koefisien Determinasi	75
4.2.3 Persamaan Regresi	76
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	79
4.2.4.1 Uji Normalitas	79
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas	80
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	81

4.3 Interpretasi Hasil	82
BAB V PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Keterbatasan.....	93
5.3 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN-LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Angkatan Kerja di Propinsi Jawa Tengah Periode Agustus 2009- Agustus 2010	2
Tabel 1.2	Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kegiatan di Jawa Tengah, Agustus 2009	3
Tabel 1.3	Angkatan Kerja di Kabupaten Brebes Menurut Golongan Umur dan Jenis Kelamin pada Tahun 2008-2010	5
Tabel 1.4	Jumlah Tenaga Kerja Wanita, Tenaga Kerja Wanita Menikah Dan Jumlah Penduduk Wanita Tiap Kecamatan di Kabupaten Brebes, 2009	9
Tabel 3.1	Populasi dan <i>Propotional Sampling</i> Tenaga Kerja Wanita Menikah di Lima Kecamatan di Kabupaten Brebes	46
Tabel 4.1	Luas Daerah, Jumlah Penduduk, dan Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan di Kabupaten Brebes Tahun 2009	54
Tabel 4.2	Penduduk Kabupaten Brebes Keadaan Akhir Tahun 1992-2009..	56
Tabel 4.3	Penduduk Umur 10 Tahun Ke Atas Dirinci Menurut Kecamatan dan Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan di Kabupaten Brebes Tahun 2009	58
Tabel 4.4	Penduduk Berumur 10 Tahun Ke Atas yang Bekerja Dirinci Menurut Lapangan Usaha dan Kecamatan di Kabupaten Brebes Tahun 2009	60
Tabel 4.5	Profil Tenaga Kerja Wanita Menikah di Kabupaten Brebes	61
Tabel 4.6	Persentase Upah/Penghasilan Pekerja Wanita Menikah di Kabupaten Brebes	63
Tabel 4.7	Persentase Motif Menabung Tenaga Kerja Wanita Menikah di Kabupaten Brebes	63
Tabel 4.8	Persentase Penghasilan Suami Tenaga Kerja Wanita Menikah Di Kabupaten Brebes	64
Tabel 4.9	Persentase Usia Tenaga Kerja Wanita Menikah di Kabupaten Di Kabupaten Brebes	65
Tabel 4.10	Persentase Pendidikan Tenaga Kerja Wanita Menikah Kabupaten Brebes	66
Tabel 4.11	Persentase Jumlah Anak Balita yang Dimiliki Tenaga Kerja Wanita Menikah Kabupaten Brebes	67
Tabel 4.12	Persentase Pengeluaran Rumah Tangga Tenaga Kerja Wanita Menikah Kabupaten Brebes	68
Tabel 4.13	Persentase Jumlah Jam Kerja yang Ditawarkan Tenaga Kerja Wanita Menikah Kabupaten Brebes	69
Tabel 4.14	Hasil Uji F	70

Tabel 4.15	Hasil Uji t	71
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Multikolinearitas	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penawaran Tenaga Kerja	20
Gambar 2.2 Kurva Indiferens	24
Gambar 2.3 Penawaran Tenaga Kerja	29
Gambar 2.4 Usia dalam Angkatan Kerja	31
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas	79
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner.....	98
Lampiran B	Data Mentah.....	101
Lampiran C	Hasil Penelitian.....	109
Lampiran D	Hasil Regresi.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dewasa ini, telah berdampak pada jumlah penawaran tenaga kerja, dan apabila tidak diimbangi dengan permintaan tenaga kerja akan menambah terjadinya pengangguran. Sejalan dengan pertumbuhan perekonomian di Indonesia, angka partisipasi tenaga kerja, terutama jumlah angkatan tenaga kerja wanita semakin meningkat. Hal ini dikarenakan, wanita jumlahnya lebih dari setengah jumlah penduduk Indonesia dan merupakan sumberdaya yang potensial bagi pembangunan.

Pada tahun 1980, persentase angkatan tenaga kerja wanita yang bekerja hanya sebesar 35,2%; pada tahun 1990 persentase tersebut meningkat menjadi 38,6% dan terus meningkat pada tahun 2000 sebesar 45,2% sampai pada tahun 2010 menjadi sebesar 64,67%. (BPS Sakernas, 2010).

Peningkatan tersebut timbul tidak karena faktor kebetulan, namun dikarenakan peranan wanita di pasar kerja sudah cukup baik. Hal ini diikuti dengan majunya pendidikan yang sedikit banyak memberi andil terhadap meningkatnya partisipasi tenaga kerja wanita, dan yang patut menjadi perhatian dalam peningkatan tersebut adalah masuknya wanita menikah ke dalam angkatan kerja. Peningkatan tersebut diakibatkan oleh meningkatnya upah riil di pasar kerja.

Kesadaran wanita menikah dalam memasuki pasar kerja didorong oleh berbagai faktor. Adapun faktor tersebut adalah faktor ekonomi yaitu ingin

meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan faktor sosial yaitu adanya unsur *prestige* (gengsi) terutama bagi wanita yang berpendidikan tinggi dan menganggap bekerja merupakan salah satu pembuktian atau aktualisasi diri. Oleh karena itu banyak wanita menikah merasa bekerja di luar rumah (sektor publik) mempunyai nilai yang lebih tinggi daripada di sektor domestik, walaupun upah yang diharapkan tidak sesuai dengan keinginan.

Peningkatan jumlah tenaga kerja pun terjadi di Jawa Tengah dari tahun ke tahun. Tahun 2010, jumlah penduduk Jawa Tengah merupakan jumlah penduduk terbanyak ketiga di Indonesia, yaitu 32.380.687 jiwa (BPS 2010), dengan kondisi seperti ini potensi tenaga kerja harus dioptimalkan agar tidak terjadi pengangguran yang semakin menumpuk. Penawaran tenaga kerja tersebut harus diimbangi dengan permintaan yang memadai. Hal ini juga perlu diperhatikan oleh pemerintah dalam penyerapan tenaga kerja yang berlebih.

Tabel 1.1
Angkatan Kerja di Propinsi Jawa Tengah Periode
Agustus 2009 - Agustus 2010

		Agustus 2009		Agustus 2010	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Angkatan Kerja	Bekerja	15.835.382	64,19	15.809.477	66,22
	Pengangguran	1.252.267	5,08	1.046.883	4,38
	Total	17.087.649	69,27	16.856.330	70,60

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional Jateng (Sakernas), 2009

Berdasarkan data pada tabel 1.1, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pada periode Agustus 2010 meningkat sebesar 2,03 persen. Sementara tingkat pengangguran terbuka (TPT) keadaan bulan Agustus 2010 menurun sebesar 0,7 persen dari tahun periode sebelumnya.

Tabel 1.2
Penduduk Berumur 15 tahun ke atas menurut Kabupaten/Kota dan Jenis
Kegiatan di Jawa Tengah, Agustus 2009

No	Kabupaten/Kota	Angkatan	Bukan Angkatan	TPT	TPA
1	Kab. Cilacap	778.660	432.779	11,45	64,28
2	Kab. Banyumas	740.042	405.402	8,05	64,61
3	Kab. Purbalingga	421.467	185.590	4,66	69,43
4	Kab. Banjarnegara	453.660	178.594	5,07	71,75
5	Kab. Kebumen	606.340	274.230	8,12	68,86
6	Kab. Purworejo	359.011	184.321	4,94	66,08
7	Kab. Wonosobo	395.068	151.836	3,62	72,24
8	Kab. Magelang	631.689	235.263	4,95	72,86
9	Kab. Boyolali	542.533	184.263	5,51	74,65
10	Kab. Klaten	617.172	286.822	6,36	68,27
11	Kab. Sukoharjo	451.417	201.412	8,28	69,15
12	Kab. Wonogiri	580.035	211.756	5,03	73,26
13	Kab. Karanganyar	455.446	193.032	8,26	70,23
14	Kab. Sragen	494.956	189.762	5,78	72,29
15	Kab. Grobogan	767.310	241.334	6,07	76,07
16	Kab. Blora	491.863	155.824	6,99	75,94
17	Kab. Rembang	320.318	121.113	5,64	72,56
18	Kab. Pati	639.265	282.854	7,68	69,33
19	Kab. Kudus	439.215	168.318	7,36	72,29
20	Kab. Jepara	558.008	245.859	4,40	69,42
21	Kab. Demak	524.939	233.719	5,72	69,19
22	Kab. Semarang	510.942	183.174	7,88	73,61
23	Kab. Temanggung	389.255	141.133	4,24	73,39
24	Kab. Kendal	518.428	206.079	5,64	71,56
25	Kab. Batang	347.665	156.302	7,11	68,99
26	Kab. Pekalongan	430.475	180.180	4,18	70,49
27	Kab. Pemasang	647.167	353.047	12,26	64,70
28	Kab. Tegal	650.691	395.412	9,24	62,20
29	Kab. Brebes	839.546	431.803	9,42	66,04
30	Kota Magelang	65.970	39.589	14,95	62,50
31	Kota Surakarta	275.546	148.254	10,44	65,02
32	Kota Salatiga	88.342	48.831	10,95	64,40
33	Kota Semarang	787.565	401.417	10,66	66,24
34	Kota Pekalongan	145.890	65.757	8,61	68,93
35	Kota Tegal	121.753	66.815	15,74	64,57
	Jumlah	17.087.649	7.581.876	7,33	69,27

