

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Partisipasi Angkatan Kerja Wanita**

Partisipasi kaum wanita dalam angkatan kerja di negara-negara dunia ketiga telah meningkat secara dramatis pada tahun 1990 di mana untuk negara-negara Asia meningkat sampai 4,3%. Tetapi kebanyakan kaum wanita tersebut hanya bekerja di tempat-tempat yang tidak banyak menghasilkan pendapatan, mereka terpusat di sektor pertanian sebanyak 80% atau sektor-sektor informal perkotaan 25 hingga 40%. Kaum wanita hampir selalu mengalami diskriminasi dalam hal perolehan imbalan dan peningkatan dalam pekerjaan (Todaro, 2000).

Di sejumlah kawasan di dunia ini, wanita banyak terlibat dalam arus imigrasi desa kota, mayoritas penduduk di banyak perkotaan terdiri dari kaum wanita. Meskipun secara historis perpindahan kaum wanita selalu dalam rangka mengiringi sang suami. Tetapi akhir-akhir ini banyak wanita yang merantau sendirian ke kota-kota meninggalkan keluarganya di kampung dalam rangka mencari peluang-peluang ekonomi guna meningkatkan status dan taraf hidupnya.

Seperti halnya di negara berkembang lainnya, Indonesia mengalami tekanan berat dari penambahan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat setiap tahunnya, penyediaan lapangan usaha bagi mereka merupakan masalah nasional yang paling rumit dalam situasi perekonomian yang tidak terlalu cerah seperti sekarang, sebagai akibat belum pulihnya resesi ekonomi. Penyediaan lapangan usaha bagi wanita

memerlukan pertimbangan khusus mengingat adanya hambatan norma budaya atau agama sehingga tidak setiap lapangan usaha cocok untuk mereka. Wanita di Indonesia boleh dikatakan sangat beruntung dibandingkan dengan di negara lainnya.

Wanita di Indonesia berpeluang sama besarnya dengan laki-laki dalam memasuki lapangan kerja. Di beberapa negara lain seperti wanita-wanita Hindu dan Arab wanita kurang mendapat tempat dalam kegiatan ekonomi di perkotaan. Wanita-wanita Hindu dan Arab bukan saja tidak hadir sebagai penjual di pasar-pasar, mereka juga minoritas sebagai pembeli, karena pria lah yang berbelanja makanan maupun pakaian. Kenyataan ini sangat berbeda dengan keadaan di Indonesia, di mana kegiatan perdagangan menurut hasil beberapa penelitian justru didominasi oleh kaum wanita.

Wanita merupakan sumber daya ekonomi yang tidak kalah penting dibandingkan dengan pria, wanita sesungguhnya memegang fungsi yang sangat penting dalam keluarga. Keberadaan wanita dalam rumah tangga bukan sekedar pelengkap reproduksi saja, namun lebih daripada itu banyak penelitian membuktikan bahwa wanita ternyata seringkali memberikan sumbangan yang besar bagi kelangsungan ekonomi dan kesejahteraan rumah tangga serta masyarakat.

Tingkat partisipasi kerja wanita pada umumnya memang masih rendah bila dibandingkan dengan pria. Di mana jumlah tenaga kerja perempuan yang terlibat dalam pasar kerja hanya sekitar separuh dari jumlah pria (Suyanto, 2006). Tetapi keberadaan wanita yang secara absolut lebih besar dari pada penduduk laki-laki,

wanita merupakan potensi yang harus dimanfaatkan untuk menunjang kelancaran proses pembangunan. Pemberdayaan wanita harus dilakukan sesegera mungkin agar wanita dapat mengisi kegiatan pembangunan sehingga anggapan bahwa wanita itu hanya menjadi beban pembangunan bisa dihilangkan.

Walaupun kaum wanita banyak terlibat dalam berbagai kegiatan ekonomi, mereka cenderung hanya menggeluti usaha sangat kecil atau sambilan sebagai bagian dari strategi kelangsungan hidup keluarganya. Dalam konteks ini, kebutuhan mereka akan kredit baik untuk modal kerja maupun untuk modal investasi sukar terpenuhi. Mereka dihadapkan pada kendala tidak memiliki jaminan, mengingat sebahagian besar status pemilikan tanah atas nama sang suami, sekalipun tanah tersebut dimiliki secara bersama-sama.

Sekalipun partisipasi wanita dalam pasar kerja meningkat secara signifikan, diskriminasi terhadap wanita pekerja tetap menjadi masalah besar. Sebagian dari perbedaan tingkat upah antara wanita dan laki-laki hanya diterangkan oleh diskriminasi seksual (ILO, 2003). Diskriminasi itu sering tercermin dalam perlakuan dan persyaratan bekerja yang berbeda, lebih banyak wanita dari laki-laki yang dipekerjakan secara paruh waktu dengan atau tanpa kontrak untuk waktu terbatas atau sebagai pekerja borongan. Hubungan kerja demikian sangat merugikan para pekerja, mereka umumnya dibayar upah secara harian tanpa tunjangan dan kepastian.

Pada pihak lain tingkat upah perempuan pekerja tetap lebih rendah dibandingkan dengan tingkat upah pria pekerja dan peningkatan partisipasi wanita dalam berbagai kegiatan ekonomi belum diikuti dengan integrasi kebutuhan serta

masalah wanita yang lebih efektif dalam proses pengambilan keputusan. Sebagian besar wanita pekerja berada dalam sektor non formal. Hasil pembangunan yang dinikmati wanita masih terbatas oleh karena rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Kemungkinan wanita memperoleh pendidikan dan pelatihan masih lebih terbatas jika dibandingkan dengan saudara laki-lakinya.

## **2.2. Perkembangan Peranan Wanita**

Perubahan di bidang sosial ekonomi yang dialami Indonesia dalam beberapa dasawarsa terakhir ini dengan sendirinya juga menyentuh peranan wanita dalam masyarakat, banyak pertanda adanya perubahan ini. Dalam struktur pemerintahan terlihat timbulnya lembaga Menteri Urusan Wanita dan adanya wanita sebagai Menteri dan yang lebih mengagumkan lagi wanita pernah menjadi pemimpin nomor satu di negeri ini. Semakin banyaknya tempat yang dialokasikan bagi peranan wanita di dalam dokumen perencanaan negara atau pemerintahan juga merupakan pencerminan dari perubahan yang telah terjadi di masyarakat.

