

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

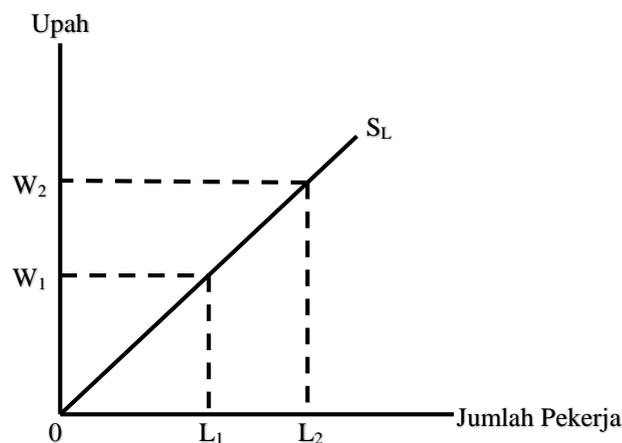
2.1.1 Penawaran Tenaga Kerja

Dalam Ilmu Ekonomi Mikro pemilik sumber daya adalah tenaga kerja yang berasal dari suatu rumah tangga, jadi dalam hal ini penawaran tenaga kerja berasal dari rumah tangga. Dalam perekonomian tertutup pelaku ekonomi dalam penawaran tenaga kerja adalah: rumah tangga, produsen dan pemerintah, diantara para pelaku tersebut yang memiliki fungsi sebagai supplier faktor produksi adalah rumah tangga, sedangkan pelaku ekonomi produsen dan pemerintah fungsinya sebagai pengguna. Fungsi pelaku ekonomi rumah tangga ada dua yaitu: 1) mengkonsumsi barang dan jasa, 2) menyediakan faktor produksi.

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh sejumlah rumah tangga pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. 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 (Arfida 1996).

Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut, masing-masing dari ketiga komponen dari jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan tergantung pada upah pasar.

Hukum penawaran tenaga kerja berasumsi bahwa dengan menganggap hal lainnya tetap, kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan akan meningkat ketika tingkat upah tersebut terus meningkat. Kurva penawaran tenaga kerja memperlihatkan perubahan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan ketika tingkat upah berubah. Karena upah yang lebih tinggi menaikkan kuantitas yang ditawarkan, kurva penawaran tenaga kerja memiliki kemiringan ke atas atau positif. Akibatnya kenaikan dari upah yang akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang ditawarkan seperti terlihat pada kurva berikut:



Gambar 2.1

Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Akan tetapi kurva penawaran tenaga kerja akan bergeser ke kiri (turun) apabila upah sebagian tenaga kerja lain naik. Kurva penawaran tenaga kerja mengalami pergeseran setiap kali masyarakat mengubah jumlah jam kerja sesuai keinginan mereka pada tingkat upah tertentu. Adapun beberapa hal yang menyebabkan kurva penawaran tenaga kerja mengalami pergeseran adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendapatan

Perubahan penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung akan mengurangi alokasi waktu untuk bekerja. Begitu juga sebaliknya jika penghasilan tenaga kerja rendah, maka tenaga kerja tersebut akan menambah alokasi waktu untuk bekerja karena untuk meningkatkan pendapatan.

2. Perubahan Kesempatan Alternatif

Penawaran tenaga kerja pada setiap pasar tenaga kerja bergantung pada kesempatan yang tersedia pada pasar tenaga kerja lainnya, seperti: jika upah yang diperoleh tenaga kerja tiba-tiba meningkat, sebagian tenaga kerja tersebut mungkin memilih untuk beralih ke pekerjaan lain. Penawaran tenaga kerja pada perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

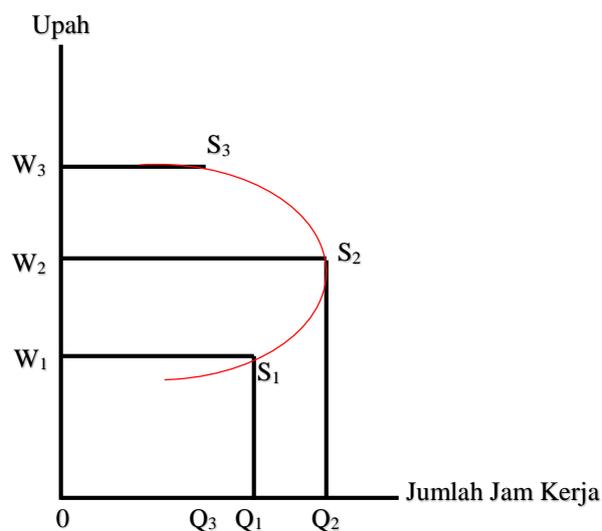
3. Imigrasi

Perpindahan pekerja dari suatu wilayah ke wilayah lain, atau dari suatu negara ke negara lain, merupakan penyebab nyata dari pergeseran penawaran tenaga kerja. Seperti: jika para imigran datang ke suatu negara, maka penawaran tenaga kerja di negara tersebut akan meningkat dan penawaran tenaga kerja di negara asal para imigran akan menurun.

Arus imigrasi berlangsung sebagai tanggapan terhadap adanya perbedaan pendapatan antara kota dan desa. Premis dasar dalam model ini adalah bahwa para imigran mempertimbangkan dan membandingkan pasar-pasar tenaga kerja yang

tersedia bagi mereka di desa dan di kota, dan memilih salah satu yang dapat memaksimalkan keuntungan yang diharapkan.

Sampai dengan jumlah jam kerja, waktu yang disediakan untuk bekerja bertambah sehubungan dengan pertambahan tingkat upah. Sesudah mencapai jumlah jam kerja, seseorang akan mengurangi jam kerjanya bila tingkat upah naik. Penurunan jam kerja sehubungan pertambahan tingkat upah seperti pada gambar 2.2 dinamakan *Backward Bending Supply Curve* sebagai berikut:



Gambar 2.2
Backward Bending Supply Curve.