Sumber: Sakernas Jateng, 2009

Berdasarkan tabel 1.2 Kabupaten Brebes memiliki jumlah angkatan kerja terbanyak dibandingkan dengan Kabupaten/Kota lainnya yaitu 839.546 jiwa atau 4,91 persen dari seluruh angkatan kerja di Jawa Tengah. Hal itu disebabkan Kabupaten Brebes merupakan kabupaten dengan penduduk terbanyak pertama di Jawa Tengah, yaitu sebanyak 1.752.128 jiwa, terdiri dari 873.062 jiwa penduduk laki-laki dan 879.066 jiwa penduduk perempuan pada tahun yang sama.

Pada tahun 2011, upah minimum regional (UMR) Kabupaten Brebes adalah sebesar Rp 717.000 per bulan. Upah dengan nilai tersebut merupakan tingkat upah yang paling kecil apabila dibandingkan dengan kota/kabupaten lain di Jawa Tengah. Upah tersebut sangat dirasa tidak cukup apabila dibandingkan dengan kebutuhan hidup tiap bulannya.

Berdasarkan rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Brebes tahun 2005-2025, bidang ketenagakerjaan, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (55,19%) lebih rendah dari laki-laki (85,90%). Angka pengangguran terbuka perempuan (15,84%) lebih tinggi dari laki-laki (12,66%). Berdasarkan lapangan kerja yang tersedia, angkatan kerja perempuan paling banyak terserap di sektor primer (52,53%) lebih tinggi dari pekerja laki-laki (44,80%). Sementara di sektor sekunder dan tersier angkatan kerja laki-laki lebih dominan. Dalam pengupahan, tenaga kerja perempuan dibayar lebih rendah dari pekerja laki-laki. Jadi, angkatan kerja perempuan sangat tertinggal dalam hal memperoleh kesempatan bekerja serta dengan upah/gaji yang kurang memadai dibanding angkatan kerja laki-laki.

Tabel 1.3
Angkatan Kerja di Kabupaten Brebes Menurut Golongan Umur dan Jenis Kelamin
Pada Tahun 2008-2010

Golongan Umur	Tahun 2008			Tahun 2009			Tahun 2010		
	Jenis Kelamin		Jumlah	Jenis Kelamin		Jumlah	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan		Laki-laki	Perempuan		Laki-laki	Perempuan	
15-19	47.650	21.380	69.030	53.085	26.431	79.516	46.398	28.695	75.093
20-24	59.968	33.768	93.736	54.675	28.876	83.551	50.994	25.963	76.957
25-29	67.808	30.760	98.568	70.249	34.492	104.741	67.677	40.305	107.982
30-34	62.874	40.958	103.832	61.285	41.112	102.397	67.179	42.252	109.431
35-39	57.692	32.469	90.161	55.620	40.306	95.926	61.850	41.323	103.173
40-44	52.628	37.124	89.752	59.054	32.340	91.394	58.570	48.761	107.331
45-49	45.825	37.864	83.689	45.443	35.968	81.411	50.244	37.931	88.175
50-54	45.585	29.602	75.187	46.041	30.350	76.391	42.036	32.162	74.198
55-59	30.930	20.528	51.458	31.584	20.289	51.873	31,130	28.336	59.446
60-64	16.497	14.774	31.271	21.000	19.021	40.021	26.977	18.992	45.969
≥ 65	24.060	14.004	38.064	17.226	15.099	32.325	21.005	15.977	36.982
Jumlah	511.517	313.231	824.748	515.262	324.284	839.546	524.060	360.697	884.757

Sumber : Pusat Data Informasi dan Ketenagakerjaan, 2010

Angkatan kerja yang terdiri dari penduduk lima belas tahun ke atas baik pria maupun wanita dirasa perlu untuk bekerja pada usia yang produktif, selain untuk berpartisipasi dalam pembangunan juga untuk mensejahterakan perekonomian keluarga. Namun pada kenyataannya terdapat banyak kendala bagi wanita untuk memasuki pasar kerja, di antaranya adalah adanya diskriminasi dalam aktivitas ekonomi, seperti dalam penempatan posisi pekerjaan, penerimaan upah, dan anggapan bahwa tenaga kerja wanita sebagai pekerja cadangan (M.Th. Handayani dan Ria Puspa Yusuf, 2006)

Di dalam rancangan awal RPJPD Kabupaten Brebes tahun 2005-2025, usia menikah pertama kali rata-rata pada perempuan di Kabupaten Brebes adalah 17,98 tahun, artinya pencapaian usia pertama kali menikah sudah lebih tinggi dari yang ditetapkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 yaitu usia 16 tahun pada wanita. Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dari tahun 2008-2010 angkatan kerja wanita terjadi peningkatan sebesar 15%, hal ini membuktikan bahwa peran serta wanita, khususnya wanita menikah dalam pembangunan tidaklah sedikit.

Pada awal keputusannya memasuki pasar kerja, wanita memiliki pertimbangan yang sangat kompleks. Terlebih lagi pada wanita yang sudah menikah, latar belakang individu dan keluarga selanjutnya akan mempengaruhi pembagian berapa jumlah jam kerja yang akan dicurahkan saat bekerja dan jumlah jam untuk mengelola rumah tangganya sendiri. Namun, tak sedikit wanita yang memutuskan untuk berhenti bekerja setelah mempunyai anak.

Menurut Trisnawati (2003) ditemukan bahwa, banyak wanita yang memasuki pasar kerja dengan pendidikan yang cukup baik dan keterampilan yang lumayan. Namun apabila sudah menikah, maka sulit bagi mereka untuk mengisi peluang yang ada, serta upah yang tidak sesuai dengan yang diharapkannya.

Akses perempuan dibandingkan laki-laki dalam mendapatkan pelayanan pendidikan dapat dilihat dari angka partisipasi sekolah, melek huruf dan rata-rata lama sekolah. Untuk tingkat SD, angka partisipasi sekolah pada perempuan (97,96%) setara dengan laki-laki (95,15%) bahkan sedikit lebih tinggi. Pada tingkat SLTP, angka partisipasi sekolah perempuan lebih rendah (61,27%) dibanding laki-laki (68,94%). Kemudian pada tingkat SLTA angka partisipasi sekolah perempuan sudah setara dengan laki-laki yaitu sebesar 26,15% (Rancangan Awal RPJPD Kabupaten Brebes Tahun 2005-2025).

Tingkat pendidikan perempuan di Kabupaten Brebes secara umum lebih rendah dari laki-laki. Mayoritas penduduk perempuan adalah berpendidikan SD sedangkan di jenjang pendidikan yang lebih tinggi masih jauh di bawah pendidikan penduduk laki-laki. Dari segi pendidikan yang berbasis gender menunjukkan bahwa kesempatan perempuan masih belum setara dengan kesempatan laki-laki dalam memperoleh pelayanan pendidikan.

Namun dengan keterbatasan tersebut tidak menghalangi keinginan tenaga kerja wanita untuk memasuki dunia kerja. Menurut Novari dkk. (1991), wanita bekerja bukan semata-mata karena alasan faktor ekonomi yang sulit, sehingga harus

dapat menutup segala kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan hidup keluarga. Berbagai motivasi menikah (ibu) untuk bekerja adalah karena suami tidak bekerja/ pendapatannya kurang, ingin mencari uang sendiri, mengisi waktu luang, mencari pengalaman, mengaktualisasikan diri, dan ini ingin berperan serta dalam ekonomi keluarga. Tentunya diiringi dengan pendidikan wanita yang semakin baik.