Wanita Indonesia pada masa perjuangan kemerdekaan turut mengambil bagian dalam perjuangan melawan kekuatan kolonial untuk mendirikan negara Indonesia modern (Suryo Chondro, 2004) peran serta dalam perjuangan telah memberikan pergerakan wanita suatu legitimasi yang kokoh dalam negara Indonesia yang berdaulat.

Peranan wanita dalam pembangunan semakin meluas di mana pada GBHN 1973 meletakkan peran wanita dalam pembangunan berkaitan dengan kehidupan

keluarga. Pada GBHN tersebut juga dijelaskan bahwa negara memperluaskan dunia wanita sampai ke segala bidang tetapi dengan memperingatkan bahwa peran wanita dalam pembangunan tidak mengurangi peranannya dalam bidang keluarga sejahtera (Ms, 2004).

Kegiatan wanita dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga antara lain melalui organisasi pembinaan kesejahteraan keluarga (PKK). Hak kewajiban dan kesempatan dalam pembangunan terus berkembang sampai GBHN 1983 mengatakan “sama dengan pria dalam segala kegiatan pembangunan tetapi tetap mengikat posisi wanita dalam lingkungan keluarga” (Azis, 2004).

GBHN 1993 menganjurkan “iklim sosial budaya perlu dikembangkan agar lebih mendukung upaya mempertinggi harkat dan martabat wanita hingga dapat semakin berperan dalam masyarakat dan dalam keluarga secara selaras dan serasi. Wanita memegang kunci utama dalam menciptakan keluarga sejahtera yang pada akhirnya bangsapun ikut menjadi makmur (Prisma 53, 2004).

Dalam pasar tenaga kerja wanita Indonesia tidak bisa diabaikan pada tahun 1993 tenaga kerja wanita mencapai  $\pm \frac{1}{3}$  dari kebutuhan akan tenaga kerja berarti tenaga kerja wanita sangat diperlukan di berbagai lapangan pekerjaan. Berkat pengakuan ini peran wanita yang berkiprah di luar rumah tangga juga ikut diakui. Jaminan kerja, perlindungan, pelayanan dan hak wanita makin meluas dan makin diperhatikan, namun pada akhirnya hal ini masih saja terpaut pada ikatan keluarga dan “kodrat” martabat dan harkat wanita.

Wanita diharapkan memainkan peranan ganda dalam pembangunan, yaitu bekerja di masyarakat dan bekerja di rumah tangga. Hal inilah yang membebani kaum wanita sementara sarana yang memerlukan peran wanita dalam lapangan kerja belum bisa dipenuhi seperti sarana tempat penitipan anak, dan lain-lain.

### **2.3. Pengertian dan Konsep Tenaga Kerja**

#### **a. Tenaga Kerja**

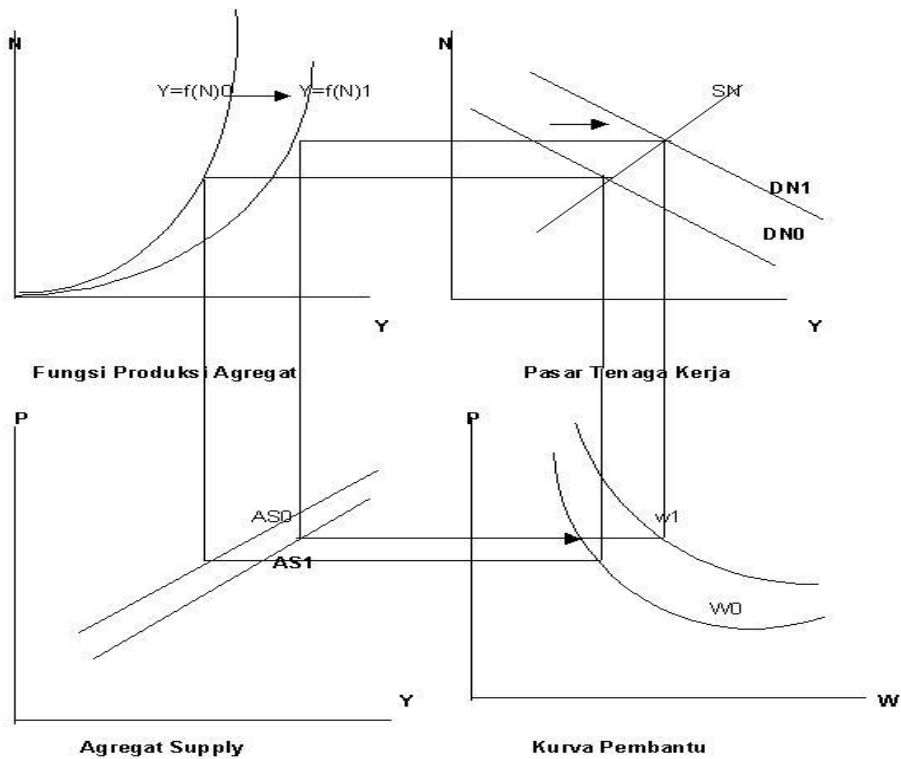
Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di samping sumber daya alam, modal dan teknologi, Kalau ditinjau secara umum pengertian tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.

Ekonom memandang bahwa *leisure* merupakan kebutuhan pokok manusia, sementara upah juga merupakan barang normal (semakin banyak semakin disukai). Tenaga kerja dianggap tidak suka pada jam bekerja namun suka pada pendapatan dan *leisure*. Oleh karena itu penawaran tenaga kerja berhubungan positif dengan tingkat upah, namun karena *leisure* juga diinginkan oleh tenaga kerja, maka penawaran tenaga kerja bersifat *backward bending* (bengkok ke belakang). Pada tingkat upahnya meningkat karena ingin mempertahankan jam *leisure*-nya (untuk mengurus keluarga dan sebagainya).