Dalam perekonomian yang lebih luas, semakin tingginya tingkat upah akan mendorong semakin banyak orang untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Orang-orang yang asalnya tidak mau bekerja pada tingkat upah yang rendah akan bersedia untuk bekerja dan ikut berpartisipasi mencari kerja pada tingkat upah yang lebih tinggi (Mahendra, 2014).

Ananta (1990) penawaran terhadap tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan satuan pekerja yang disetujui oleh rumah tangga untuk ditawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada beberapa faktor.

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

1. Jumlah Penduduk

Semakin besar jumlah penduduk, maka 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 ke dalam struktur umur muda, hal ini dapat dilihat dari bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun penambahan penduduk dapat ditekan, tetapi penawaran terhadap tenaga kerja semakin tinggi, hal tersebut karena banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja. Dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan meningkat.

3. Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output dan jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja yang tersedia. Secara umum produktivitas merupakan fungsi dari pendidikan, teknologi dan keterampilan, semakin tinggi pendidikan, teknologi dan keterampilan tenaga kerja, maka semakin meningkat pula produktivitas tenaga kerja.

4. Tingkat Upah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2002:1250) upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat (dari suatu perbuatan), resiko.

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 dilihat pada kurva penawaran tenaga kerja yang berslope positif.

5. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah terhadap tenaga kerja sangat relevan, misalnya dalam hal kebijakan belajar 9 tahun akan mengurangi jumlah tenaga kerja, dan akan ada batas umur kerja menjadi lebih tinggi. Dengan demikian akan terjadi pengurangan jumlah tenaga kerja.

6. Keadaan Perekonomian

Keadaan perekonomian yang rendah akan mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam keluarga pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, maka seorang istri harus ikut serta dalam membantu meningkatkan pendapatan keluarganya.

Penawaran tenaga kerja dibedakan dalam dua kategori, yaitu penawaran tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang. Penawaran tenaga kerja jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar, dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat

sebagai hasil pilihan jam kerja dan partisipasi oleh individu. Sedangkan penawaran tenaga kerja jangka panjang merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala. Penyesuaian tersebut dapat berupa perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja maupun jumlah penduduk.

2.1.2 Permintaan Tenaga Kerja

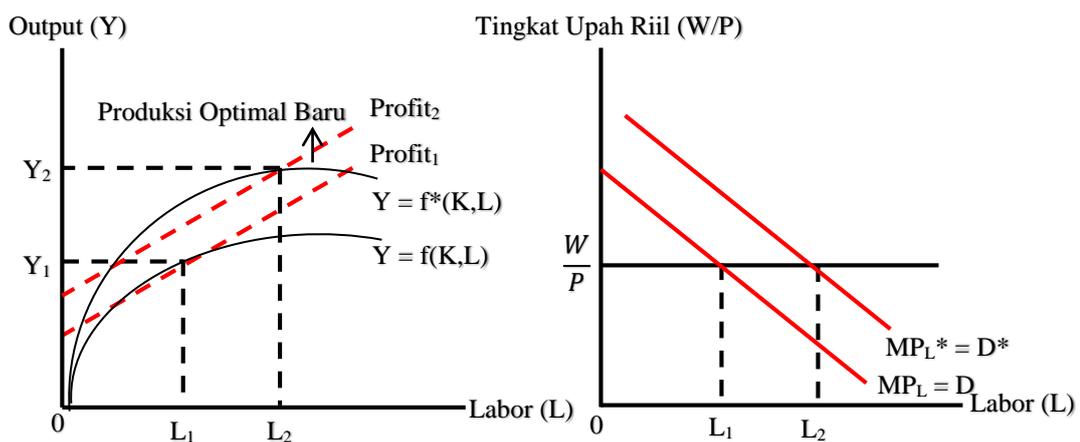
Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan. (Payaman J. siamnjuntak, 2001).

Produsen (pengusaha) mempekerjakan seseorang dalam rangka untuk membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Apabila permintaan konsumen terhadap barang atau jasa yang diproduksi meningkat, maka perusahaan terdorong untuk meningkatkan produksinya melalui penambahan input, termasuk input tenaga kerja, selama manfaat dari penambahan produksi tersebut lebih tinggi dari tambahan biaya karena penambahan input.

Permintaan tenaga kerja dikatakan sebagai permintaan turunan (Derivatif Demand) Menurut Ruby (2003), bahwa permintaan tenaga kerja diturunkan dari fungsi produksi yang merupakan fungsi dari tenaga kerja (L) dan modal (K). Karena permintaan terhadap tenaga kerja tersebut sangat tergantung pada permintaan terhadap faktor produksi. Seperti halnya suatu permintaan perusahaan baju terhadap tenaga kerja dikatakan permintaan turunan, karena permintaannya

sangat bergantung pada tenaga kerja (tukang jahit). Semakin bertambah permintaan terhadap baju, maka semakin besar permintaan terhadap tenaga kerja yang dibutuhkan.

Dengan asumsi bahwa perusahaan senantiasa ingin memaksimalkan pendapatannya, maka dalam jangka pendek, produksi optimal (*profit maximizing*) terjadi pada saat produktivitas marginal tenaga kerja (MP_L) sama dengan rasio upah (w_t) terhadap harga produk (w_t/P_x) atau kondisi dimana nilai produk marginal tenaga kerja (VMP_L) = w_t . Upah (w_t) tidak lain adalah jumlah tambahan biaya yang diperlukan untuk mempekerjakan tambahan tenaga kerja. Apabila MP_L lebih besar dari w_t/P_x , maka perusahaan akan menambah permintaan tenaga kerjanya.



Gambar 2.3

Kurva Penentuan Permintaan Tenaga Kerja

Secara umum dalam jangka pendek permintaan tenaga kerja berkorelasi negatif dengan tingkat upah (w_t). Akan tetapi terdapat hubungan positif antara harga produk (P_x) dengan permintaan tenaga kerja jangka pendek, karena kurva

MP_L (kurva permintaan tenaga kerja), akan bergeser keluar (*outwards*) jika harga output menjadi lebih tinggi. (Borjas, 1996).