Tingkat partisipasi angkatan kerja wanita menikah yang semakin meningkat disebabkan baik oleh pengaruh sisi penawaran maupun sisi permintaan. Dari sisi penawaran, peningkatan tersebut disebabkan rata-rata pendidikan yang semakin membaik, yang disertai oleh semakin besarnya penerimaan sosial dalam masyarakat atas keberadaan wanita menikah yang bekerja di luar rumah. Dari sisi permintaan, perkembangan perekonomian (yaitu sisi produksi) memerlukan tenaga kerja wanita yang mempunyai ketelitian dan ketelatenan (seperti industri tekstil dan garmen, serta industri lainnya). Perubahan kondisi yang demikian cepat dapat mempengaruhi pasar kerja melalui perubahan kebutuhan masyarakat, yang merupakan elemen penting dalam penentuan permintaan terhadap barang dan jasa dalam perekonomian (Aris Ananta, 1995).

Tabel 1.4
Jumlah Tenaga Kerja Wanita, Tenaga Kerja Wanita Menikah dan Jumlah Penduduk Wanita Tiap Kecamatan di Kabupaten Brebes, 2009

No	Kecamatan	Jumlah Tenaga Kerja Wanita	Jumlah Tenaga Kerja Wanita Menikah	Jumlah Penduduk Wanita
1.	Salem	8.179	2.621	27.976
2.	Bantarkawung	13.121	5.201	45.767
3.	Bumiayu	14.912	5.718	51.660
4.	Paguyangan	12.679	4.195	46.456
5.	Sirampog	8.713	2.918	30.689
6.	Tonjong	9.805	3.001	35.097
7.	Larangan	26.044	12.965	70.601
8.	Ketanggungan	24.589	11.761	66.656
9.	Banjarharjo	21.590	10.065	58.528
10.	Losari	20.179	10.692	62.177
11.	Tanjung	18.917	4.075	48.947
12.	Kersana	11.505	3.891	31.188
13.	Bulakamba	29.199	12.992	78.884
14.	Wanasari	26.782	10.125	69.391
15.	Songgom	9.761	1.826	36.508
16.	Jatibarang	9.985	1.780	40.024
17.	Brebes	28.958	12.591	78.517
Jumlah		294.918	116.417	879.066

Sumber: Pusat Data Informasi dan Ketenagakerjaan, 2009

Berdasarkan pada tabel 1.4, jumlah tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes sebesar 116.417 orang. Oleh karena itu kesadaran untuk memasuki pasar kerja memang telah ada, baik sebelum atau sesudah menikah. Makin terlihat jelas bahwa terdapat kontribusi yang cukup besar dalam pembangunan yang di lakukan oleh wanita.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novita Elliana dan Rita Ratiana (2007), faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja adalah umur, jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendidikan, pendapatan perkapita keluarga, dan upah yang selanjutnya disebut sebagai variabel tidak tetap. Sedangkan untuk variabel tetapnya adalah curahan waktu kerja.

Menurut Sudarwan Danim (2003), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja diantaranya adalah jumlah penduduk, struktur umur, tingkat upah, tingkat pengangguran, kebijakan pemerintah, preferensi, penduduk yang bersekolah, keadaan perekonomian.

1.2 Rumusan Masalah

Adanya kemajuan ekonomi dan pendidikan sekarang ini, membuat wanita ikut serta memberikan kontribusinya dalam pembangunan ekonomi. Sumberdaya wanita tersebut apabila terus diberdayakan akan menghasilkan pembangunan yang lebih optimal.

Pada awal keputusan untuk memasuki pasar kerja, wanita memiliki pertimbangan yang lebih kompleks daripada pria, terlebih pada wanita menikah. Menurut Hastuti (2004, dalam Damayanti, 2011), keputusan wanita menikah untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja selain dipengaruhi oleh status perkawinannya, juga dipengaruhi oleh faktor pendapatan, pendapatan suami, jumlah tanggungan keluarga, usia, dan pendidikan.

Tenaga kerja wanita menikah dihadapkan dengan adanya tuntutan untuk berperan ganda, yaitu sebagai ibu dan sebagai pekerja. Oleh karena itu pembagian waktu antara sektor domestik dan sektor publik, dirasa perlu untuk dijadikan pertimbangan yang matang. Banyak faktor yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi penawaran curahan jam kerja di pasar kerja.

Berhubungan dengan hal di atas, yaitu terdapat adanya faktor yang mempengaruhi curahan jam kerja, maka timbullah upaya untuk menganalisa penawaran tenaga kerja wanita (*female labor supply*) yang dipengaruhi beberapa variabel.

Adapun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah/ pendapatan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes?
2. Bagaimana pengaruh pendapatan suami terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes?
3. Bagaimana pengaruh umur terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes?
5. Bagaimana pengaruh jumlah anak balita terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes?

6. Bagaimana pengaruh pengeluaran rumah tangga terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh upah/ pendapatan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes.
2. Untuk menganalisis pengaruh pendapatan suami terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes.
3. Untuk menganalisis pengaruh umur terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes.
4. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes.
5. Untuk menganalisis pengaruh jumlah anak balita terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes.
6. Untuk menganalisis pengaruh pengeluaran rumah tangga terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Akademis

Dapat menjadi bahan acuan bagi mahasiswa maupun pembaca, serta dapat memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang menambah ilmu pengetahuan dalam hal tenaga kerja wanita menikah.

b. Manfaat Praktis

1. Dapat memberikan informasi yang faktual pada pemerintah Kabupaten Brebes dalam menetapkan kebijakan, pembinaan dan pengembangan tenaga kerja wanita di masa depan.
2. Dapat memberikan informasi kepada pelaku industri atau pengguna faktor produksi tenaga kerja wanita dalam menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan ini akan dibagi dalam beberapa bab meliputi :

BAB I Pendahuluan

Bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, penjabaran tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab tinjauan pustaka berisi landasan teori dan penelitian terdahulu yang melandasi penelitian ini, sehingga akan membentuk suatu kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi variabel penelitian dan definisi penelitian, jenis dan sumber data, dan metode analisis.

BAB IV Hasil dan pembahasan

Pada bab ini dipaparkan tentang deskripsi obyek penelitian, pembahasan atau analisa data yang dilakukan sehubungan dengan masalah yang diteliti.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam penelitian ini penulis menjadikan beberapa teori untuk dijadikan sebagai acuan dalam penelitian.

2.1.1 Pengertian dan Konsep Tenaga Kerja

Dalam sub-bab ini akan dijelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.

2.1.1.1 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Undang-undang No. 13 Tahun 2003: Tentang Ketenagakerjaan).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping sumber alam, modal dan teknologi. Apabila ditinjau secara umum pengertian 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 kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Sebelum tahun 2000 Indonesia menggunakan patokan seluruh penduduk berusia 10 tahun ke atas. Namun sejak Sensus Penduduk 2000 dan sesuai dengan ketentuan internasional, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih.

Batas usia tersebut bisa saja berubah sesuai dengan kondisi yang ada. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Di dalam pengertian tenaga kerja itu juga dimaksudkan kelompok yang sedang mencari pekerjaan, bersekolah dan mengurus rumah tangga. Meskipun mereka tidak bekerja tetapi secara fisik mereka mampu bekerja dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Inilah alasannya mengapa kelompok ini juga dimaksudkan ke dalam kelompok tenaga kerja. Dua golongan pertama yaitu penduduk yang sudah bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan disebut angkatan kerja. Sedangkan kelompok yang terakhir yaitu penduduk yang bersekolah, mengurus rumah tangga dan kelompok lain-lain yang menerima pendapatan disebut bukan angkatan kerja (*Potential Labor Force*).

Berdasarkan uraian diatas dapatlah kita simpulkan bahwa tenaga kerja meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, atau dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$\text{Tenaga Kerja} = \text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan Kerja}$$

2.1.1.2 Pengertian Angkatan Kerja

Untuk mengetahui pengertian angkatan kerja, terdapat beberapa pendapat, yaitu :

Bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa (Mulyadi S, 2003). Sedangkan menurut Soeroto (1992), angkatan kerja dapat didefinisikan sebagai berikut: sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai dan yang tidak mempunyai pekerjaan yang telah mampu dalam arti sehat fisik dan mental secara yuridis tidak kehilangan kebebasannya untuk memilih dan melakukan pekerjaan tanpa ada unsur paksaan.