Pengembangan agribisnis dan agroindustri di pedesaan juga akan mampu meningkatkan produktivitas, pendapatan dan kesempatan kerja penduduk sehingga akan meningkatkan *Agregat Supply*. Pergeseran *Agregat Supply*, secara teoritis dapat diturunkan dari fungsi produksi agregat dan keseimbangan pasar tenaga kerja (Yasin, 2003) yang secara matematis ditulis:

$$Y = f(N, T, K) \quad (2.1)$$

Peningkatan tenaga kerja, teknologi, kapital akan menyebabkan fungsi produksi meningkat sehingga *agregat supply* juga meningkat, yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut:



**Gambar 2.1. Peningkatan *Agregat Supply* Akibat Peningkatan Kurva Produksi (Yasin, 2003)**

*Keterangan: Y = Produksi*

N = Tenaga kerja

T = Teknologi

K = Kapital

SN = Penawaran tenaga kerja

W = Tingkat upah

DN = Permintaan tenaga kerja

SN-DN =  $L (W/P)$

Pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik. Menurut Simanjuntak (2001), kedua bentuk pasar tenaga kerja tersebut berbeda dalam beberapa hal. Pertama, tenaga terdidik pada umumnya mempunyai produktivitas kerja lebih tinggi daripada yang tidak terdidik. Produktivitas pekerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah dan penghasilan pekerja, yaitu berbanding lurus dengan tingkat pendidikannya. Kedua, dari segi waktu, *supply* tenaga kerja terdidik haruslah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, elastisitas *supply* tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil dari pada elastisitas *supply* tenaga kerja tidak terdidik. Ketiga, dalam proses pengisian lowongan, pengusaha memerlukan lebih banyak waktu untuk menyeleksi tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tidak terdidik. *Supply* atau penawaran tenaga kerja adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Seperti halnya penawaran, *demand* atau permintaan tenaga kerja juga merupakan suatu hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja. Motif perusahaan mempekerjakan



seseorang adalah untuk membantu memproduksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumennya. Besaran permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung pada besaran permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi perusahaan itu. Oleh karenanya, permintaan terhadap tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*).

Penentuan permintaan tenaga kerja dapat diturunkan dari fungsi produksi yang merupakan fungsi dari tenaga kerja (L) dan modal (K), sebagai berikut:

$$TP = f(L, K) \quad (2.2)$$

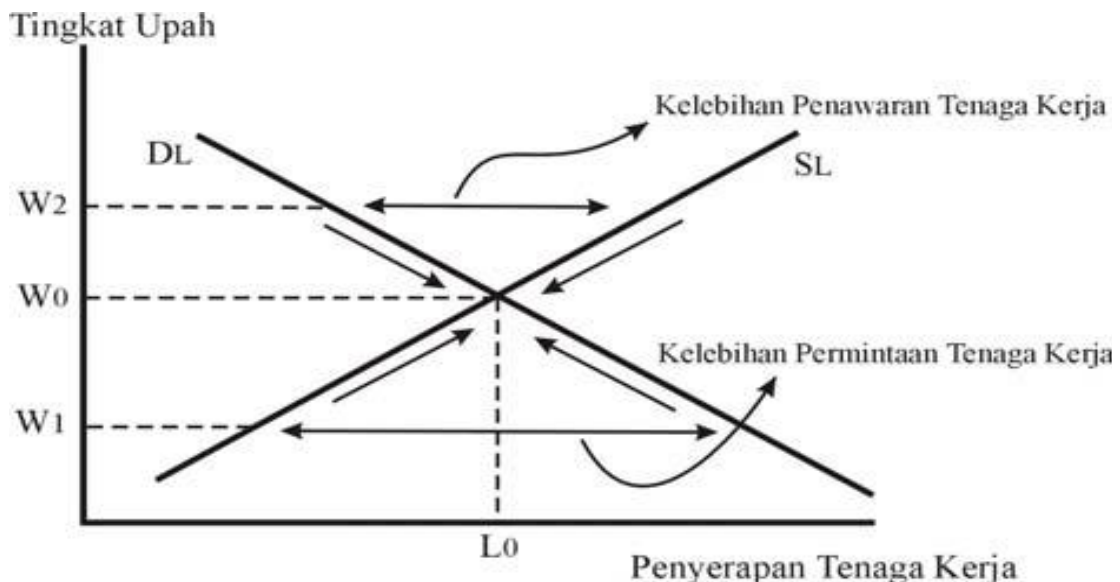
Di mana:

TP = Produksi total (*output*)

L = Tenaga kerja

K = Modal

Keseimbangan pasar tenaga kerja merupakan suatu posisi tertentu yang terbentuk oleh adanya interaksi permintaan dan penawaran tenaga kerja. Todaro (2000) menyatakan bahwa dalam pasar persaingan sempurna (*perfect competition*), di mana tidak ada satupun produsen dan konsumen yang mempunyai pengaruh atau kekuatan yang cukup besar untuk mendikte harga-harga *input* maupun *output*, tingkat penyerapan tenaga kerja (*level of employment*) dan harganya (tingkat upah) ditentukan secara bersamaan oleh segenap harga-harga *output* dan faktor-faktor produksi selain tenaga kerja.



Sumber: Nicholson (2002)

**Gambar 2.2. Keseimbangan di Pasar Tenaga Kerja**

Gambar 2.2 memperlihatkan keseimbangan di pasar tenaga kerja tercapai pada saat jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh individu (di pasar tenaga kerja, SL) sama besarnya dengan yang diminta (DL) oleh perusahaan, yaitu pada tingkat upah ekuilibrium ( $W_0$ ). Pada tingkat upah yang lebih tinggi ( $W_2$ ) penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium ( $W_0$ ). Sebaliknya, pada tingkat upah yang lebih rendah ( $W_1$ ) jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga terjadi persaingan di antara para perusahaan atau produsen dalam memperebutkan tenaga kerja. Hal ini akan mendorong kenaikan tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium. Pada titik  $W_0$  jumlah

kesempatan kerja yang diukur pada sumbu horisontal adalah sebesar  $L_0$ . Secara definitif, pada titik  $L_0$  inilah tercipta kesempatan kerja atau penyerapan tenaga kerja secara penuh (*full employment*). Artinya pada tingkat upah ekuilibrium tersebut semua orang yang menginginkan pekerjaan akan memperoleh pekerjaan, atau dengan kata lain sama sekali tidak akan terdapat pengangguran, kecuali pengangguran secara sukarela.

Kesempatan kerja itu timbul karena adanya investasi dan usaha untuk memperluas kesempatan kerja ditentukan oleh laju pertumbuhan investasi, laju pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja. Strategi pembangunan yang diterapkan juga akan mempengaruhi usaha perluasan kesempatan kerja.