Menurut Ruby (2003) bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat disebabkan oleh penambahan kemajuan teknologi atau penambahan modal per tenaga kerja. Peningkatan produktivitas ini akan menyebabkan bergesernya fungsi produksi bergeser ke atas (output per tenaga kerja lebih tinggi) yang menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja bertambah.

Determinan permintaan tenaga kerja menurut Arfida (2003) dapat diidentifikasi melalui beberapa faktor, yaitu:

1. Tingkat upah tenaga kerja

Jumlah optimal tenaga kerja yang dipergunakan dapat diperhitungkan dengan melihat tingkat upah. Semakin rendah tingkat upah, maka tenaga tenaga kerja yang diminta akan semakin banyak. Begitu pula sebaliknya apabila tingkat upah tinggi, tenaga kerja yang diminta akan semakin rendah.

2. Teknologi

Teknologi yang digunakan dapat mempengaruhi kemampuan untuk menghasilkan output. Ketika tingkat teknologi yang digunakan semakin efektif, berarti tenaga kerja dapat lebih mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

3. Produktivitas

Modal yang dipergunakan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi modal yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

4. Kualitas Tenaga Kerja

Indeks kualitas tenaga kerja dapat diukur melalui latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya. Semakin tinggi pendidikan dan semakin berpengalaman tenaga kerja maka permintaan tenaga kerjapun akan semakin banyak.

5. Fasilitas Modal

Suatu output dihasilkan dengan adanya modal dan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan. Hal tersebut karena peranan faktor lain dapat menjadi faktor penentu lainnya.

2.1.3 Pasar Tenaga Kerja

Negara berkembang memiliki dua karakteristik dalam pasar tenaga kerjanya. Pasar tenaga kerja dibagi antara sektor formal dan informal, dalam dua sektor tersebut ada ketidaksamaan antara sektor formal dan informal karena ketidakseimbangan latar belakang tenaga kerja antara tingkat produktivitas tenaga kerja dan tingkat upah. Inti dari permasalahan tersebut salah satunya bersumber dari ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja.

Secara umum, dapat didefinisikan jika pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan atau proses terjadinya penempatan dan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud dalam pasar tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pencari Kerja, yaitu setiap orang yang mencari pekerjaan baik karena menganggur, putus hubungan kerja maupun orang yang sudah bekerja tapi

ingin mendapatkan pekerjaan lebih baik yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan atau minat dan bakat yang diaplikasikan dalam usaha mencari pekerjaan.

2. Pemberi Kerja, yaitu perorangan, perusahaan, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan memberi imbalan berupa upah atau gaji.
3. Perantaran, yaitu media atau lembaga yang mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja. Sebagai balas jasanya, maka perantara memperoleh prosentase gaji dari orang yang telah di salurkan atau mendapat komisi dari perusahaan.

Tujuan terbentuknya pasar tenaga kerja adalah untuk mengkoordinasikan pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam perusahaan. Sehingga, dalam prosesnya tidak hanya dari sisi pencari kerja yang diuntungkan karena mendapatkan sebuah pekerjaan namun dari sisi perusahaan juga karena terpenuhinya permintaan tenaga kerja.

Partispasi tenaga kerja merupakan bagian dari penawaran tenaga kerja, semakin meningkatnya tingkat partispasi tenaga kerja saat ini tidak hanya di dominasi oleh laki-laki saja, namun di pasar tenaga kerja tingkat partispasi tenaga kerja juga di dominasi oleh wanita. Keterlibatan wanita dalam pembangunan ekonomi akan meningkatkan angka partisipasi angkatan kerja wanita.

Pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat, berdampak pada jumlah penawaran tenaga kerja wanita. Sejalan dengan pertumbuhan perekonomian di Indonesia, angka partisipasi tenaga kerja wanita semakin meningkat, hal ini

karena jumlah wanita lebih dari setengah jumlah penduduk Indonesia dan merupakan sumber daya yang potensial bagi peningkatan pembangunan perekonomian.

Peningkatan tersebut terjadi karena adanya partisipasi wanita di pasar tenaga kerja sudah cukup baik. Hal ini diikuti dengan majunya pendidikan yang banyak memberi andil terhadap meningkatnya partisipasi tenaga kerja wanita. Salah satu perkembangan yang paling menjadi perhatian saat ini dalam peningkatan tersebut adalah masuknya ibu rumah tangga dalam angkatan kerja.

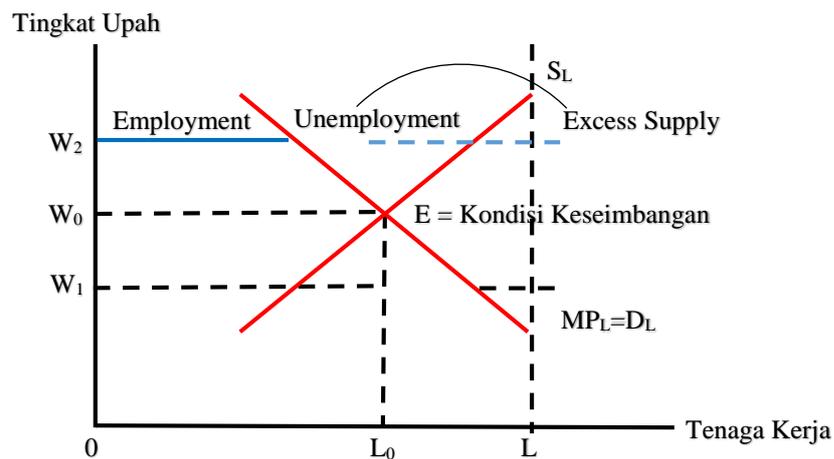
2.1.3.1 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Keseimbangan pasar tenaga kerja adalah kondisi yang menggambarkan adanya kesesuaian antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, kesesuaian tersebut bukan hanya dalam jumlah dan tingkat upah, tetapi juga implisit di dalamnya mengenai berbagai karakteristik tenaga kerja yang dibutuhkan pasar, seperti pendidikan, keterampilan, dan lain-lain.