Untuk dapat mempermudah ingatan terhadap pengertian angkatan kerja, dapat dirumuskan sebagai berikut.

Angkatan kerja = yang bekerja + pengangguran
--

Sedangkan yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah mereka yang masih bersekolah, ibu rumah tangga, para penyandang cacat, dan lanjut usia. Golongan yang bekerja atau pekerja adalah angkatan kerja yang sudah aktif dalam menghasilkan barang dan jasa. Kelompok ini terdiri dari orang yang bekerja penuh dan setengah pengangguran. Yang termaksud dalam golongan bekerja penuh adalah orang yang cukup dimanfaatkan dalam bekerja dari jumlah jam kerja, produktivitas

kerja dan penghasilan yang diperoleh. Sedangkan yang termasuk dalam golongan setengah menganggur adalah orang yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja baik dilihat dari segi jam kerja, produktivitas kerja maupun dari segi penghasilan.

2.1.1.3. Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang tersedia bagi masyarakat yang sedang mencari pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Sagir (1983:324), kesempatan kerja adalah kesempatan untuk berusaha atau kesempatan untuk turut berpartisipasi dalam pembangunan, jelas akan memberikan hak bagi manusia untuk menikmati hasil pembangunan. Tanpa diberi kesempatan untuk berperan serta dalam pembangunan, baik melalui kesempatan kerja ataupun kesempatan berusaha berarti manusia merasa diri diperlakukan dengan tidak adil.

Kesempatan kerja itu timbul oleh karena adanya usaha untuk memperluas kesempatan kerja yang ditentukan oleh laju pertumbuhan investasi, laju pertumbuhan penduduk serta angkatan kerja. Disamping kedua faktor diatas maka masalah strategi pembangunan yang diterapkan juga ikut mempengaruhi usaha perluasan kesempatan kerja.

Strategi pembangunan yang berorientasi pada laju pertumbuhan (*GNP Oriented*) yang selama ini menjadi patokan perlu kiranya ditinjau kembali, mengingat kondisi penduduk kita yang relatif besar serta laju pertumbuhan penduduk yang tinggi.

Tidaklah salah adanya anggapan bahwa kesempatan kerja identik dengan sasaran pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi, oleh karena kesempatan kerja merupakan sumber pendapatan bagi mereka yang memperoleh kesempatan kerja, disamping merupakan sumber dari peningkatan pendapatan nasional, melalui peningkatan Produk Nasional Bruto.

Dan usaha untuk memperluas kesempatan kerja bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, tetapi usaha ini harus dilaksanakan mengingat laju pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi, jika tidak pengangguran besar-besaran akan terjadi.

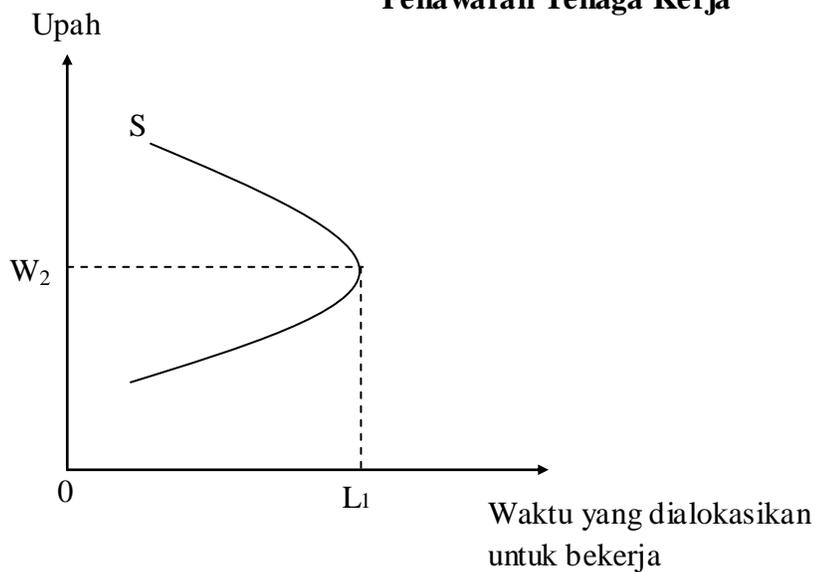
2.1.2 Penawaran Tenaga Kerja

Pertumbuhan tenaga kerja ditentukan oleh pertumbuhan penduduk di masa lampau, dimana penduduk merupakan sumber pokok bagi penawaran tenaga kerja. Besar kecilnya penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah penduduknya. Wilayah yang memiliki jumlah penduduk lebih banyak pasti memiliki jumlah angkatan kerja atau penawaran tenaga kerja yang lebih banyak daripada wilayah yang memiliki jumlah penduduk lebih sedikit.

Besarnya penyediaan atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Diantara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan yang sedang berusaha mencari pekerjaan, mereka dinamakan pencari kerja atau

pengangguran. Jumlah yang bekerja dan mencari pekerjaan dinamakan angkatan kerja. Dapat didefinisikan penawaran tenaga kerja mencakup semua orang yang mempunyai pekerjaan ditambah jumlah mereka yang secara aktif mencari pekerjaan.

Gambar 2.1
Penawaran Tenaga Kerja



Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan (Sri Haryani, dalam Damayanti, 2011). Penawaran kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (konsumtif), atau kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang

dialokasikan untuk bekerja. Hal tersebut menyebabkan bentuk dari kurva penawaran membelok ke kiri yang dikenal dengan *backward bending supply curve* (Sonny Sumarsono, 2003).

Dibawah ini akan dibahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja yang selanjutnya dapat mempermudah analisa partisipasi kerja atau analisa penyediaan tenaga kerja secara terperinci.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja (Khairani, 2010):

1. Jumlah Penduduk

Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja dengan demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.

2. Struktur Umur

Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, ini dapat dilihat dari bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun penambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

3. Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output dan jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja yang tersedia. Secara umum produktivitas tenaga kerja

merupakan fungsi daripada pendidikan, teknologi, dan keterampilan. Semakin tinggi pendidikan atau keterampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja.

4. Tingkat Upah

Secara teoritis, tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan pada kurva penawaran tenaga kerja yang berslope positif.

5. Kebijakan Pemerintah

Dalam menelaah penawaran tenaga kerja maka memasukkan kebijakan pemerintah kedalamnya adalah sangat relevan. Misalnya kebijakan pemerintah dalam hal belajar 9 tahun akan mengurangi jumlah tenaga kerja, dan akan ada batas umur kerja menjadi lebih tinggi. Dengan demikian terjadi pengurangan jumlah tenaga kerja.

6. Wanita yang mengurus rumah tangga

Wanita yang mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja, tetapi mereka adalah tenaga kerja yang potensial yang sewaktu-waktu bisa memasuki pasar kerja. Dengan demikian semakin besar jumlah wanita yang mengurus rumah tangga maka penawaran tenaga kerja akan berkurang atau sebaliknya.

7. Penduduk yang bersekolah

Sama dengan hal di atas penduduk yang bersekolah tidak termasuk dalam angkatan kerja tetapi mereka sewaktu-waktu dapat menjadi tenaga kerja yang potensial, dengan demikian semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah berarti *supply* tenaga kerja akan berkurang. Oleh karena itu jumlah penduduk yang bersekolah perlu diperhitungkan untuk masa yang akan datang.

8. Keadaan perekonomian

Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua apabila pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang tamat tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

2.1.3 Pendekatan Penawaran Tenaga Kerja

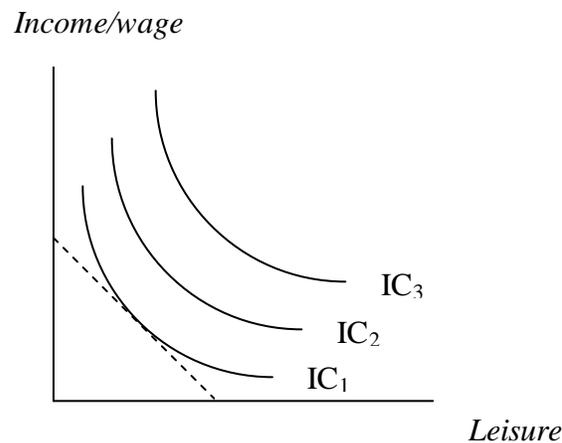
Menurut Kaufman & Hotchkiss (1999), setiap individu memiliki pilihan untuk menggunakan waktunya selama 168 jam per minggu dengan variasi pilihan yang berbeda, apakah akan digunakan untuk bekerja atau untuk beristirahat. Namun secara pasti setiap individu membutuhkan waktu biologis yang tetap untuk tidur, makan dan lain-lain.