Menurut Suharsono Sagir (2000) kesempatan kerja adalah: “Kesempatan untuk berusaha dan berpartisipasi dalam pembangunan, jelas akan memberikan hak bagi manusia untuk menikmati hasil dari pembangunan”. Menurut Tjiptoherijanto (1997) menyebutkan: Pendekatan ekonomi yang hanya berorientasi kenaikan GDP tidak akan berhasil dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan pendekatan sumber daya manusia menjanjikan pertumbuhan ekonomi yang diimbangi dengan pemerataan, baik kesempatan kerja maupun pendapatan.

Strategi pembangunan dan sasaran tujuan nasional harus benar-benar memperhatikan aspek sumber daya manusia dalam memasuki lapangan kerja, orientasi untuk peningkatan GDP harus terlebih dahulu diikuti oleh peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan dan ketrampilan yang memadai agar dalam

pembangunan tersebut peningkatan GDP juga diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja.

Telah dijelaskan di atas bahwa tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting yang secara aktif mengolah sumber lain. Menurut Simanjuntak (2001) yang dimaksud tenaga kerja adalah: Penduduk yang sedang atau sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan-kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Batas umur tenaga kerja minimum 15 tahun tanpa batas umur maksimum.

Menurut Dumairy (2000) yang dimaksud tenaga kerja adalah: “Penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja, baik yang sedang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan dengan batas usia minimum 15 tahun ke atas tanpa batas umur maksimum.

Berdasarkan pengertian di atas dapatlah diketahui bahwa tenaga kerja yaitu meliputi penduduk yang berusia 15 tahun ke atas, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan serta yang melakukan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga serta golongan lain yang menerima pendapatan. Pada kenyataannya batas usia 15 tahun ke atas bukanlah merupakan suatu kriteria tenaga kerja yang tetap. Batas usia tersebut bisa saja berubah sesuai dengan kondisi yang ada, tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin sebagai gambaran keadaan yang sebenarnya.

Menurut Payman Simanjuntak, yang dimaksud dengan tenaga kerja atau *man power* adalah “Penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, sedang mencari

pekerjaan dan yang melakukan kegiatan-kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Batas umur tenaga kerja minimum adalah 15 tahun tanpa batas umur maksimum” (Payman Simanjuntak, 2001).

Dari pengertian di atas dapatlah kita ketahui bahwa tenaga kerja yaitu meliputi penduduk yang berusia 15 tahun ke atas, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan serta yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, mengurus rumah tangga dan golongan-golongan lain yang menerima pendapatan.

Tiap negara memiliki batas umur yang berbeda karena situasi dan kondisi tenaga kerja di masing-masing negara juga berbeda. Pemilihan batas umur 15 tahun adalah berdasarkan fakta bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan.

Berdasarkan perumusan di atas, dapat dilihat bahwa batas umur maksimum tenaga kerja tidak ada. Alasannya adalah Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian penduduk Indonesia yang merasakan atau menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan hanya sebagian kecil saja pegawai dari perusahaan swasta. Buat golongan inipun, pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itulah mereka yang sudah mencapai usia pensiun biasanya tetap masih aktif dalam kegiatan ekonomi tetap digolongkan sebagai tenaga kerja, itulah mengapa sebabnya di Indonesia tidak menganut batas umur maksimum.

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 di atas dapatlah kita simpulkan bahwa tenaga kerja meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, atau dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

#### b. Pengertian Angkatan Kerja

Untuk mengetahui pengertian angkatan kerja, penulis mengemukakan beberapa pendapat, yaitu menurut Payman Simanjuntak yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah: “Penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang mempunyai pekerjaan tertentu dalam suatu kegiatan ekonomi dan mereka yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan (Payman Simanjuntak, 2001).

Sedangkan menurut Soeroto, 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” (Soeroto, MA, 2002).

Dari kedua batasan tadi dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa yang termaksud angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas baik yang sedang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan, walaupun Soeroto tidak sependapat dengan batasan usia minimum tetapi secara kualitas telah memberikan makna yang berarti.

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

Golongan setengah pengangguran dapat dikelompokkan atas:

- a. Setengah menganggur kentara, yaitu mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu atau rata-rata kurang dari 6 jam per hari.
- b. Setengah menganggur tidak kentara atau menganggur terselubung adalah mereka yang produktivitas kerja dan pendapatannya rendah.

Selanjutnya yang disebut dengan pengangguran adalah angkatan kerja yang siap untuk bekerja dan sedang berusaha untuk mencari pekerjaan.

Adapun menurut Hidayat yang termasuk pencari kerja adalah:

1. Golongan pencari kerja yang pertama sekali masuk angkatan kerja.
2. Golongan yang melepaskan pekerjaan atas kehendak sendiri untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai.
3. Golongan yang diberhentikan dari pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan.
4. Golongan yang sedang bekerja tetapi juga berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik (Hidayat, 2006).

Berdasarkan uraian di atas semakin jelaslah pengertian kita terhadap makna pengangguran yaitu kelompok angkatan kerja yang termasuk sebagai pencari kerja atau berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.

Berapa besar golongan ini dari seluruh angkatan kerja suatu negara atau daerah dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Jumlah pengangguran} = \frac{\text{jumlah pengangguran}}{\text{jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$$

Pengangguran dapat dibagi atas beberapa faktor, diantaranya adalah atas kemauan sendiri, mereka dapat dibedakan antara pengangguran terpaksa dan pengangguran sukarela.

- a. Pengangguran terpaksa adalah mereka yang tidak dapat memperoleh pekerjaan sekalipun bersedia menerima pekerjaan dengan upah lebih rendah dari tingkat biasanya yang berlaku.



- b. Pengangguran sukarela adalah mereka yang memilih lebih baik menganggur daripada menerima pekerjaan dengan upah lebih rendah dari tingkat yang biasanya berlaku.

Di bawah ini akan diuraikan jenis pengangguran atas sebabnya, yaitu:

- a. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional disebabkan karena seseorang pencari kerja sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Kesulitan ini terjadi karena kurangnya informasi pasar kerja sehingga sulit: mempertemukan pencari kerja dengan lowongan yang tersedia. Jadi pengangguran ini terjadi karena pencari kerja tidak mengetahui di mana adanya lowongan kerja itu, di lain pihak pengusaha kurang mengetahui di mana tersedianya tenaga kerja yang sesuai. Di samping adanya keterbatasan persyaratan kerja secara otomatis menerima setiap lamaran yang diajukan. Pengalaman inilah pengusaha cenderung untuk menolak lamaran yang masuk. Kecenderungan lain bagi pengusaha untuk mengisi suatu lowongan tertentu adalah mengambil tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri. Kurangnya mobilitas dari pencari kerja yang baru tamat studi di kota-kota besar enggan untuk mencari pekerjaan di daerah. Bentuk lain dari pengangguran friksional adalah *voluntarily unemployeed* yaitu walaupun si pencari kerja sudah diterima untuk mengisi lowongan namun si pencari kerja tidak bersedia menerima dengan maksud untuk mencari atau menunggu kesempatan atau pekerjaan yang lebih baik.