Kondisi keseimbangan dalam pasar tenaga kerja, memiliki makna yang sangat berarti dalam suatu perekonomian, karena kondisi tersebut menunjukkan tidak adanya faktor produksi tenaga kerja yang menganggur atau biasa disebut dengan *full employment*. Akan tetapi pengangguran senantiasa wujud dalam perekonomian, hal tersebut mengindikasikan bahwa pasar tenaga kerja sulit untuk mencapai keseimbangan.

Kegagalan dalam pasar tenaga kerja menuju keseimbangan ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya karena sektor produksi memiliki daya serap (permintaan) tenaga kerja yang rendah, sementara penawaran tenaga kerja

bertambah terus karena adanya pertambahan angkatan kerja dan migrasi. Faktor lain penyebab kegagalan pasar tenaga kerja adalah tidak seimbang antara tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan dengan karakteristik tenaga kerja yang tersedia, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman dan lain-lain. Kondisi keseimbangan pasar tenaga kerja ditunjukkan pada titik equilibrium pada gambar 2.4 sebagai berikut:



Gambar 2.4

Kurva Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Berdasarkan 2.4 menunjukkan keseimbangan pasar tenaga kerja tercapai pada jumlah tenaga kerja yang akan ditawarkan oleh individu sama dengan besarnya yang diminta oleh perusahaan yaitu pada tingkat upah W_0 . Pada tingkat upah yang lebih tinggi (W_2) penawaran tenaga kerja lebih tinggi dari jumlah yang diminta. Perbedaan dari jumlah penawaran dan permintaan tenaga kerja ini merupakan kelompok tenaga kerja yang mencari kerja (menganggur) dari angkatan kerja (L), selebihnya adalah kelompok tenaga kerja yang terserap dalam pasar tenaga kerja (*employment*).

2.1.3.2 Fungsi dan Manfaat Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempunyai fungsi yang sangat luas, baik dalam sektor ekonomi maupun dalam sektor-sektor lain. Berikut adalah fungsi dan manfaat pasar tenaga kerja:

Fungsi Pasar Tenaga Kerja

1. Sebagai sarana penyaluran tenaga kerja
2. Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan
3. Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang/lembaga yang membutuhkan tenaga kerja

Manfaat Pasar Tenaga Kerja

1. Dapat membantu para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran
2. Dapat membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja
3. Dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan

2.1.4 Tenaga Kerja Wanita

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian tenaga kerja wanita adalah “Seorang wanita yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di

dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat”.

Yang menjadi pokok dalam hal ini adalah adanya partisipasi tenaga kerja wanita merupakan suatu mekanisme dalam memperoleh pendapatan melalui pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, skill dan wawasan yang dimiliki baik untuk sementara waktu maupun tetap, serta digunakan sebagai pengisi waktu luang (*leisure*).

Apabila ditinjau secara umum 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 waktu luang (*leisure*) merupakan kebutuhan pokok manusia, sementara upah juga merupakan barang normal (semakin banyak semakin disukai).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting yaitu sebagai sumber daya manusia, modal dan teknologi dalam pembangunan perekonomian. Tenaga kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan pendapatan, baik pendapatan keluarga ataupun pendapatan keseluruhan ekonomi daerah, karena adanya tenaga kerja sebagai sumber daya ekonomi yang mampu menghasilkan output, baik tenaga kerja laki-laki maupun wanita.

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 sulit dalam situasi perekonomian yang tidak terlalu baik seperti sekarang, sebagai akibat belum pulihnya resesi ekonomi. Penyediaan lapangan usaha bagi laki-laki maupun wanita memerlukan pertimbangan khusus mengingat adanya hambatan norma budaya atau agama sehingga tidak setiap lapangan usaha cocok untuk mereka.

2.1.4.1 Partisipasi Tenaga Kerja Wanita

Partisipasi berasal dari bahasa Inggris *participate* yang artinya mengikutsertakan, ikut mengambil bagian (Willie Wijaya, 2004:208). Partisipasi memiliki pengertian keterlibatan seseorang atau kelompok masyarakat dalam suatu kegiatan. Partisipasi sebagai tindakan untuk mengambil bagian yaitu kegiatan atau pernyataan untuk mengambil bagian dari suatu kegiatan dengan maksud untuk memperoleh manfaat (Mardikanto, 1988).

Istilah partisipasi angkatan kerja berbeda dari istilah partisipasi tenaga kerja. Partisipasi angkatan kerja berarti keikutsertaan dalam atau menjadi angkatan kerja. Jadi tingkat partisipasi angkatan kerja (*labor force participation rate*) menunjuk kepada persentase jumlah penduduk umur kerja yang termasuk dalam angkatan kerja. Sebaliknya partisipasi tenaga kerja berarti keikutsertaan dalam atau mempunyai pekerjaan. Jadi tingkat partisipasi tenaga kerja menunjuk kepada presentase jumlah angkatan kerja yang mempunyai pekerjaan (*employment rate*) (Suroto, 1992).

Payaman J. Simanjuntak (2001) menyatakan bahwa tingkat partisipasi tenaga kerja dalam suatu kelompok penduduk tertentu adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dalam kelompok yang sama. Secara singkat Tingkat

Partisipasi Kerja (TPK) adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah tenaga kerja dalam kelompok yang sama.

$$TPK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100\%$$

Menurut Sumarsono (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 mandiri dalam bidang ekonomi yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dari kebutuhan hidup dari orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan sendiri.

