

**ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA
KERJA WANITA YANG SUDAH MENIKAH
PADA SEKTOR INDUSTRI
DI KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

**ALANA OCTAVIOLA MANGGALA
NIM. 12020115130110**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Alana Octaviola Manggala
Nomor Induk Mahasiswa : 12020115130110
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Ilmu Ekonomi dan Studi
Pembangunan
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA
KERJA WANITA YANG SUDAH MENIKAH
PADA SEKTOR INDUSTRI DI KOTA
SEMARANG**
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. FX Sugiyanto, MS

Semarang, 31 Juli 2019

Dosen Pembimbing,

(Prof. Dr. FX. Sugiyanto, MS)

NIP. 195810081986031002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Alana Octaviola Manggala
Nomor Induk Mahasiswa : 12020115130110
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Ilmu Ekonomi dan Studi
Pembangunan
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA
KERJA WANITA YANG SUDAH MENIKAH
PADA SEKTOR INDUSTRI DI KOTA
SEMARANG**
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. FX Sugiyanto, MS

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 9 Agustus 2019

Tim Penguji

1. Prof. Dr. FX. Sugiyanto, MS (.....)
2. Maruto Umar Basuki, S.E., M.Si (.....)
3. Evi Yulia Purwanti, S.E., M.Si (.....)

Mengetahui,

Wakil Dekan I

(Firmansyah, SE., M.Si., Ph.D)

NIP. 197404271999031001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Alana Octaviola Manggala, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita yang Sudah Menikah pada Sektor Industri di Kota Semarang”** 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 pendapat 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, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja 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, 31 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,

(Alana Octaviola Manggala)

NIM. 12020115130110

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Do good, and good will come to you.

*Life is short, time is fast,
no replay, no rewind,
so, enjoy every moment as it comes.*

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Papa Agus Mufnadi Manggala,

dan Mama Diah Asih Ratnawati

Terimakasih untuk cinta, doa dan dukungannya.

ABSTRAK

Wanita saat ini memegang peran ganda dalam pembangunan, terutama dalam pembangunan keluarga. Disatu sisi wanita dituntut untuk mengabdikan diri terhadap rumah tangganya, di lain sisi, juga untuk meningkatkan pendapatan keluarga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor- faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita di Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan data sekunder dan primer dengan teknik kuesioner. Kuesioner didapatkan dari 100 responden pada 10 pabrik di Kota Semarang, yaitu, PT. Bitratex Industries, PT. Sai Garments Industries, PT. HM Sampoerna Tbk., PT. Rodeo Prima Jaya, PT. Grand Best Indonesia, PT. Lucky Textile, PT. Korina, PT. Pantjatunggal Knitting Mill, PT. Pinnacle Apparels, dan PT. Fuji Metec berdasarkan dengan metode *purposive sampling*. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis penawaran tenaga kerja wanita sebagai variabel dependen, dengan upah, usia, pendidikan, jumlah pengeluaran rumah tangga, dan jumlah tanggungan keluarga sebagai variabel independen.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, usia dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita. Pendidikan dan jumlah pengeluaran rumah tangga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita, sedangkan upah tidak berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita.

Kata kunci: Penawaran Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Wanita, Penawaran Tenaga Kerja Wanita yang Sudah Menikah, Buruh

ABSTRACT

Nowadays, womens are holding multiple roles in the development, especially on family development. One side, women are required to devote themselves to their household, on the other side, also to increase family income. The purpose of this research is to analyze factors that influence women labor supply at the city of Semarang.

This research used secondary and primary data with questionnaire data collection technique. Questionnaire was collected from 100 respondents, from 10 factories in the city of Semarang, such as PT. Bitratex Industries, PT. Sai Garments Industries, PT. HM Sampoerna Tbk., PT. Rodeo Prima Jaya, PT. Grand Best Indonesia, PT. Lucky Textile, PT. Korina, PT. Pantjatunggal Knitting Mill, PT. Pinnacle Apparels, dan PT. Fuji Metec based on purposive sampling method. Multiple linear regression is used to analyze woman labor supply as a dependent variable and wage, age, education, household expenses, and number of family dependants as an independent variable.

The result showed that age and the number of family dependents has a positive and significant effect to women labor supply. Education and number of family expenses has a negative and significant effect to women labor supply, meanwhile, wage and husband's income is not significant to women labor supply.