## b. Pengangguran Struktural

Keadaan perekonomian suatu negara yang tidak menentu akan banyak membawa dampak yang kurang menguntungkan khususnya terhadap pengangguran. Perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian dapat menimbulkan pengangguran struktural. Hal ini membawa konsekuensi terhadap ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan, sementara pihak pencari kerja belum siap menerima perubahan atau belum mampu menyesuaikan diri terhadap pekerjaan baru tersebut. Hal ini dapat dilihat dari:

- (1). Pemakaian alat teknologi baru berupa mesin-mesin pada produksi pabrik, hal ini akan menyisihkan tenaga kerja yang tadinya dikerjakan secara manual. Akibatnya tenaga kerja tersebut akan banyak menganggur.
- (2). Adanya pergeseran dari ekonomi yang berat agraris menjadi ekonomi yang berat industri. Perubahan tersebut akan membawa konsekuensi logis bahwa para pekerja yang tadinya ada di sektor pertanian akan beralih pada sektor industri. Akan tetapi sektor industri tersebut tidak mudah menerimanya karena di sektor industri harus memiliki beberapa ketrampilan khusus untuk setiap pekerjaan tertentu. Akibatnya kelebihan yang tidak tertampung di sektor industri akan menjadi pengangguran.

c. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman disebabkan oleh fluktuasi kegiatan produksi dan distribusi barang atau jasa yang dipengaruhi oleh musim. Ada pola musiman yang disebabkan oleh faktor iklim dan ada yang disebabkan oleh kegiatan masyarakat misalnya musim pengolahan tanam di sektor pertanian biasanya dikaitkan dengan musim hujan. Pada musim panen banyak petani turun ke sawah dan di luar musim tersebut petani tidak mempunyai kegiatan ekonomis. Mereka harus menunggu musim yang baru. Demikian pula di sektor lain, misalnya perusahaan industri sandang, kegiatan akan meningkat dalam menghadapi hari-hari besar keagamaan dan biasanya kegiatan mengendur kembali sesudahnya. Dalam keadaan perekonomian yang lesu inilah akan banyak terdapat pengangguran musiman.

## **2.4. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

a. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berlainan dengan permintaan barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang tersebut memberikan kegunaan (*utility*), akan tetapi pengusaha meminta seseorang sebagai tenaga kerja adalah untuk memproduksi barang atau jasa untuk dijual. Dengan kata lain, penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung penambahan permintaan pengusaha terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja ini disebut

*derived demand*, misalnya meningkatnya permintaan terhadap perumahan akan menimbulkan tambahan permintaan terhadap karyawan bangunan.

Permintaan tenaga kerja atau kebutuhan tenaga kerja dalam suatu perkembangan ekonomi dapat dilihat dari kesempatan kerja (orang yang telah bekerja) dari setiap sektor atau kebutuhan tenaga kerja merupakan jumlah kesempatan kerja yang tersedia di dalam sistem ekonomi, yang dinyatakan dalam jumlah satuan orang yang bekerja pada masing-masing sektor untuk melakukan kegiatan produksi.

Dalam arti yang lebih luas, kebutuhan ini tidak saja menyangkut jumlahnya, tetapi juga kualitasnya (pendidikan dan keahlian). Karena mereka yang bekerja tidak seluruhnya memiliki jam kerja normal (*full employment*), maka kebutuhan tenaga kerja dalam analisa-analisa tertentu juga dinyatakan dalam satuan ekivalen pekerja penuh (*full-time worker equipment*). Normatif yang digunakan untuk satu ekivalen pekerja penuh adalah 35 jam kerja per minggu, ada yang menggunakan 40 jam kerja per minggu, karena tiap-tiap sektor biasanya memiliki jumlah jam kerja yang berbeda, dan akan lebih baik lagi bila digunakan normatif yang juga berbeda antar sektor.

Untuk melihat besarnya permintaan tenaga kerja atau orang yang telah bekerja dapat juga menggunakan metode elastisitas kesempatan kerja. Tingkat elastisitas merupakan koefisien daya serap lapangan kerja. Koefisien ini menunjukkan besarnya persentase perubahan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau diminta terhadap besarnya persentase perubahan *output*.

Secara teoritis dalam negara yang sedang berkembang bila pertumbuhan ekonomi meningkat maka permintaan tenaga kerja atau partisipasi rakyat dalam pembangunan akan meningkat pula. Dengan demikian faktor-faktor yang dapat meningkatkan *demand* tenaga kerja adalah pertumbuhan ekonomi, atau jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau *demand* dari masyarakat, di mana permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan juga tingkat upah.

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja, berarti ada yang menawarkan jasanya untuk produksi, apakah yang bersangkutan sedang bekerja atau mencari pekerjaan.

#### b. Penawaran Tenaga Kerja

Pertumbuhan tenaga kerja ditentukan oleh pertumbuhan penduduk di masa lampau, di mana 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. Di bawah 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.

## **2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja**

### **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 dan 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 ketrampilan. Semakin tinggi

pendidikan atau ketrampilan 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. Tingkat Pendapatan

Secara teoritis, apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah. Sehingga kita akan menjumpai ibu rumah tangga yang bekerja merasa tidak perlu lagi membantu suami untuk mencari nafkah, akibatnya tingkat partisipasi angkatan kerja akan berkurang, dengan demikian *supply* tenaga kerja yang efektif akan berkurang.