Pekerja wanita dihadapkan pada kenyataan bahwa produktivitas wanita dalam usahanya berpartisipasi di luar rumah dibatasi oleh sektor domestiknya, sehingga mempengaruhi wanita untuk memasuki berbagai jenis pekerjaan yang ada di pasaran kerja.

Tingkat partisipasi angkatan kerja wanita (rasio wanita selama 15 tahun terakhir yang bekerja atau yang secara aktif sedang mencari pekerjaan) telah melonjak dari 34% tahun 1950 menjadi 60% dewasa ini. (Samuelson, 2003). Sebagian hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatnya upah riil membuat pekerjaan menjadi lebih menarik bagi wanita. Namun demikian, perubahan besar ini tidak dapat dijelaskan dengan faktor ekonomi saja, untuk memahami perubahan yang signifikan dalam pola pekerjaan ini, seseorang harus melihat keluar dari ilmu ekonomi yaitu melihat kepada perubahan sikap masyarakat terhadap peran wanita sebagai ibu, ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

2.1.4.2 Perlindungan Tenaga Kerja Wanita

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan perlindungan tenaga kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan sebagai berikut:

1. Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :
 - a. Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
 - b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.
2. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :
 - a. Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1)).
 - b. Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1)).
 - c. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2)).
 - d. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).
 - e. Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

2.1.5 Ibu Rumah Tangga

Ibu rumah tangga adalah seorang wanita yang menjalankan pekerjaan dengan mengelola rumah keluarganya, bertanggung jawab untuk mendidik anak-anaknya, memasak, memenuhi kebutuhan keluarga, membersihkan dan memelihara rumah dan lain sebagainya. Merriam Webster Dictionary

mendefinisikan ibu rumah tangga sebagai seorang wanita menikah yang bertanggung jawab atas rumah tangganya.

Keterlibatan ibu rumah tangga untuk mencari nafkah menentukan besar kecilnya pendapatan keluarga, yang berarti pula menentukan besar kecilnya pendapatan keluarga, yang berarti pula menentukan tingkat hidup atau *standard of living*, status sosial ekonomi serta tingkat hidup dari keluarganya. Peranan wanita dalam rumah tangga diukur atau dilihat dari seberapa besar kontribusi pendapatan keluarga, semakin bernilai sumbangan pendapatan yang diberikan istri, semakin berarti (Sumarsono, 2008).

2.1.5.1 Tujuan Ibu Rumah Tangga Bekerja

Sedangkan ibu rumah tangga bekerja adalah ibu yang melakukan suatu kegiatan di luar rumah dengan tujuan sebagai mencari nafkah untuk keluarga. Selain itu salah satu tujuan ibu rumah tangga bekerja adalah suatu bentuk aktualisasi diri guna menrapkan ilmu yang telah dimiliki ibu dan menjalin hubungan sosial dengan orang lain dalam bidang pekerjaan yang di pilihnya (Santrock, 2007).

Tujuan ibu rumah tangga bekerja menurut Gunarsa (2000) adalah:

1. Suatu keharusan ekonomi, untuk meningkatkan ekonomi keluarga. Hal ini terjadi karena ekonomi keluarga yang menuntut ibu rumah tangga untuk bekerja. Misalnya jika kehidupan ekonomi keluarganya kurang, penghasilan suami kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarga sehingga seorang istri harus bekerja.

2. Ingin mempunyai atau melakukan pekerjaan. Hal ini terjadi sebagai wujud aktualisasi diri ibu rumah tangga, misalnya jika ibu seorang sarjana akan lebih memilih bekerja untuk melakukan pekerjaan.
3. Suatu proses untuk mengembangkan hubungan sosial yang lebih luas dengan orang lain dan menambah pengalaman hidup dalam lingkungan pekerjaan.
4. Kesadaran bahwa dalam pembangunan ekonomi memerlukan tenaga kerja baik tenaga kerja pria maupun wanita. Hal ini terjadi karena ibu rumah tangga mempunyai kesadaran nasional yang tinggi bahwa negaranya memerlukan tenaga kerja demi melancarkan pembangunan.
5. Ingin memiliki kebebasan finansial, dengan alasan tidak harus bergantung sepenuhnya pada suami untuk memenuhi kebutuhan sendiri, misalnya membantu keluarga tanpa harus meminta dari suami.
6. Dengan bekerja merupakan suatu bentuk penghargaan bagi seorang ibu rumah tangga.
7. Bekerja dapat menambah wawasan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pola dalam mendidik anak-anak.

2.1.5.2 Faktor Ibu Rumah Tangga Bekerja

Seperti yang sudah dikaji oleh banyak penelitian bahwa adanya partisipasi ibu rumah tangga bekerja dalam pasar tenaga kerja karena di lingkungan keluarga dihimpit oleh kemiskinan dan semakin berat tanggungan ekonomi yang mengharuskan ibu rumah tangga mencari pekerjaan. (Tjaja, 2000).

Partisipasi ibu rumah tangga bekerja di pengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Upah

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

Adanya perubahan upah di pasar tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap jumlah jam kerja yang ditawarkan akan menyebabkan efek substitusi (*Substitution Effect*) dan efek pendapatan (*Income Effect*). Pendapatan dapat mempengaruhi partisipasi tenaga kerja atau alokasi waktu seseorang.

2. Pendapatan Suami

Menurut Asyiek, et.al (1994), pendapatan suami dirasa belum dapat mencukupi kebutuhan keluarga yang terus meningkat, dan tidak seimbang dengan pendapatan riil yang tidak ikut meningkat. Kondisi ini lebih banyak terjadi pada masyarakat bawah, semakin rendah pendapatan suami, maka partisipasi ibu rumah tangga bekerja akan meningkat.

Pendapatan suami merupakan salah satu peran penting terhadap ibu rumah tangga memasuki pasar tenaga kerja. Hal tersebut karena pendapatan suami yang rendah sedangkan tingkat kebutuhan ekonomi keluarga yang terus meningkat, sehingga menyebabkan adanya partisipasi ibu rumah tangga bekerja dalam meningkatkan pendapatan keluarga.