Adanya asumsi bahwa untuk kebutuhan yang tetap tersebut adalah 68 jam per minggu (atau paling sedikit 10 jam per hari), maka waktu yang tersisa sebanyak 100

jam per minggu dapat dilakukan pilihan yang berbeda. Ada dua pilihan yang dapat dipilih oleh individu yaitu bekerja atau *leisure*. Bekerja merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh pendapatan, sedangkan *leisure* adalah kegiatan lain yang merupakan kegiatan non pasar. Pilihan antara *leisure* dan bekerja dalam penawaran tenaga kerja dapat ditentukan dari total jam yang tersedia atau waktu *endowment*.

Preferensi individu dalam memilih dapat dipengaruhi oleh faktor jabatan, kelas sosial dan ekonomi, dan lain sebagainya. Preferensi tersebut dapat ditunjukkan dalam kurva indiferens yang menggabungkan antara *income* dan *leisure* yang menghasilkan kepuasan yang sama.

Gambar 2.2
Kurva Indiferens



Sumber: Kaufman & Hotckiss, 1999

Terdapat empat ciri kurva indifferens. Pertama, kurva indifferens mempunyai *slope* negatif. Kedua, setiap kurva indifferens berbentuk konvex, yang menunjukkan adanya kaitan *diminishing marginal rate of substitution* (MRS) antara *leisure* dan *income*. Ketiga, setiap kurva indifferens menunjukkan tingkat kepuasan yang berbeda, semakin kekanan semakin besar kepuasan yang diperoleh. Semakin tinggi tingkat kepuasannya semakin banyak *income* dan *leisure* yang didapatkan. Keempat, kurva indifferens tidak pernah berpotongan, jika terjadi perpotongan berarti terjadi ketidakkonsistenan preferensi individu.

Setiap individu memiliki bentuk kurva indifferens yang berbeda baik *slope* maupun keseimbangannya. Semakin curam kurva indifferens semakin lemah peranan pendapatan untuk mengkompensasikan berkurangnya waktu senggang, karena keharusan memperoleh pendapatan disebut *leisure prefer* yang artinya individu tersebut memiliki preferensi yang kuat terhadap waktu non pasar dan apabila sebaliknya disebut *income/work prefer*.

Waktu yang digunakan untuk *leisure* akan mengurangi waktu yang digunakan untuk bekerja. Jadi *opportunity cost* dari *leisure* adalah sama dengan tingkat upah per jam bekerja. Semakin tinggi tingkat upah semakin besar harga *leisure*. Hubungan antara tingkat upah, jam kerja dan total *income* disebut dengan *budget constrain*, yang menunjukkan berbagai kombinasi dari *income* dan jam kerja yang dapat dicapai individu pada tingkat upah tertentu.

Menurut Kaufman & Hotchkis, Ehrenberg & Smith (1999), pengaruh perubahan tingkat upah terhadap jam kerja individu menimbulkan dua pengaruh yang berbeda, yaitu tingkat upah akan naik jika seseorang bekerja dengan jam kerja yang sama sebelumnya tetapi pendapatannya lebih tinggi yang selanjutnya dapat menimbulkan apa yang disebut efek pendapatan, lalu kenaikan tingkat upah akan membuat waktu luang menjadi lebih mahal, waktu yang lebih tinggi cenderung membuat orang mensubstitusikan waktu *leisure*nya dengan lebih banyak bekerja inilah yang disebut dengan efek substitusi.

Menurut G.S. Becker (1976 dalam Rochaeni, 2005), kepuasan individu dapat diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*). Sering kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontroversi dari *leisure* menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan.

2.1.4 Partisipasi Angkatan Kerja Wanita dalam Perekonomian

Menurut Sugeng Haryanto (2008), peningkatan partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi karena: Pertama, adanya perubahan pandangan dan sikap masyarakat tentang sama pentingnya pendidikan bagi kaum wanita dan pria, serta makin disadari perlunya kaum wanita ikut berpartisipasi dalam pembangunan. Kedua, adanya kemauan wanita untuk bermandiri dalam bidang ekonomi yaitu berusaha

membayai kebutuhan hidupnya dari kebutuhan hidup dari orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan sendiri.

Dalam model rumah tangga (Kaufman & Hotchkiss, 1999), dapat disimpulkan bahwa wanita menikah mempunyai waktu alternatif yang dapat dihabiskan dalam pasar kerja, waktu luang, sekaligus kegiatan nonpasar (mengasuh anak atau mengurus rumah), sedangkan pria dewasa cenderung menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja. Dan dalam model ini dijelaskan juga adanya keputusan bersama dalam rumah tangga dalam mengalokasikan waktu untuk bekerja dan untuk waktu luang.

Terdapat banyak hasil kajian empiris sebelumnya yang berkaitan dengan analisis peranan wanita. Salah satunya Timmer, Eccles dan O'Brien (dalam Rahmatia, 2004) mengemukakan bahwa ibu rumah tangga yang mempunyai anak dan sebagian masih balita akan menggunakan waktunya lebih banyak untuk mengasuh anak dan melakukan pekerjaan lain di rumah, sehingga waktunya sedikit yang dapat digunakan untuk bekerja di pasar atau beraktivitas pasar dan kaitannya dengan konsumsi juga dengan *cost of children*.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita

Dalam sub-bab ini akan dijelaskan enam faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja wanita.

2.1.5.1 Upah/ Pendapatan

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi, pada dasarnya merupakan imbalan atau balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Teori upah wajar (alami) menurut David Ricardo, menerangkan bahwa upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya. Di pasar akan terdapat upah menurut harga pasar yaitu upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Namun menurut Ferdinand Lassalle, penerapan sistem ini menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena buruh berada dalam posisi sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh produsen.

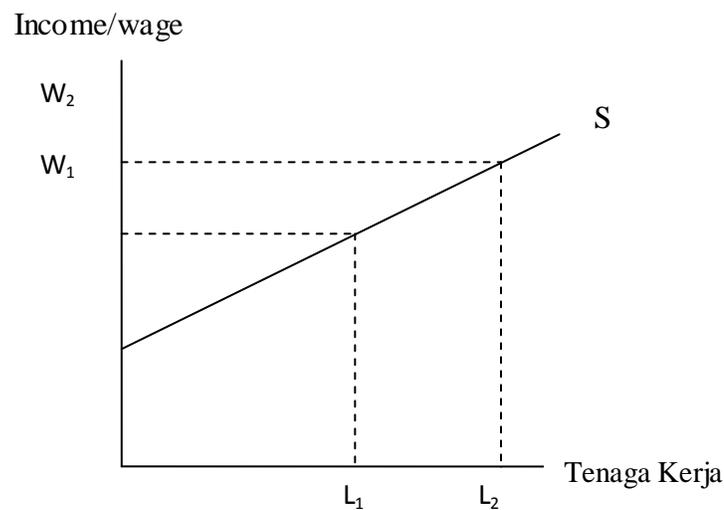
Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu: upah nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja. Lalu upah riil, yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut.

Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR), produktivitas marginal

tenaga kerja, tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha, dan perbedaan jenis pekerjaan. Adanya perubahan upah di pasar kerja dan pengaruhnya terhadap jumlah jam kerja yang ditawarkan akan menyebabkan efek substitusi (*substitution effect*) dan efek pendapatan (*income effect*).

Sedangkan pendapatan itu sendiri adalah penghasilan yang berbentuk uang maupun bahan bentuk lain yang dapat diuangkan dari hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang. Pendapatan juga dapat mempengaruhi partisipasi kerja atau alokasi waktu seseorang.