#### 6. Kebijakan Pemerintah

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

#### 7. 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.

#### 8. 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.

#### 9. 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.

## 2.6. Pasar Tenaga Kerja

### a. Permintaan tenaga kerja di suatu daerah

Untuk memudahkan pengertian permintaan tenaga kerja di suatu daerah, misalnya dalam suatu daerah X, terdapat tiga perusahaan, yaitu perusahaan P1, P2, dan P3. Permintaan tenaga kerja untuk ketiga perusahaan dilukiskan dengan kurva D1, D2, dan D3. Permintaan akan tenaga kerja di daerah X merupakan jumlah permintaan dari tiga perusahaan tersebut dan untuk tingkat upah. W1, tidak ada



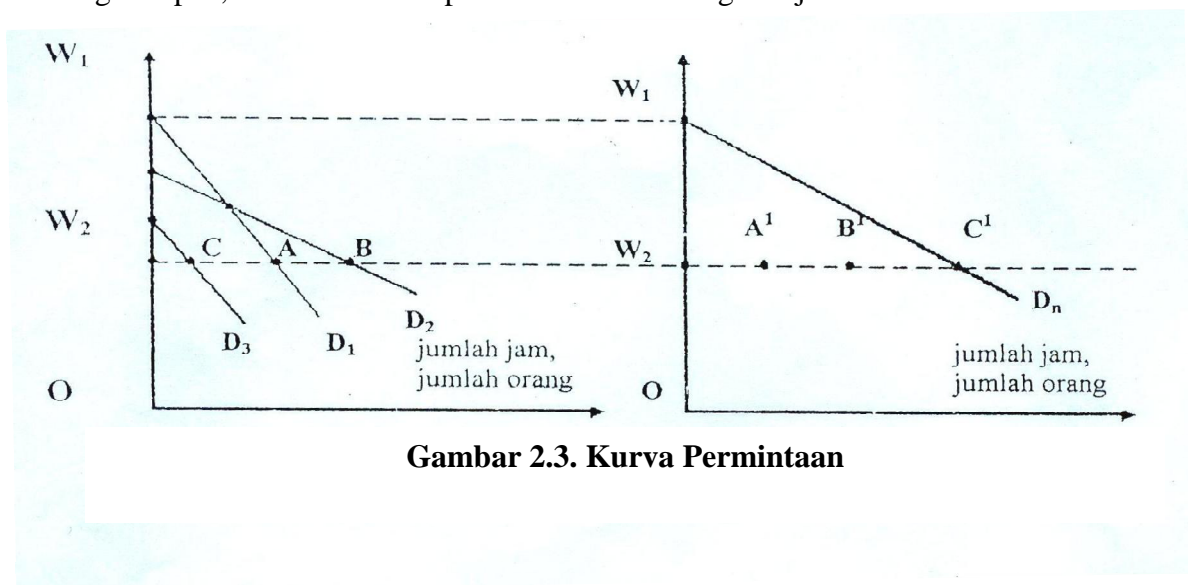
permintaan dari perusahaan sehingga permintaan untuk seluruh daerah yang bersangkutan juga sama dengan nol (Gambar 2.3).

Untuk tingkat upah  $W_2$ , yang lebih rendah dari  $W_1$ , permintaan dari perusahaan P1 dalam Gambar 1a dilukiskan dengan garis  $W_2A$  dari perusahaan P2 dengan  $W_2B$  dan dari perusahaan P3 dengan garis  $W_2C$ .

Jumlah permintaan akan tenaga kerja di seluruh daerah dilukiskan dengan  $W_2C_1$  dalam Gambar 2.3, yaitu sama dengan  $W_2A_1$  (yang sama dengan  $W_2A$ ) ditambah  $A_1B_1$  (yang sama dengan  $W_2B$ ) ditambah dengan  $B_1C_1$  (yang sama dengan  $W_2C$ ).

Dengan melakukan hal yang sama untuk tingkat upah yang berbeda, kurva permintaan tenaga kerja di daerah yang bersangkutan dapat dilukiskan, misalnya  $D_n$  dalam Gambar 2.3 sama halnya dengan permintaan dari suatu perusahaan yaitu permintaan akan tenaga kerja di suatu daerah merupakan fungsi tingkat upah.

Kurva permintaan menurun dari kiri ke kanan yang berarti semakin tinggi tingkat upah, semakin sedikit permintaan akan tenaga kerja.



Gambar 2.3. Kurva Permintaan

b. Penawaran tenaga kerja di suatu daerah

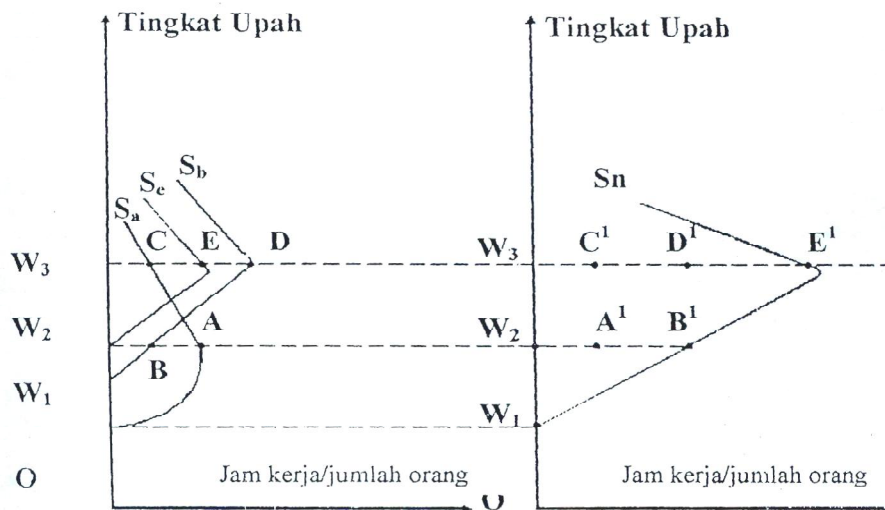
Untuk menyederhanakan pembahasan, misalkan dalam daerah X, hanya terdapat tiga keluarga, yaitu keluarga A, B, dan C, masing-masing dengan kurva penawaran  $S_a$ ,  $S_b$  dan  $S_c$  (Gambar 2.4). Maka jumlah penawaran tenaga kerja di daerah tersebut adalah penjumlahan penawaran dari keluarga A, B, dan C. Penawaran tenaga kerja untuk daerah ini, misalkan  $X$ , adalah juga merupakan fungsi tingkat upah (Gambar 2.4).