Keywords: Labor Supply, Women Labor, Married Woman Labor Supply, Labor

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, karunia, dan keberkahan – Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita yang Sudah Menikah pada Sektor Industri di Kota Semarang”**. Penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari do'a, bantuan, dukungan, dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karenanya, penulis mengucapkan terimakasih kepada

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Akhmad Syakir Kurnia, SE., MSi., Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan atas ilmu yang telah diberikan selama menempuh studi.
3. Achma Hendra Setiawan, S.E., M.Si. selaku dosen wali atas segala ilmu dan bimbingannya selama ini selama menempuh studi.

4. Prof. Dr. FX. Sugiyanto, MS selaku dosen pembimbing, atas kebaikannya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen dan Staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis khususnya jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, atas ilmu dan pengalamannya yang sangat bermanfaat.
6. Papa Agus Mufnadi Manggala dan Mama Diah Asih Ratnawati, terimakasih atas doa, nasihat, bantuan, dan dukungannya yang tidak pernah putus diberikan.
7. Eyang Woerjansih Moeljono, Teteh Azalia Virsaliana, Mas Alfa Alfin Nursidiq, terimakasih untuk doa dan dukungannya.
8. Para buruh pabrik wanita di Kota Semarang, terimakasih sudah bersedia meluangkan waktunya.
9. Sahabat- sahabat terbaik, Amir, Sarah, Dania, Indah, Nisa, Chia, terimakasih sudah selalu mendengarkan, mendukung, menyemangati, membantu dan memberikan keceriaan.
10. Lulu, Lady, Nesya, dan Nevel, terimakasih sudah memberikan motivasi, semangat, dan canda tawa.
11. Ayiiq, Bagas, Rafi, Firman, terimakasih atas kebersaman dan semangatnya.
12. Teman- teman KMW FEB Undip 2016, KMW FEB Undip 2017, BEM FEB Undip 2018, terimakasih untuk pelajaran berharga, perjuangan, dan kebersamannya.

13. Teman- teman seperbimbingan, Jane, Kristina, Audria, Naufal, dan Yaya.
Serta teman- teman IESP 2015. Terimakasih atas semangat, dan kerjasamanya.
14. Teman- teman KKN, Hillary, Mirza, Nanda, Adel, Erica, Puspa, Frans, Kevin, Fadil, terimakasih atas kebersamannya.
15. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung dan belum bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Penulis sangat menyadari bahwa sampai dengan penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan atas keterbatasan yang dimiliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca.

Semarang, 31 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Penduduk dan Ketenagakerjaan	13
2.1.1.1 Pasar Kerja Tenaga Terdidik dan Tak Terdidik.....	18
2.1.2 Teori Penawaran Tenaga Kerja	18
2.1.3 Teori Upah	25
2.1.3.1 Upah Menurut Kebutuhan	25
2.1.3.2 Upah Sebagai Imbalan	26
2.1.3.3 Sistem Pengupahan.....	26
2.1.4 Tingkat Partisipasi Kerja (TPK).....	26
2.1.4.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi TPK	27
2.1.5 Wanita di Pasar Tenaga Kerja	30

2.1.5.1 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita.....	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	36
2.3 Kerangka Pemikiran	42
2.4 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	45
3.2 Populasi dan Sampel.....	47
3.3. Jenis dan Sumber Data	49
3.4 Metode Pengumpulan Data	49
3.5 Metode Analisis.....	50
3.5.1 Regresi Linear Berganda	50
3.5.2 Uji Statistik.....	52
3.5.2.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji – t)	52
3.5.2.2 Pengujian Hipotesis secara Serempak (Uji- F)	53
3.5.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.5.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	56
4.1.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian	56
4.1.2 Gambaran Umum Responden Penelitian	57
4.1.2.1 Upah.....	59
4.1.2.2 Usia.....	60
4.1.2.3 Pendidikan	60
4.1.2.4 Jumlah Tanggungan Keluarga.....	61
4.1.2.5 Jumlah Pengeluaran Rumah Tangga	62
4.2 Analisis Data	63
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	63
4.2.1.1 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas	64
4.2.1.2 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas	65
4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.2.2.1 Koefisien Determinasi.....	66