Gambar 2.3
Penawaran Tenaga Kerja



Sumber: Simanjuntak, 1998

Menurut Bellante dan Jackson (1990), secara teoritis terdapat hubungan erat antara jumlah tenaga kerja dan pendapatan, karena tingkat pendapatan akan menghasilkan harga waktu sehingga sebagian orang cenderung menambah jam kerja untuk mendapatkan upah yang lebih besar. Pada sisi lain, bagi wanita dengan pendapatan yang tinggi cenderung akan mengurangi penggunaan alokasi waktu kegiatan kerja dan menambah waktu luangnya.

2.1.5.2 Pendapatan Kepala Keluarga (Suami)

Pendapatan suami merupakan salah satu peran penting wanita menikah memasuki pasar kerja. Menurut Asyiek, et.al (1994) hal ini dikarenakan penghasilan suami dirasa belum dapat mencukupi kebutuhan keluarga yang terus meningkat, dan tidak seimbang dengan pendapatan riil yang tidak ikut meningkat. Kondisi seperti ini lebih banyak terjadi pada lapisan masyarakat bawah. Semakin rendah pendapatan suami, maka partisipasi kerja wanita menikah akan lebih tinggi, karena adanya hubungan yang negatif antara pendapatan suami dengan partisipasi wanita dalam angkatan kerja.

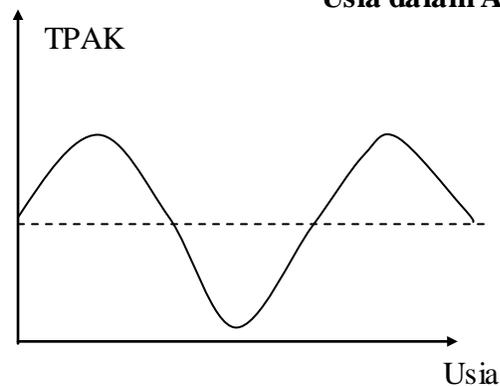
Menurut Sugeng (2008), pendapatan yang diterima oleh suami dan istri tidak ada pemisahan, dimana pendapatan suami selalu diberikan kepada istri. Pendapatan yang diperoleh dianggap sebagai pendapatan keluarga. Sehingga penggunaan pendapatan juga merupakan penggunaan atau belanja untuk kebutuhan keluarga.

2.1.5.3 Usia

Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, ini dapat dilihat dari bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

Usia produktif atau usia kerja adalah usia ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu. Menurut Payaman Simanjuntak (1998), umur mempunyai hubungan terhadap responsibilitas seseorang akan penawaran tenaga kerjanya. Semakin meningkat umur seseorang semakin besar penawaran tenaga kerjanya. Sedangkan selama masih dalam usia produktif, semakin tinggi usia seseorang semakin besar tanggung jawab yang harus ditanggung. Meskipun pada titik tertentu penawaran akan menurun seiring dengan usia yang bertambah tua.

Gambar 2.4
Usia dalam Angkatan Kerja



Sumber: Simanjuntak, 1998

2.1.5.4 Tingkat Pendidikan

Secara umum produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi dari pendidikan, teknologi, dan keterampilan. Semakin tinggi pendidikan atau keterampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja. Menurut Siswidiyanto (2004) wanita yang bekerja adalah wanita yang mendapat kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih banyak. Pendidikan menimbulkan keinginan untuk mengembangkan apa yang telah dipelajari serta menimbulkan kesadaran untuk mengembangkan bakatnya.

Tingkat pendidikan mencakup pendidikan formal dan pendidikan dari berbagai lembaga pendidikan. Pendidikan pada umumnya akan menimbulkan keinginan bagi wanita untuk memasuki pasar kerja. Oleh karena itu diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan akan semakin besar partisipasinya dalam angkatan kerja.

2.1.5.5 Jumlah Anak Balita

Pada umumnya, jumlah anak balita memiliki hubungan negatif dengan penawaran tenaga kerja wanita menikah. Hal ini disebabkan semakin banyak jumlah anak balita, semakin menyita waktu yang akan dihabiskan di pasar kerja, karena adanya tanggung jawab untuk mengurus tumbuh kembang anak. Selain itu bertambahnya jumlah anak yang dimiliki, akan berhubungan dengan pengeluaran yang harus ditanggung oleh tenaga kerja.

Hal ini dapat diserasikan dengan program keluarga berencana, dengan mensensialisasikan adanya program larangan kelahiran anak dengan jarak yang terlalu rapat. Program tersebut dimaksudkan selain untuk mengurangi laju pertumbuhan penduduk juga agar para orang tua, mampu memberikan waktu yang berkualitas bagi anak-anaknya.

2.1.5.6 Pengeluaran Rumah Tangga

Pengeluaran rumah tangga adalah semua pengeluaran yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Besar kecilnya pengeluaran keluarga tergantung pada beberapa hal yaitu tingkat pendapatan, besar kecilnya tanggungan keluarga, tingkat harga kebutuhan, tingkat pendidikan dan kedudukan sosial. Pengeluaran rumah tangga biasanya dipisahkan menjadi dua yaitu pengeluaran untuk konsumsi dan investasi (tabungan).

Konsumsi atau permintaan suatu barang setiap rumah tangga memiliki pola atau struktur yang berbeda. Struktur tersebut dapat pula dijadikan salah satu indikator untuk melihat tingkat kesejahteraan rumah tangga. Magrabi et.al (1991 dalam Handewi, 2004) mengelompokkan kebutuhan konsumsi rumah tangga menjadi dua kelompok besar yaitu kebutuhan konsumsi pangan dan konsumsi non pangan.

Namun secara umum pengeluaran rumah tangga terbesar, khususnya rumah tangga miskin adalah pengeluaran untuk konsumsi. Pengeluaran tersebut lebih besar daripada pengeluaran untuk investasi, karena konsumsi

merupakan salah satu kebutuhan primer rumah tangga sedangkan investasi bukan merupakan kebutuhan primer. Sehingga semakin besar pengeluaran rumah tangga per bulan akan memotivasi pekerja untuk meluangkan lebih banyak waktu di pasar kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita menikah diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Rosmiyati Chodijah pada tahun 2006 tentang “Nilai-nilai Ekonomi Rumah Tangga Dalam Mempengaruhi Keputusan Wanita Di Perkotaan Untuk Masuk Pasar Kerja Di Sumatera Selatan”. Dengan variabel tetapnya ada lah jumlah jam kerja responden per minggu. Sedangkan variabel tidak tetapnya berjumlah dua belas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

1. Variabel *labor income* per minggu, *non labor income* per minggu, status pekerjaan, status sosial dan nilai *opportunity cost* per minggu merupakan variabel yang signifikan. Sedangkan variabel umur, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga, jumlah anak balita dan status pekerjaan suami tidak signifikan.
2. Faktor-faktor dalam penelitian ini terdiri dari dua belas variabel yaitu labor income, non labor income, status pekerjaan, status sosial, nilai opportunity cost, umur, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga, jumlah anak balita dan status pekerjaan suami. Variabel tersebut sudah mampu mewakili dengan penjelasan yang cukup jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan wanita menikah untuk bekerja khususnya di daerah perkotaan

Sumatera Selatan. Dan pada penelitian ini mengacu pada penelitian dari Rosmiyati Chodijah.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sonny Sumarsono pada tahun 2008 tentang “Profil dan Keterlibatan Pekerja Wanita Pada Industri Rumah Tangga Pengolahan Pangan di Kabupaten Jember”. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel tetapnya adalah curahan jam kerja, sedangkan variabel tidak tetapnya adalah motivasi kerja, pemilikan anak balita, dan pendapatan kepala rumah tangga. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dan pendapatan kepala rumah tangga sehingga akan mengakibatkan penambahan keterlibatan kerja wanita atau curahan kerja, sedangkan variabel pemilikan anak balita memiliki hubungan negatif yang akan mengakibatkan penurunan keterlibatan kerja wanita atau curahan jam kerja.

Kesimpulan Penelitian Terdahulu :

No	Judul	Variabel	Hasil
1.	Rosmiyati Chodijah. 2006. Nilai-nilai Ekonomi Rumah Tangga Dalam Mempengaruhi Keputusan Wanita Di Perkotaan Untuk Masuk Pasar Kerja Di Sumatera Selatan.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Labor income</i> ● <i>Non labor income</i> ● Umur ● Pendidikan ● Status pekerjaan ● Pengalaman kerja ● Jumlah anggota rumah tangga ● Jumlah anak balita ● Status pekerjaan suami ● Status sosial ● Budaya kerja ● <i>Nilai opportunity cost</i> 	Nilai-nilai ekonomi rumah tangga (biaya sosial) dapat mempengaruhi keputusan wanita menikah untuk bekerja yaitu dalam penambahan atau pengurangan jam kerja.