3. Tingkat Pendidikan

Menurut Siswidiyanto (2004), wanita yang bekerja adalah wanita yang mendapat kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi. Oleh karena itu diharapkan dengan semakin tinggi tingkat pendidikan wanita, maka akan semakin besar partisipasinya dalam angkatan kerja. Hal ini juga didukung oleh Pajaman Simanjuntak (1998) menjelaskan semakin tinggi pendidikan maka akan menjadikan waktu yang dimiliki menjadi mahal, dan keinginan untuk bekerja semakin tinggi, terutama bagi perempuan yang memiliki pendidikan tinggi, mereka akan memilih untuk bekerja daripada hanya tinggal dirumah untuk mengurus anak dan rumah tangga.

Produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi dari pendidikan, teknologi dan keterampilan. Semakin tinggi tingkat pendidikan atau keterampilan yang dimiliki tenaga kerja, maka akan semakin meningkat tingkat produktivitas tenaga kerja.

4. Umur

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1998), umur mempunyai hubungan terhadap responsibilitas seseorang akan penawaran tenaga kerja. Semakin meningkat umur seseorang, maka semakin besar penawaran tenaga kerja . sedangkan selama masih dalam usia produktif, semakin tinggi usia seseorang semakin besar tanggung jawab yang harus ditanggung. Meskipun pada titik tertentu penawaran tenaga kerja akan menurun seiring dengan usia yang bertambah tua.

Usia produktif atau usia kerja adalah ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun.

5. Jumlah Tanggungan Keluarga

Meningkatnya jumlah tanggungan di dalam sebuah keluarga, maka akan semakin meningkat pula beban kepala keluarga tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin sedikit jumlah tanggungan di dalam sebuah keluarga, maka akan semakin sedikit pula kebutuhan yang harus dipenuhi keluarga, karena setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda.

Secara umum jumlah tanggungan dalam keluarga mempengaruhi pengeluaran rumah tangga, khususnya rumah tangga miskin yaitu pengeluaran untuk konsumsi. Pengeluaran tersebut lebih besar daripada pengeluaran untuk investasi, karena konsumsi merupakan salah satu kebutuhan primer rumah tangga, sedangkan investasi bukan kebutuhan primer. Sehingga semakin besar pengeluaran rumah tangga per bulan, maka akan semakin banyak alokasi waktu di pasar tenaga kerja.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam perspektif penelitian ini, maka selain dari kajian teori yang telah dijelaskan di atas, dilakukan juga review penelitian terdahulu. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu.

1. Putu Martini Dewi (2012)

Jurnal yang berjudul “Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga”. Populasi penelitian ini adalah pedagang di pasar tumpah pada Pasar Badung Kota Denpasar yang berjumlah 300 pedagang, dan mengambil sampel sebanyak 75 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer dan sekunder.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas: umur, waktu bekerja, tingkat pendidikan dan jumlah anak; variabel terikat: pendapatan keluarga pedagang perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh umur, waktu bekerja, tingkat pendidikan dan jumlah anak terhadap pendapatan keluarga pedagang perempuan di Pasar Badung Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian setelah diuji dengan regresi linier berganda di dapat hasil bahwa semua variabel bebas umur, waktu bekerja, tingkat pendidikan dan jumlah anak berpengaruh secara signifikan terhadap pendapatan keluarga pedagang. Variabel umur menunjukkan tanda negatif, karena sebagian besar 75,68% pedagang perempuan pada pasar tumpah Pasar Badung berumur 42-51 tahun, dimana umur tersebut adalah umur puncak bagi kemampuan fisik seseorang.

2. Nadia Maharani Putri, Evi Yulia Purwanti (2012)

Jurnal yang berjudul “Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah dan Faktor yang Mempengaruhinya di Kabupaten Brebes”. Populasi penelitian ini adalah wanita menikah yang bekerja di Kabupaten Brebes pada lima kecamatan yang terpilih yaitu Kecamatan Brebes, Kecamatan Ketanggungan, Kecamatan

Kersana, Kecamatan Larangan dan Kecamatan Banjarharjo. Penelitian ini mengambil 100 responden, dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer dan skunder.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas: upah/pendapatan, pendapatan suami, usia, pendidikan, jumlah anak balita, dan pengeluaran rumah tangga; variabel terikat: penawaran tenaga kerja wanita menikah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah/pendapatan, pendapatan suami, usia, pendidikan, jumlah anak balita, dan pengeluaran rumah tangga terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes.

Berdasarkan hasil penelitian setelah diuji dengan regresi linier berganda di dapat hasil bahwa variabel upah/pendapatan, pendapatan suami, jumlah anak balita dan pengeluaran rumah tangga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes. Sedangkan variabel usia dan pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes

3. Ayu Susanti S., Nanik Woyanti (2014)

Jurnal yang berjudul “Analisis Pengaruh Upah, Pendidikan, Pendapatan Suami dan Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Curahan Jam Kerja Perempuan Menikah di IKM Mebel Kabupaten Jepara”. Populasi penelitian ini adalah perempuan menikah yang bekerja di IKM Mebel sekaligus mewakili daerah daratan dan pesisir Kabupaten Jepara.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas: upah, pendidikan, pendapatan suami dan jumlah tanggungan keluarga; variabel terikat:

curahan jam kerja perempuan menikah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer dan skunder. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, pendidikan, pendapatan suami dan jumlah tanggungan keluarga terhadap curahan jam kerja perempuan menikah di IKM Mebel Kabupaten Jepara.

Berdasarkan hasil penelitian setelah diuji dengan regresi linier berganda di dapat hasil bahwa variabel upah dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan menikah di IKM mebel Kabupaten Jepara. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan namun memberikan nilai positif curahan jam kerja perempuan menikah di IKM mebel Kabupaten Jepara dan variabel pendapatan suami menunjukkan nilai negatif namun memberikan pengaruh secara signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan menikah di IKM mebel Kabupaten Jepara.