Gambar 2.4 melukiskan penawaran tenaga kerja dalam daerah tertentu, sebagai penjumlahan penawaran dari tiap-tiap keluarga sebagaimana dilukiskan dengan Gambar 2.4. Untuk tingkat upah  $W_1$ , tidak ada keluarga yang menawarkan jasanya untuk bekerja. Maka penawaran tenaga kerja di daerah tersebut menjadi nol. Untuk tingkat upah  $W_2$ , keluarga A menawarkan  $W_{2,A}$ , keluarga B menawarkan  $W_{2,B}$ , dan keluarga C menawarkan nol (Gambar 2.4). Maka untuk daerah itu, penawaran tenaga kerja adalah  $W_{2B1}$  (Gambar 2.4), yaitu  $W_{2A1}$  (yang sama dengan  $W_{2A}$ ) ditambah dengan  $A_{1B1}$  (yang sama dengan  $W_{2B}$ ).

Demikian juga untuk tingkat upah  $W_3$ , keluarga A menawarkan  $W_{3C}$ , keluarga B menawarkan  $W_{3D}$ , dan keluarga C menawarkan  $W_{3E}$  (Gambar 2.4).

Penawaran untuk daerah tersebut adalah  $W_{3E1}$  (Gambar 2.4), yaitu penjumlahan  $W_{3C1}$  (yang sama dengan  $W_{3C}$ ),  $C_{1D1}$  (yang sama dengan  $W_{3D}$ ) dan  $D_{1E1}$  (yang sama dengan  $W_{3E}$ ).

Dengan melakukan hal yang serupa untuk beberapa tingkat upah yang berbeda, kurva penawaran tenaga kerja untuk daerah yang bersangkutan dapat dilukiskan misalnya  $S_n$  dan Gambar 2.4 berikut ini.



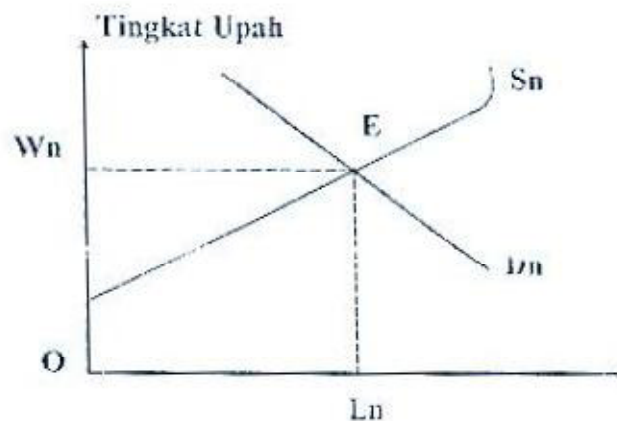
**Gambar 2.4. Kurva Penawaran**

Fungsi penawaran untuk suatu daerah tertentu pada dasarnya mengikuti pola fungsi penawaran dari suatu keluarga yaitu fungsi penawaran merupakan fungsi dari tingkat upah. Dalam suatu daerah akan terjadi penawaran dan permintaan tenaga kerja dan besarnya permintaan dan penawaran tenaga kerja tersebut tergantung dari tingkat upah.

Penawaran tenaga kerja untuk suatu daerah adalah penjumlahan penawaran dari seluruh keluarga (angkatan kerja). Sedangkan permintaan tenaga kerja dari suatu daerah atau perusahaan merupakan fungsi dari tingkat upah yang berlaku. Jumlah permintaan tenaga kerja di suatu daerah tertentu adalah penjumlahan permintaan dari seluruh pengusaha yang ada di daerah itu ( $D_n$ ).

Jumlah penawaran ( $S_n$ ) dan permintaan ( $D_n$ ) di suatu daerah akan menentukan tingkat upah dan jumlah penempatan untuk waktu-waktu berikutnya.

Perpotongan antara penawaran dan permintaan disebut titik equilibrium, menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja ( $L_n$ ) dan tingkat upah yang berlaku ( $W_n$ ) yang kemudian dipakai sebagai patokan baik oleh keluarga maupun oleh pengusaha di daerah yang bersangkutan.  $S_n$  dan  $D_n$  dalam Gambar 2.5 dapat dipandang sebagai permintaan dan penawaran tenaga kerja untuk suatu daerah. Penawaran tenaga kerja untuk suatu negara dapat dipandang sebagai penjumlahan penawaran dari tiap-tiap daerah atau dari seluruh perusahaan yang ada di negara tersebut.



**Gambar 2.5. Kurva Permintaan dan Penawaran**

Tetapi kenyataannya keseimbangan ini sulit dicapai, masalah atau kejadian yang terjadi antara penawaran dan permintaan adalah persediaan lebih besar dari kebutuhan tenaga kerja. Seperti halnya di Indonesia keadaan yang terjadi adanya

kelebihan tenaga kerja atau kurangnya ketrampilan tenaga kerja. Demikian pula rintangan bagi tenaga kerja untuk tampil dalam mengisi lowongan yang ada disebabkan karena kurangnya informasi serta jarak geografis antara lowongan dan pencari kerja. Di samping itu di beberapa tempat terjadi pula kekurangan penawaran tenaga kerja yang disebabkan karena perlakuan kurang layak, yang berupa pengupahan yang terlalu rendah, sehingga tidak menarik bagi tenaga kerja untuk melamar pekerjaan tersebut.

Bentuk penyediaan atau penawaran tenaga kerja yang lebih besar dari kebutuhan atau permintaan adalah pengangguran dan masalah pengangguran ini merupakan masalah yang sangat rumit untuk ditanggulangi. Di Indonesia masalah ini menjadi masalah pokok dalam pembangunan dan erat hubungannya dengan pertumbuhan atau kemajuan ekonomi. Untuk meningkatkan permintaan diperlukan beberapa usaha atau kebijaksanaan yang efektif.

## **2.7. Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan satuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Walaupun secara teori dapat, akan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan dalam proporsi yang berbeda.

Pengertian ketiga mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk, (Payaman J. Simanjuntak, 2001) yaitu:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, dan atau
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang, dan/atau
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, dan/atau
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Besarnya jumlah penduduk dan angkatan kerja akan mampu menjadi potensi pembangunan apabila jumlah penduduk dan angkatan kerja tersebut dapat dibina dengan baik. Pembinaan yang baik terhadap penduduk maupun angkatan kerja akan menghasilkan mutu angkatan kerja yang baik pula. Mutu angkatan kerja antara lain tercermin dalam tingkat pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti.