2.	Riyani, dan kawan- kawan tahun 2001. Kontribusi Wanita Dalam Aktivitas Ekonomi dan Rumah Tangga terhadap Ibu Rumah Tangga di Perkotaan Kabupaten Purworejo	<ul style="list-style-type: none"> ● umur responden, ● pendidikan reponden, ● pendapatan suami, ● jumlah anak, ● umur anak terkecil 	Variabel umur responden merupakan variabel yang tidak signifikan secara statistik. Variabel pendapatan suami berpengaruh negatif terhadap keputusan bekerja bagi wanita ibu rumah tangga. variabel pendidikan responden berpengaruh positif terhadap keputusan untuk bekerja bagi ibu rumah tangga tersebut
3.	Sonny Sumarsono. 2008. Profil dan Keterlibatan Pekerja Wanita Pada Industri Rumah Tangga Pengolahan Pangan Di Kabupaten Jember.	Dengan variabel terikat adalah curahan jam kerja dan variabel bebas adalah motivasi kerja, pemilikan anak balita, dan pendapatan kepala rumah tangga.	Variabel motivasi kerja dan pendapatan suami memiliki pengaruh positif, sedang pemilikan anak balita berpangaruh negatif.
4.	Novita Eliana dan Rita Ratina Tahun.2007. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Curahan Waktu kerja Wanita Pada PT.AGRICINAL Kelurahan Bentuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda.	$Y = \text{Curahan Waktu Kerja}$ $X_1 = \text{Umur}$ $X_2 = \text{Jumlah Tanggungan Keluarga}$ $X_3 = \text{Tingkat pendidikan}$ $X_4 = \text{Pendapatan Perkapita keluarga}$ $X_5 = \text{Upah}$	- Variabel umur, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan pendapatan perkapita tidak berpengaruh nyata terhadap curahan waktu tenaga kerja wanita dalam mencari nafkah. - Variabel upah mempengaruhi curahan waktu tenaga kerja wanita.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa bagaimana pengaruh dari upah/pendapatan, pendapatan suami, usia, pendidikan, jumlah anak balita dan pengeluaran rumah tangga terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes yang diukur dengan satuan jam kerja dalam satu bulan. Data yang digunakan adalah data *crosssectional*.

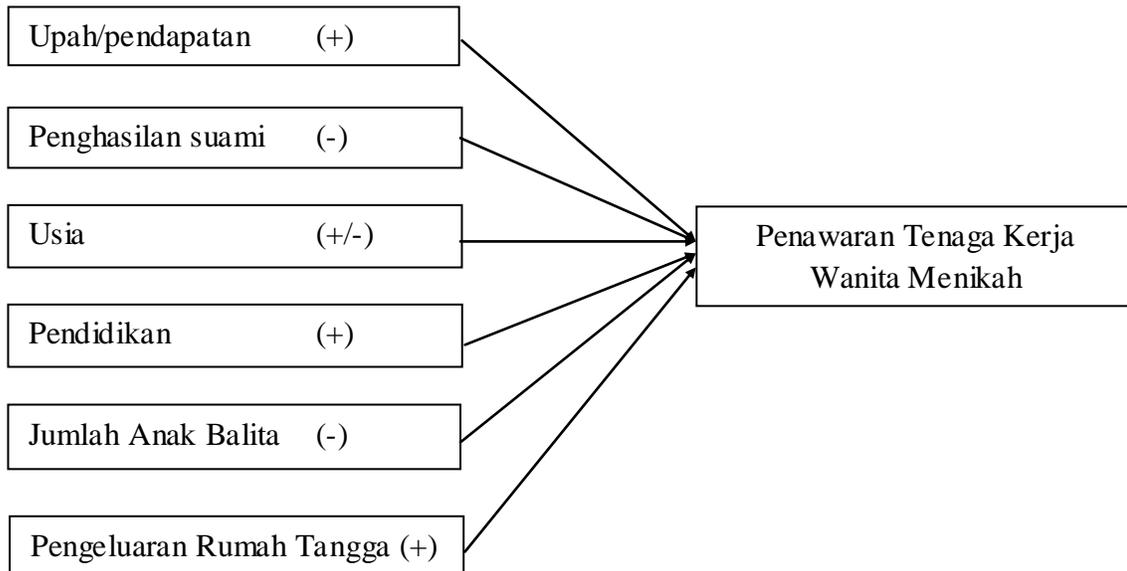
Secara teoritis, variabel tingkat upah dan jumlah jam kerja yang ditawarkan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Jadi apabila terjadi kenaikan upah dan uang lembur di pasar kerja, maka individu akan menambah jam kerjanya untuk aktivitas di pasar kerja, begitu pula sebaliknya.

Variabel pendapatan suami dalam hubungannya dengan jumlah jam kerja yang ditawarkan, diperkirakan memiliki pengaruh negatif. Karena apabila semakin besar pendapatan kepala rumah tangga, maka wanita menikah akan mengurangi jumlah jam kerjanya untuk aktivitas di pasar kerja.

Variabel lain yang diperkirakan akan mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita menikah adalah usia, tingkat pendidikan, jumlah anak balita, dan pengeluaran rumah tangga. Usia pekerja dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif. Variabel tingkat pendidikan diperkirakan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap curahan jam kerja. Begitu pula dengan variabel pengeluaran rumah tangga.

Berdasarkan landasan teori pada tinjauan pustaka, maka dapat digambarkan skema kerangka pemikiran, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga variabel upah/ pendapatan wanita menikah berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja menikah.
2. Diduga variabel pendapatan suami wanita menikah berpengaruh negatif terhadap penawaran tenaga kerja menikah.

3. Diduga variabel usia wanita menikah berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja menikah.
4. Diduga variabel pendidikan wanita menikah berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja menikah.
5. Diduga variabel jumlah anak balita wanita menikah berpengaruh negatif terhadap penawaran tenaga kerja menikah.
6. Diduga variabel pengeluaran rumah tangga wanita menikah berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja menikah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan variabel dependen dan variabel independen sekaligus definisi operasional yang mendukung penelitian.

3.1.1 Variabel Penelitian

Dalam melakukan penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan diperlukan adanya panduan, oleh karena itu dalam penelitian ini yang dijadikan variabel yang diteliti diantaranya variabel dependen dan independen.

3.1.1.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (variabel independen). Variabel dependen juga dapat disebut sebagai variabel konsekuensi (*consequent variable*). Penjelasan dan prediksi fenomena secara sistematis digambarkan dalam variabilitas variabel-variabel dependen yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel independen. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes. Variabel ini diukur dalam satuan waktu jam kerja selama satu bulan. Selanjutnya variabel ini disimbolkan dengan Y.

3.1.1.2 Variabel Independen

Dalam penelitian ini melibatkan enam variabel independen, yaitu sebagai berikut:

1. Upah/ pendapatan wanita menikah adalah seluruh upah/ penghasilan yang diterima oleh wanita menikah yang bekerja tiap bulan, diukur dalam satuan rupiah.
2. Pendapatan suami adalah seluruh pendapatan baik dari pekerjaan utama, sampingan, atau dari aktivitas ekonomi lainnya dalam satu bulan yang diukur dalam satuan rupiah.
3. Usia adalah usia responden saat penelitian berlangsung yang diukur dalam satuan tahun.
4. Tingkat pendidikan adalah pendidikan terakhir yang ditempuh responden berdasarkan lama waktu yang ditamatkan dalam satuan tahun.
5. Pemilikan anak balita adalah jumlah anak di bawah usia lima tahun yang menjadi tanggungan rumah tangga responden (orang).
6. Pengeluaran rumah tangga adalah biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan rumah tangga baik konsumsi atau investasi dalam satu bulan yang diukur dalam satuan rupiah.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Salah satu hal yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian adalah kualitas data yang di kumpulkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Dalam penelitian ini digunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli dan dikumpulkan secara khusus, biasanya survei, observasi atau dengan eksperimen. Dalam penelitian ini data primer antara lain berupa:

- a. Nama responden
- b. Umur responden
- c. Pekerjaan responden
- d. Jam kerja responden
- e. Pendidikan responden
- f. Pendapatan responden dan suami responden
- g. Jumlah anak balita
- h. Pengeluaran rumah tangga responden