2.2 Kerangka Pemikiran

Partisipasi ibu rumah tangga bekerja merupakan suatu tuntutan kehidupan dalam bidang ekonomi, saat ini status wanita yang sudah menikah tidak hanya sebagai ibu rumah tangga saja, melainkan dituntut perannya sebagai pencari nafkah untuk membantu suami. Hal tersebut karena adanya kemajuan jaman yang diiringi dengan berkembangnya informasi dan tingkat kemampuan yang dimiliki manusia.

Ware (1981) dalam Ken Suratiyah, (1996) menyatakan bahwa ada dua alasan pokok yang melatarbelakangi ibu rumah tangga bekerja. Pertama, adalah suatu keharusan, sebagai refleksi dari kondisi ekonomi rumah tangga yang rendah,

sehingga ibu rumah tangga bekerja untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga menjadi suatu hal yang penting. Kedua, memilih untuk bekerja, sebagai refleksi dari kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Bekerja bukan semata-mata diorientasikan untuk menambah pendapatan ekonomi keluarga, tetapi merupakan salah satu bentuk aktualisasi diri untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu pekerjaan atas dasar suatu perjanjian kerja. (Mulio nasution, SE, 1994).

Merujuk pada penelitian terdahulu dan jurnal diantaranya menurut Nadia Maharani Putri, Evi Yulia Purwanti bahwa variabel tingkat upah memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes, menurut Ayu Susanti S., Nanik Woyanti variabel tingkat upah memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan menikah di Kabupaten Jepara, menurut Irto Sunardi variabel tingkat upah memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil penilitan tersebut di duga bahwa variabel tingkat upah memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi

ibu rumah tangga bekerja. Karena diasumsikan bahwa apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran terhadap tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya.

Tingkat pendidikan merupakan suatu tahapan pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumahan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. (Ihsan, 2006).

Pendidikan menurut intruksi Presiden No.15 Tahun 1974 adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan untuk mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Merujuk pada penelitian terdahulu dan jurnal diantaranya menurut Putu Martini Dewi bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap pendapatan keluarga pedagang perempuan di Kota Denpasar, menurut Dwi Utami Zuliawati variabel tingkat pendidikan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap probabilitas ibu rumah tangga bekerja di Purworejo, menurut Putu Aris Noviani variabel tingkat pendidikan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan di Pasar Kumbasari Bali.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di duga bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi ibu rumah tangga bekerja. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan

atau keterampilan yang dimiliki tenaga kerja, maka akan semakin meningkat tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut.

Umur merupakan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu, dipandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan autonomis dan fisiologik yang sama (Nuswantari, 1998).

Penduduk usia produktif adalah penduduk usia kerja yang sudah bisa menghasilkan barang dan jasa. Kelompok umur 0-14 tahun dianggap sebagai kelompok penduduk yang belum produktif secara ekonomis untuk bekerja, kelompok umur 15-64 tahun dianggap sebagai kelompok penduduk yang sudah produktif untuk bekerja, dan kelompok umur 64 tahun ke atas sebagai kelompok yang tidak lagi produktif untuk bekerja.

Merujuk pada penelitian terdahulu dan jurnal diantaranya menurut Monica Sri Mayanti & Nasri Bachtiar bahwa variabel umur memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi penawaran wanita menikah di Indonesia, menurut Nadia Maharani Putri, Evi Yulia Purwanti variabel memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes, menurut Putu Aris Noviani variabel umur memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan di Pasar Kumbasari Bali.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di duga bahwa variabel umur memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi ibu rumah tangga bekerja. Karena umur tenaga kerja 25-35 tahun, maka akan semakin meningkat tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut, peluang partisipasi

ibu rumah tangga untuk bekerja yang berusia 25 tahun keatas mempunyai peluang lebih besar untuk bekerja. Namun bisa jadi negatif , artinya apabila umur bertambah 1 tahun maka akan menyebabkan penurunan pendapatan, karena umur sudah semakin tua yang secara fisik sudah tidak mampu untuk bekerja.

Pendapatan suami atau keluarga merupakan pendapatan yang diperoleh dengan cara menjual faktor-faktor produksi yang akan diperoleh imbalan jasa-jasa atas pengadaan faktor produksi tersebut dalam bentuk gaji/upah, sewa tanag, modal kerja dan sebagainya. Besarnya pendapatan akan menggambarkan ekonomi keluarga dalam masyarakat yang dapat di kategorikan dalam tiga kelompok, yaitu pendapatan rendah, sedang, dan tinggi.

Suatu keluarga umumnya terdiri dari suami, istri, dan anak-anak, besarnya jumlah anggota keluarga akan lebih banyak tersedia tenaga kerja untuk mencari pekerjaan agar memperoleh pendapatan. Umumnya kepala keluarga penentu utama pendapatan keluarga, namun sebenarnya dalam anggota keluarga lainnya juga ikut berperan. (Darmawan, 2022 : 8-9).

Merujuk pada penelitian terdahulu dan jurnal diantaranya menurut Dwi Utami Zuliawati variabel pendapatan suami memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap probabilitas ibu rumah tangga bekerja di Purworejo, menurut Monica Sri Mayanti & Nasri Bachtiar variabel pendapatan suami memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes, menurut Putu Aris Noviani variabel pendapatan suami memiliki hubungan yang negatif dan tidak

berpengaruh signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan di Pasar Kumbasari Bali.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di duga bahwa variabel pendapatan suami memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap partisipasi ibu rumah tangga bekerja. Karena semakin tinggi tingkat pendapatan suami, dimana bagi perempuan berstatus menikah yang memiliki tingkat pendapatan suami tinggi, maka perempuan berstatus menikah cenderung untuk tidak bekerja dan akan lebih banyak menggunakan waktu *leisurenya* bersenang-senang dan memaksimalkan kepuasan, karena pendapatan suami telah mampu memenuhi segala kebutuhan keluarga.