4.2.2.2 Uji Signifikansi Simultan – Uji Statistik F.....	67
4.2.2.3 Uji Signifikansi Parameter Individual – Uji Statistik t	67
4.2.2.4 Interpretasi Hasil Output Regresi dan Pembahasan ...	69
BAB V PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Keterbatasan Penelitian	75
5.3 Saran	76
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penduduk 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja berdasarkan Kabupaten/ Kota di Jawa Tengah, Tahun 2017 (Orang).....	3
Tabel 1.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berdasarkan Jenis Kelamin di Kota Semarang, Tahun 2010- 2015.....	5
Tabel 1.3 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Semarang, Tahun 2016 (Orang)	6
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	57
Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden berdasarkan Upah per Bulan	59
Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden berdasarkan Usia	60
Tabel 4.4 Gambaran Umum Responden berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4.5 Gambaran Umum Responden berdasarkan Tanggungan Keluarga	62
Tabel 4.6 Gambaran Umum Responden berdasarkan Pengeluaran Rumah Tangga.....	63
Tabel 4.7 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas	64
Tabel 4.8 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas	65
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.10 Uji Statistik t	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Penduduk dan Tenaga Kerja	15
Gambar 2.2 Perubahan Tingkat Upah.....	20
Gambar 2.3 Penawaran Tenaga Kerja.....	21
Gambar 2.4 Fungsi Penawaran Tenaga Kerja.....	22
Gambar 2.5 Preferensi Antara Waktu Senggang dan Pendapatan.....	23
Gambar 2.6 <i>Non- Wage Income</i>	24
Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran B1 Hasil Kuesioner Data Diri Responden.....	89
Lampiran B2 Hasil Kuesioner Responden (Suami).....	100
Lampiran B3 Hasil Kuesioner Responden (Keluarga).....	103
Lampiran C Hasil Uji Asumsi Klasik.....	108
Lampiran D Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja dalam pembangunan merupakan faktor yang potensial bagi pembangunan secara keseluruhan (Sumarsono, 2009). Pentingnya tenaga kerja dalam pembangunan dapat dibuktikan dengan adanya tujuan mengenai tenaga kerja pada Sustainable Development Growth (SDGs). Dikutip dari *website* resmi SDGs, SDGs merupakan suatu rencana aksi global yang disepakati oleh para pemimpin dunia, termasuk Indonesia, guna mengakhiri kemiskinan, mengurangi kesenjangan dan melindungi lingkungan. SDGs berisi 17 Tujuan dan 169 Target yang diharapkan dapat dicapai pada tahun 2030.

Tujuan SDGs nomor 8 adalah mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua. Secara spesifik, dituliskan dalam target ke 5 bahwa pada tahun 2030, Indonesia akan mencapai ketenagakerjaan secara penuh dan produktif. Selain itu, juga menciptakan pekerjaan yang layak bagi seluruh perempuan dan laki laki, termasuk kaum muda dan orang dengan disabilitas. Serta, tercapainya kesetaraan upah bagi pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama.

Menurut Badan Pusat Statistika, pada Buku Statistik Indonesia (2018), pada tahun 2017, Indonesia memiliki 698.988 orang pencari kerja terdaftar yang terdiri atas 403.923 laki laki dan 295.065 perempuan. Lowongan kerja terdaftar hanya terdapat sebesar 289.632 yang terdiri atas 168.485 untuk laki laki dan 121.147

untuk perempuan. Pemenuhan atau penyerapan tenaga kerja adalah sebesar 118.333, dengan 68.360 untuk laki- laki dan 49.973 untuk perempuan. Data tersebut, tidak hanya memberikan informasi mengenai masih sedikitnya lapangan kerja yang tersedia dibandingkan dengan pencari kerja, sedangkan, juga menunjukkan ketimpangan yang cukup jauh antara pencari kerja, lowongan kerja, dan penempatan/ pemenuhan tenaga kerja bagi laki- laki dan perempuan.

Pembangunan Indonesia mencoba memberikan kesetaraan kepada perempuan. Kesetaraan tersebut diberikan pada keamanan, pendidikan, maupun ketenagakerjaan. Pemberian kesetaraan tersebut didukung dengan adanya tujuan SDGs yang secara spesifik membahas mengenai kesetaraan gender. Tujuan 5 SDGs mengenai kesetaraan gender, target nomor 5 memastikan bahwa semua perempuan dapat berpartisipasi penuh dan mendapat kesempatan yang sama untuk kepemimpinan pada semua *level* pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi dan publik.