Produktivitas pada dasarnya merupakan pengukuran efektivitas faktor *input* dalam menghasilkan *output*. Banyaknya pengukuran produktivitas yang diketahui adalah produktivitas lahan, tenaga kerja, modal dan lain-lain produktivitas faktor produksi yang selalu dipakai dalam proses produksi. Namun demikian ada satu pengukuran produktivitas yang sangat menarik untuk diperhatikan, yaitu *output/labour* yang disebabkan dalam pengertian ini telah terkandung kombinasi dari kualitas tenaga kerja. Misalnya pendidikan, keahlian teknis, motivasi, kapital, dan teknologi.

Produktivitas tenaga kerja memegang peranan penting dalam proses pertumbuhan ekonomi suatu bangsa, karena pendapatan nasional maupun pendapatan daerah banyak diperoleh dengan cara meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan angkatan kerja.

Ada beberapa definisi lain yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja, seperti produktivitas tenaga kerja adalah produksi (Q) persatuan tenaga kerja (L) atau  $Q/L$ . Produksi diukur dengan nilai produksi yaitu Q dikali dengan harga (P). Nilai produksi didekati dengan nilai PDRB baik menurut sektor kegiatan ekonomi maupun secara total berdasarkan harga konstan. Dalam hal ini faktor produksi lainnya diwakili oleh tenaga kerja. Faktor-faktor yang turut mempengaruhi produktivitas per pekerja di suatu negara antara lain:

1. Perkembangan stok barang modal per pekerja.
2. Perbaikan tingkat pendidikan, ketrampilan dan kesehatan pekerja.
3. Meningkatnya skala unit usaha.

4. Bergesernya pekerja dari kegiatan yang relatif rendah produktivitasnya ke kegiatan yang lebih tinggi produktivitasnya.
5. Berubahnya *product mix* atau komposisi *output* dari tiap sektor atau subsektor, lapangan atau sub lapangan usaha selama pertumbuhan ekonomi, dan
6. Bergesernya teknik produksi dari padat karya ke padat modal.

Pertumbuhan ekonomi biasanya disertai dengan terjadinya kenaikan produktivitas per pekerja, maka dapat diduga laju pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja lebih rendah dari laju pertumbuhan PDB. Atau dengan kata lain, elastisitas penyerapan tenaga kerja pada umumnya lebih rendah dari pada satu.

## **2.8. Penelitian Terdahulu**

Maryanti (2000) meneliti tentang Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi TPAK Wanita di Perkotaan Per Propinsi di Indonesia Tahun 2000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar jumlah anak yang masih hidup makin kecil TPAK. Proporsi penduduk yang berpendidikan SLTA ke atas memiliki pengaruh terhadap TPAK, Jam Kerja perminggu tidak mempunyai pengaruh terhadap TPAK, lapangan pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap TPAK, Proporsi penduduk usia produktif tidak memperlihatkan hubungan terhadap TPAK di kota maupun di desa, dan setelah diuji ternyata pengaruh TPAK di kota lebih dominan mempengaruhi TPAK di kota dibandingkan TPAK didesa.

Rinaldy (2009) Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Kerja Wanita (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PR. HF.

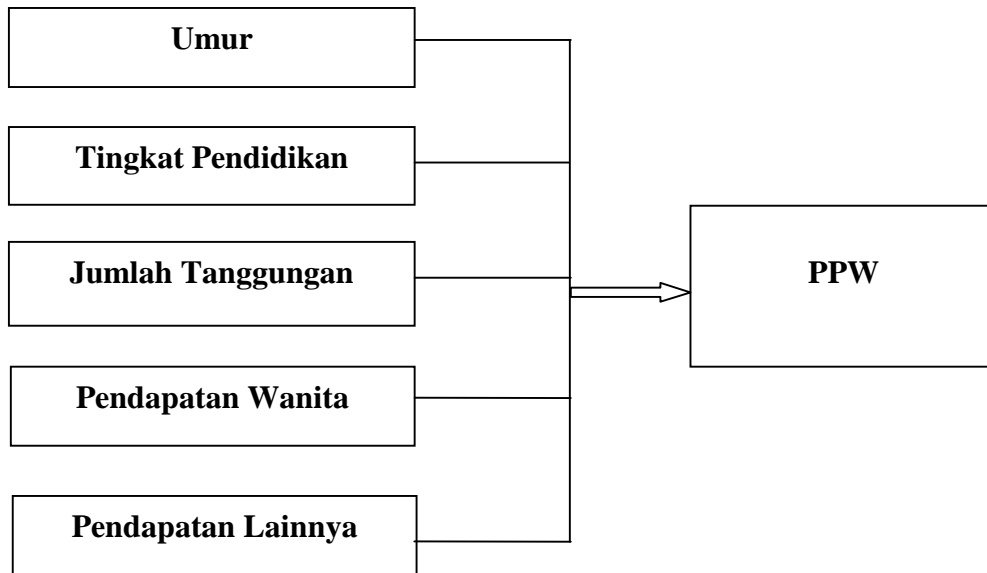


PRIMA Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan dalam jumlah wanita yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah tangga (*out door activities*). Hal ini antara lain dapat dilihat dari kenaikan tingkat partisipasi wanita dari waktu ke waktu. Peningkatan dalam bidang jumlah pekerjaan yang dapat dimasuki oleh wanita. Bidang-bidang yang sebelumnya masih didominasi oleh laki-laki berangsur-angsur dimasuki atau bahkan didominasi oleh wanita.

Wirawan (2003) meneliti tentang Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Propinsi Kalimantan Selatan. Variabel yang digunakan adalah variabel umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan upah. Hasil pembahasan diketahui bahwa seluruh variabel signifikan mempengaruhi partisipasi angkatan kerja wanita di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Propinsi Kalimantan Selatan. Variabel yang paling kuat mempengaruhi partisipasi angkatan kerja wanita adalah tingkat pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga sedangkan usia pengaruhnya kurang signifikan.

## 2.9. Kerangka Berpikir

Konsep kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.6. Kerangka Berpikir Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Pekerja Wanita di Kota Medan**

## 2.10. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Umur wanita berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja wanita di Kota Medan. *Ceteris paribus*.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja wanita di Kota Medan. *Ceteris paribus*.
3. Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja wanita di Kota Medan. *Ceteris paribus*.

4. Pendapatan/gaji wanita berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja wanita di Kota Medan. *Ceteris paribus*.
5. Pendapatan lainnya berpengaruh negatif terhadap partisipasi pekerja wanita di Kota Medan. *Ceteris paribus*.