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi (keterangan) dari objek yang diteliti, biasanya data tersebut diperoleh dari tangan kedua baik dari objek secara individual (responden) maupun dari suatu badan (instansi) yang dengan sengaja melakukan pengumpulan data dari instansi-instansi atau badan lainnya untuk keperluan penelitian dari para pengguna. (Supangat, 2006). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari BPS Kabupaten Brebes dan literatur lain yang dapat mendukung penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian diharuskan untuk menetapkan populasi dan sampel untuk menggambarkan keadaan yang akan diteliti. Dalam sub-bab berikut akan diterangkan mengenai populasi dan sampel.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti. Banyaknya pengamatan atau anggota suatu populasi disebut ukuran populasi, sedangkan suatu nilai yang menggambarkan ciri/karakteristik populasi disebut parameter (Sugiarto, dkk, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah wanita menikah yang bekerja di Kabupaten Brebes dengan subyek adalah wanita menikah yang bekerja di lima kecamatan yaitu Kecamatan Brebes, Kecamatan Ketanggungan, Kecamatan Kersana, Kecamatan Larangan dan Kecamatan Banjarharjo. Lima kecamatan tersebut diharapkan dapat mewakili kondisi yang terdapat di Kabupaten Brebes. Kecamatan Brebes diharapkan dapat mewakili daerah kota sekaligus daerah pesisir, Kecamatan Ketanggungan merupakan daerah dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup baik, sedangkan Kecamatan Kersana adalah daerah pinggiran yang berbatasan langsung dengan Propinsi Jawa Barat. Kecamatan Larangan adalah daerah pertanian, dan untuk Kecamatan Banjarharjo diharapkan mewakili daerah pegunungan.

3.3.2 Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili keseluruhan dari populasi (Djarwanto, 1993).

Sedangkan Hadi (1997) mendefinisikan bahwa sampel adalah sejumlah individu yang jumlahnya kurang dari populasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan metode *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel tersebut. Dalam hal ini penelitian dilakukan pada tenaga kerja wanita menikah yang berada di Kecamatan Brebes, Kecamatan Ketanggungan, Kecamatan Kersana, Kecamatan Larangan dan Kecamatan Banjarharjo.

Untuk menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut dapat digunakan rumus Slovin (Sevilla et. Al, 1993), yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \dots\dots\dots(3.1)$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dalam penelitian ini diketahui N sebesar 116.417 orang, e ditetapkan sebesar 10%. Jadi jumlah minimal sampel yang diambil oleh peneliti adalah sebesar:

$$n = \frac{116.417}{(1 + 116.417 \times 0.1^2)} = 99,9 = 100 \text{ responden}$$

Sedangkan teknik penentuan jumlah sampel dari masing-masing lokasi penelitian atau setiap kecamatan adalah dengan cara proporsional sampling dimana jumlah sampel dan responden yang akan diambil pada lima kecamatan dilakukan secara proporsional sesuai dengan jumlah populasi pekerja wanita menikah yang bekerja di masing-masing daerah tersebut, dengan rumus sebagai berikut (Rubbin and Luck, 1987):

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \dots\dots\dots(3.2)$$

Dimana:

n_i = Jumlah sampel ke-i

N_i = Jumlah populasi ke-i

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

Berdasarkan rumus tersebut maka didapatkan sampel proporsional untuk masing-masing lokasi atau kecamatan seperti tabel 3.1

Tabel 3.1
Populasi dan *Proportional Sampling* Tenaga Kerja Wanita Menikah di Lima Kecamatan di Kabupaten Brebes Tahun 2009

No	Kecamatan	Jumlah Populasi	Jumlah Proporsional Sampel	Pembulatan
1	Brebes	12.591	24,48	24
2	Ketanggungan	11.761	22,94	23
3	Kersana	3.891	7,59	8
4	Larangan	12.965	25,29	25
5	Banjarharjo	10.065	19,63	20
	Jumlah	51.273		100

Sumber: Pusat Data Informasi dan Ketenagakerjaan diolah, 2012

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam menyusun penelitian ini, diperoleh melalui:

1. Kepustakaan

Dilakukan dengan cara penelusuran kepustakaan mengenai teori penawaran tenaga kerja, partisipasi angkatan kerja, jam kerja dan perubahan tingkat upah.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan bertatap muka antara penanya dengan responden.

3. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS 16. Adapun analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis, maka diperlukan analisis data. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) (Damodar Gujarati, 1993).

Untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel tak bebas dapat dibuat formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 WAGE + \beta_2 YHUSBAND + \beta_3 AGE + \beta_4 EDU + \beta_5 TOD + \beta_6 EXP + e_i$$

Keterangan:

Y = Penawaran Tenaga Kerja (jam/bulan)

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

WAGE = Upah/Pendapatan Responden (rupiah/bulan)

YHUSBAND = Pendapatan Suami (rupiah/bulan)
AGE = Usia (tahun)
EDU = pendidikan responden (tahun)
TOD = pemilikan anak balita (orang)
EXP = pengeluaran rumah tangga (rupiah/bulan)
ei = kesalahan pengganggu, berupa variabel atau faktor lain yang tidak diamati oleh model.

3.5.1.1 Uji Statistik

3.5.1.1.1 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (upah/ pendapatan, pendapatan suami, usia, pendidikan, jumlah anak balita, dan pengeluaran rumah tangga) terhadap variabel terikat (penwaran tenaga kerja wanita menikah) secara parsial.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel upah/ pendapatan terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.

$H_1 : \beta_1 > 0$, yaitu terdapat pengaruh positif dari variabel upah/ pendapatan terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.

- $H_0 : \beta_2 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel pendapatan suami terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.
- $H_1 : \beta_2 < 0$, yaitu terdapat pengaruh negatif dari variabel pendapatan suami terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.
- $H_0 : \beta_3 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel usia terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.
- $H_1 : \beta_3 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh dari variabel usia terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.
- $H_0 : \beta_4 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel pendidikan terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.
- $H_1 : \beta_4 > 0$, yaitu terdapat pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.
- $H_0 : \beta_5 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel jumlah anak balita terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.
- $H_1 : \beta_5 < 0$, yaitu terdapat pengaruh negatif dari variabel jumlah anak balita terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.
- $H_0 : \beta_6 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel pengeluaran rumah tangga terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.
- $H_1 : \beta_6 > 0$, yaitu terdapat pengaruh positif dari variabel pengeluaran rumah tangga terhadap variabel penawaran tenaga kerja wanita menikah.

Dengan derajat keyakinan tertentu, maka jika :

- $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara individu tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individu terdapat pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.1.1.2 Pengujian hipotesis secara serentak (uji F)

Untuk menguji semua koefisien penaksir regresi secara serentak maka pengujian tersebut dilakukan dengan uji F-test yaitu :

- $H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 : \beta_5 : \beta_6 = 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen
- $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Rumus F-hitung sebagai berikut :

$$F\text{-hitung} = \frac{R/(k-1)}{(1-R)/(n-k)}$$

Dimana :

R = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Maka dengan derajat keyakinan tertentu :

- jika $F\text{-hitung} < F\text{ tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel independen secara signifikan tidak dipengaruhi variabel dependen.

- jika $F\text{-hitung} > F\text{ tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti secara bersama-sama variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3.5.1.1.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sumodiningrat (2002), R^2 adalah sebuah fungsi yang tidak pernah menurun (*nondecreasing*) dari jumlah variabel bebas yang terdapat dalam model regresi. Bertambahnya jumlah variabel bebas, maka R^2 akan meningkat dan tidak pernah menurun.

3.5.1.2 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik

3.5.1.2.1 Multikolinearitas

Merupakan suatu keadaan dimana satu / lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel lainnya. Hubungan yang terjadi bisa sempurna, bisa juga tidak sempurna. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat R^2 yang tinggi. Multikolinearitas menjadi masalah jika derajat kolinieritasnya tinggi, jika derajat kolinieritasnya rendah maka tidak menjadi masalah yang berarti (Ghozali, 2005).

Multikolinearitas dalam penelitian ini dideteksi dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) antar variabel independen. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005).

3.5.1.2.2 Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (varians) antara satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2005). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas.

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai terikat dengan residualnya. Apabila dalam grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan data bebas dari heteroskedastisitas.