Disamping SDGs, pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) pada bidang pembangunan manusia dan masyarakat. Pada bidang pembangunan tersebut, perempuan memiliki sub bidang sendiri mengenai kesetaraan dan pemberdayaan perempuan. Dengan salah satu sarannya yaitu meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan di berbagai bidang pembangunan, dimana, sistem demokrasi di Indonesia akan memberi peluang bagi perempuan berpartisipasi di bidang politik maupun sebagai penyelenggara negara (Bappenas, 2017). Maka dari itu, dapat disimpulkan, bahwa baik SDGs maupun

RPJMN memiliki kesamaan dalam hal mendukung kesetaraan dan pemberdayaan wanita dalam pembangunan.

Badan Pusat Statistik (2018) menyebutkan bahwa pada tahun 2017, Jawa Tengah memiliki 18.010.612 orang angkatan kerja, yang terdiri dari 10.540.315 laki- laki dan 7.470.297 perempuan. Dari angkatan kerja tersebut, sebanyak 17.186.674 orang diketahui bekerja. Mereka yang bekerja, terdiri atas 10.016.878 orang laki- laki, dan 7.169.796 perempuan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Jawa Tengah adalah 82,46% untuk laki- laki, dan 56,26% untuk perempuan, jika di rata- ratakan menjadi 69,11%.

Jawa Tengah memiliki 35 Kabupaten dan Kota, sehingga jumlah angkatan kerja dan angkatan kerja yang bekerja pada Provinsi Jawa Tengah terbagi lagi menurut Kabupaten dan Kota, sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Penduduk 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja berdasarkan Kabupaten/ Kota di Jawa Tengah, Tahun 2017 (Orang)

Wilayah Jawa Tengah	Jumlah Angkatan Kerja	
	Bekerja	Total Angkatan Kerja
Kabupaten Cilacap	788.414	841.406
Kabupaten Banyumas	785.231	823.279
Kabupaten Purbalingga	463.809	489.947
Kabupaten Banjarnegara	464.432	487.457
Kabupaten Kebumen	560.548	593.658
Kabupaten Purworejo	342.433	355.356
Kabupaten Wonosobo	404.533	422.200
Kabupaten Magelang	704.651	722.295
Kabupaten Boyolali	504.684	523.899
Kabupaten Klaten	586.684	613.345
Kabupaten Sukoharjo	450.280	460.717
Kabupaten Wonogiri	531.570	544.557

Tabel 1.1 (Lanjutan)

Wilayah Jawa Tengah	Jumlah Angkatan Kerja	
	Bekerja	Total Angkatan Kerja
Kabupaten Karanganyar	457.277	472.241
Kabupaten Sragen	466.610	488.876
Kabupaten Grobogan	724.515	747.105
Kabupaten Blora	455.270	468.609
Kabupaten Rembang	335.518	346.570
Kabupaten Pati	623.407	648.233
Kabupaten Kudus	453.121	469.843
Kabupaten Jepara	609.391	640.393
Kabupaten Demak	549.295	574.999
Kabupaten Semarang	596.297	607.096
Kabupaten Temanggung	421.481	434.389
Kabupaten Kendal	460.967	484.859
Kabupaten Batang	365.710	388.307
Kabupaten Pekalongan	441.290	461.536
Kabupaten Pemalang	587.819	622.598
Kabupaten Tegal	645.162	696.162
Kabupaten Brebes	823.661	895.712
Kota Magelang	58.582	62.775
Kota Surakarta	259.394	271.527
Kota Salatiga	100.834	104.989
Kota Semarang	899.796	963.496
Kota Pekalongan	149.487	157.445
Kota Tegal	114.521	124.736

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2017, diolah

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa total angkatan kerja, serta angkatan kerja yang bekerja di Provinsi Jawa Tengah terbanyak berada di Kota Semarang, sehingga, tenaga kerja di Kota Semarang menjadi menarik untuk diteliti.

Kota Semarang memiliki 888.066 orang angkatan kerja, yang terdiri dari 504.293 orang laki- laki dan 383.773 perempuan. Dengan total angkatan kerja yang bekerja adalah sebanyak 477.499 orang laki- laki dan 359.338 orang perempuan.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Semarang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1.2. Melalui Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa dimulai dari tahun 2010, sampai dengan tahun 2015, TPAK wanita Kota Semarang mengalami peningkatan, maupun juga penurunan, selain itu, diketahui juga, jumlah TPAK wanita di Kota Semarang masih lebih rendah dibandingkan dengan TPAK Laki-laki. Diketahui bahwa kemungkinan perubahan yang paling cepat untuk saat ini di dalam pasar kerja yang meningkat secara pesat adalah proporsi wanita yang telah menikah di mana ia bekerja di luar rumah (Sumarsono, 2009).