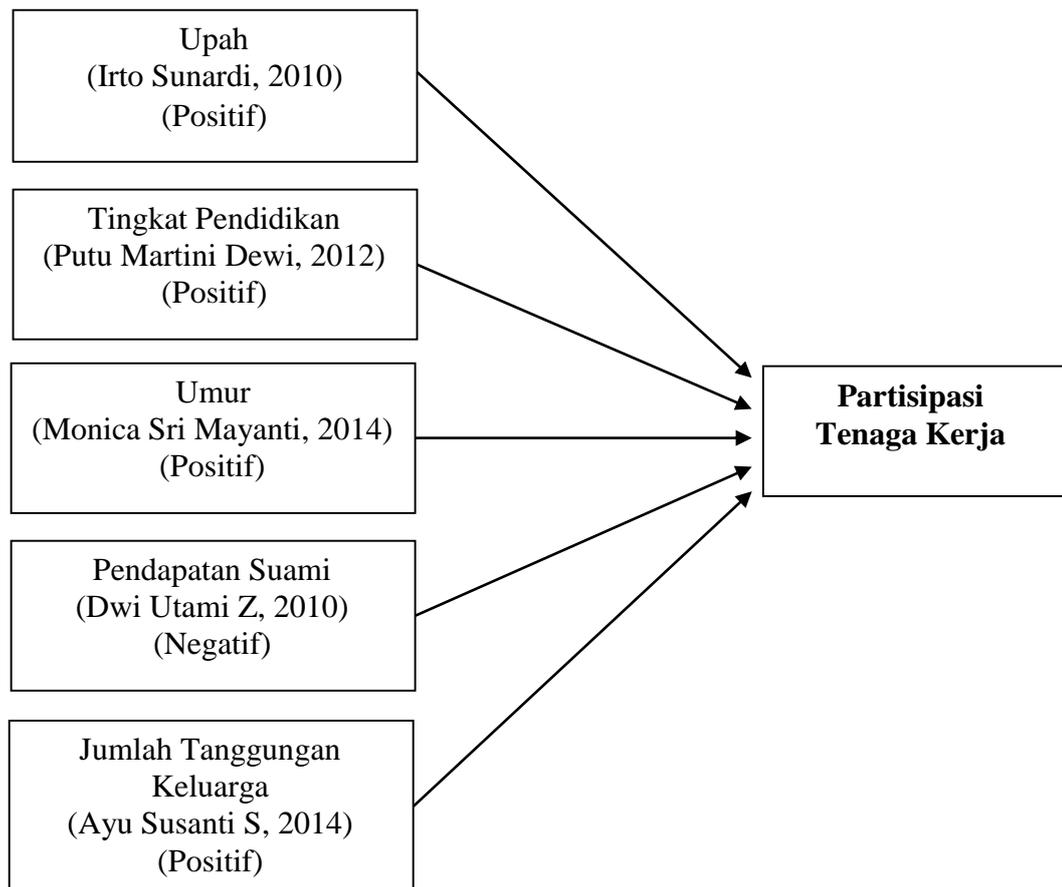
Jumlah tanggungan keluarga merupakan jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dalam rumah tangga tersebut, termasuk istri dan jumlah anak. Di negara berkembang seperti Indonesia, banyak yang menganggap bahwa anak adalah investasi, peningkatan penghasilan digunakan untuk menambah kualitas anaknya yaitu melalui pendidikan yang baik.

Dengan mendapatkan kualitas pendidikan yang baik, maka ada kesempatan bagi anak untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik daripada orang tuanya di masa depan. Karena semakin banyak jumlah anggota keluarga, semakin besar pula jumlah kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga terjadi penerimaan pendapatan yang tidak mencukupi untuk memenuhi segala kebutuhan dan keluarga tersebut akan berada dalam keadaan tidak seimbang atau miskin (Todaro, 1987).

Merujuk pada penelitian terdahulu dan jurnal diantaranya menurut Ayu Susanti S, Nanik Woyanti variabel jumlah tanggungan keluarga memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan menikah di Kabupaten Jepara, menurut Putu Aris Noviani variabel jumlah tanggungan keluarga memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan di Pasar Kumbasari Bali, menurut Endang Purwanti bahwa variabel jumlah tanggungan keluarga memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi tenaga kerja wanita pada industri kerupuk kedelai di kabupaten Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di duga bahwa variabel jumlah tanggungan keluarga memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi ibu rumah tangga bekerja. Karena meningkatnya jumlah tanggungan di dalam sebuah keluarga, maka akan semakin meningkat pula beban kepala keluarga tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin sedikit jumlah tanggungan di dalam sebuah keluarga, maka akan semakin sedikit pula kebutuhan yang harus dipenuhi keluarga, karena setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda.

Berdasarkan uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Suharsimi (2010 : 110) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan dalam suatu penelitian , sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Apabila penelitian telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta telah menetapkan anggapan dasar, maka membuat sutau teori sementara yang sebenarnya masih perlu diuji (di bawah kebenaran).

Berdasarkan kajian teoritis diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Diduga Upah (X1) berpengaruh positif terhadap partisipasi ibu rumah tangga bekerja di Kecamatan Sukaluyu.
2. Diduga Tingkat Pendidikan (X2) berpengaruh positif terhadap partisipasi ibu rumah tangga bekerja di Kecamatan Sukaluyu.
3. Diduga Umur (X3) berpengaruh positif terhadap partisipasi ibu rumah tangga bekerja di Kecamatan Sukaluyu.
4. Diduga Pendapatan Suami (X4) berpengaruh negatif terhadap partisipasi ibu rumah tangga bekerja di Kecamatan Sukaluyu.
5. Diduga Jumlah Tanggungan Keluarga (X5) berpengaruh positif terhadap partisipasi ibu rumah tangga bekerja di Kecamatan Sukaluyu.