Tabel 1.2
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berdasarkan Jenis Kelamin di Kota Semarang, Tahun 2010-2015

TPAK	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TPAK Laki- Laki	77,44	81,62	80,85	80,15	81,97	78,64
TPAK Wanita	57,19	58,34	55,75	56,11	55,72	56,09

Sumber: BPS, 2018, diolah

BPS (2019) dalam Kota Semarang dalam Angka tahun 2018, mempublikasikan angka TPAK Kota Semarang tahun 2018. TPAK Wanita adalah sebesar 54,07, masih lebih rendah dibandingkan dengan laki- laki, yaitu sebesar 77,79. Angka TPAK wanita tahun 2018 menunjukkan saat ini terjadi penurunan partisipasi angkatan kerja wanita dibandingkan dengan tahun- tahun sebelumnya.

Untuk melengkapi data ketenagakerjaan, BPS (2017) melakukan publikasi yang terbagi menjadi beberapa kategori, salah satunya adalah berdasarkan lapangan pekerjaan utama. Berikut merupakan angkatan kerja yang bekerja di Semarang sesuai dengan lapangan pekerjaan utama dan jenis kelaminnya:

Tabel 1. 3

Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Semarang, Tahun 2016 (Orang)

Lapangan Pekerjaan Utama	Jenis Kelamin		
	Laki- laki	Perempuan	Total
Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	9.931	1.610	11.541
Pertambangan dan Penggalian	110.840	94.817	205.657
Industri, Pengolahan	112.466	152.898	265.364
Listrik, Gas, dan Air	91.810	77.005	168.815
Bangunan	152.452	33.008	185.460

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2017

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan utama yang paling banyak menyerap pekerja di Semarang adalah Industri dan Pengolahan untuk wanita. Sedangkan, pada laki- laki yaitu pada bangunan. Banyaknya angka tenaga kerja wanita pada industri dan pengolahan menjadi menarik untuk dibahas. Selain itu, Tabel 1.3 juga menunjukkan ketimpangan jumlah antara angkatan kerja yang bekerja laki- laki dan perempuan, dimana perempuan lebih sedikit dibandingkan laki- laki.

Susanto (dikutip oleh Sumarsono, 2009), mengatakan bahwa peran serta wanita dalam pembangunan sangat diperhatikan terutama dalam pembangunan keluarga. Wanita memiliki peran ganda, disatu pihak dituntut untuk mengabdikan diri terhadap rumah tangganya, dilain pihak dituntut untuk berperan serta dalam pembangunan, motivasi kerja bagi wanita Indonesia bukanlah sekedar mengisi waktu luang atau melanjutkan karir semata, tetapi sungguh- sungguh untuk meningkatkan pendapatan keluarga.

Saat ini, Indonesia sudah memasuki era revolusi industri 4.0. Pada era revolusi industri, masalah yang dihadapi adalah kekurangan tenaga kerja, bukan tekanan penduduk. Pada era ini, wanita dan anak-anak mulai dikerahkan untuk bekerja. (Simanjuntak, 2001). Namun, semakin banyaknya wanita yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja menimbulkan pertanyaan. Apakah pekerjaan yang dilakukan kaum wanita betul-betul mencerminkan kemajuan wanita, ataukah merupakan cerminan bahwa wanita terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan keluarga karena belum tercukupinya kebutuhan (Sri M.A dan Omas, 2010, h. 198). Kemungkinan perubahan yang paling cepat untuk saat ini di dalam pasar kerja yang meningkat secara pesat adalah proporsi wanita yang telah menikah di mana ia bekerja di luar rumah (Sumarsono, 2009).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita. Faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua, yaitu individu dan keluarga. Faktor individu terdiri dari pendidikan dan usia. Sedangkan, faktor keluarga terdiri dari preferensi antara mengasuh anak dan bekerja, pekerjaan suami yang diukur dengan besarnya pendapatan, dan jumlah tanggungan dalam keluarga (Chen, Shao, Murtaza, & Zhao, 2014). Menurut Kaufman dan Hotchkiss (2000), ada beberapa faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja wanita, seperti kesuburan, status perkawinan, jumlah anak balita, pendidikan, usia, kemajuan standar hidup, peningkatan kesempatan kerja bagi wanita, dan perubahan sikap sosial.

Faktor pertama adalah upah. Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus. Penawaran tenaga kerja

dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak, Keputusan ini tergantung pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, apakah digunakan untuk kegiatan lainnya yang lebih santai, atau kombinasi keduanya Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. (Sumarsono, 2009)

Faktor kedua adalah usia. Usia kerja sering disebut sebagai usia di mana tenaga kerja secara potensial dapat melakukan kegiatan ekonomi- produktif, yaitu memproduksi barang- barang dan jasa- jasa. Hasil produksi tersebut tidak hanya dipergunakan oleh mereka yang terlibat dalam kegiatan produktif, tapi dipergunakan atau dikonsumsi oleh seluruh penduduk, termasuk bayi dan anak-anak. . (Sri M.A dan Omas, 2010, h.199)

Faktor ketiga, diketahui bahwa semakin tingginya pendidikan seseorang, nilai waktunya akan menjadi semakin mahal. Mereka yang waktunya relatif mahal cenderung untuk menggantikan waktu senggangnya untuk bekerja. Pengaruh ini terutama lebih nyata di kalangan wanita. (Simanjuntak, 2001)

Faktor keempat, merupakan jumlah tanggungan. Didapatkan bahwa pada kenyataannya keputusan mengenai apakah seseorang harus bekerja dan berapa lama dalam seminggu ia perlu bekerja bukan hanya ditetapkan oleh pribadi, melainkan bersama oleh semua anggota keluarga. Keputusan keluarga yang ditetapkan misalnya suami perlu mencari pekerjaan tambahan agar ibu dapat mengurus rumah tangga dan anak, atau disamping bapak, ibu perlu bekerja. Bagaimana suatu keluarga mengatur siapa yang bekerja, bersekolah, dan mengurus

rumah tangga pada dasarnya tergantung dari tingkat penghasilan dan jumlah tanggungan dari keluarga tersebut (Simanjuntak, 2001).

Faktor kelima, keluarga dengan penghasilan yang lebih besar dibandingkan biaya hidupnya, akan memperkecil jumlah anggota keluarga yang bekerja (Simanjuntak, 2001). Sehingga, selain penghasilan keluarga, maka biaya hidup atau pengeluaran rumah tangga juga menjadi berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah.

Latar belakang yang sudah dikemukakan menjadi dasar penelitian mengenai pengaruh antara upah, usia, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, dan jumlah pengeluaran rumah tangga dengan penawaran wanita untuk memasuki pasar tenaga kerja. Dengan begitu, penelitian ini akan diberi judul “Analisis Faktor- faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita yang Sudah Menikah Pada Sektor Industri di Kota Semarang”

1.2 Rumusan Masalah

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita di Kota Semarang mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun- tahun sebelumnya, dan besarnya selalu lebih kecil dibandingkan dengan TPAK Laki- laki.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi wanita menikah memutuskan untuk masuk ke dalam pasar kerja. Wanita yang sudah menikah tidak hanya mempertimbangkan penawaran untuk bekerja seorang diri, melainkan juga keluarga., sehingga, faktor- faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita terbagi menjadi faktor individu dan keluarga.

Faktor individu terdiri dari upah, usia, dan pendidikan. Sedangkan, faktor keluarga terdiri dari jumlah tanggungan keluarga, dan jumlah pengeluaran rumah tangga, sehingga memunculkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upah mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah?
2. Bagaimana usia mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah?
3. Bagaimana pendidikan mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah?
4. Bagaimana jumlah tanggungan keluarga mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah?
5. Bagaimana jumlah pengeluaran rumah mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh upah dengan penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah
2. Mengetahui pengaruh usia dengan penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah
3. Mengetahui pengaruh pendidikan dengan penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah
4. Mengetahui pengaruh jumlah tanggungan keluarga dengan penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah

5. Mengetahui pengaruh jumlah pengeluaran rumah tangga dengan penawaran tenaga kerja wanita yang sudah menikah

1.4 Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika penulisan yang sesuai dengan Pedoman Penyusunan Skripsi dan Pelaksanaan Ujian Akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Penulisan skripsi terdiri dari 5 bab, yaitu pendahuluan, telaah pustaka, metode penelitian, hasil dan analisis, serta penutup. Adapun, uraiannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab II merupakan telaah pustaka yang terdiri dari landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab V yaitu penutup terdiri dari simpulan, keterbatasan, dan saran yang didapatkan.