

SKRIPSI

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA PESISIR DI KECAMATAN TANETE RIATTANG TIMUR KABUPATEN BONE

ANDI VELIA YUSNAFIRA



DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



SKRIPSI

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA PESISIR DI KECAMATAN TANETE RIATTANG TIMUR KABUPATEN BONE

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

ANDI VELIA YUSNAFIRA
A11115513



Kepada

DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



USULAN PENELITIAN SKRIPSI
ANALISIS PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA PESISIR
SEKTOR INFORMAL DI KECAMATAN TANETE RIATTANG
TIMUR KABUPATEN BONE

disusun dan diajukan oleh:

ANDI VELIA YUSNAFIRA
A11115513

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, November 2018

Pembimbing I

see. Dji
proposal
26/11/18

Dr. H. Madris, DPS., M.Si.
NIP 196012311988111002

Pembimbing II

Retno

Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si
NIP. 197709132002122002

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Hasanuddin



Sanusi
Dr. Sanusi Fattah, S.E., M.Si.
NIP 19690413 199403 1 003



SKRIPSI

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA
PESISIR DI KECAMATAN TANETE RIATTANG TIMUR
KABUPATEN BONE**

disusun dan diajukan oleh:

**ANDI VELIA YUSNAFIRA
A11115513**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **05 Maret** 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. H. Madris, DPS., M.Si.	Ketua	1.....
2	Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si.	Sekretaris	2.....
3	Dr. Paulus Uppun, SE., MA	Anggota	3.....
4	Dr. Fatmawati, SE., M.Si.	Anggota	4.....
5	Fitriwati Djam'an S.E., M.Si.	Anggota	5.....

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sanusi Fatah, S.E., M.Si.
NIP 19690413 199403 1 003



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Velia Yusnafira
NIM : A11115513
Jurusan/Program Studi : Ilmu Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pesisir di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Februari 2019

Yang membuat pernyataan,



Andi Velia Yusnafira



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan hanya untuk Allah SWT yang senantiasa memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya, serta atas izin-Nya Pulalah peneliti mampu menyelesaikan pendidikan dan mendapat gelar sarjana. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan ke alam terang benderang dan senantiasa menjadi suri tauladan bagi umatnya.

Segala usaha dan upaya telah penulis kerahkan untuk menyelesaikan skripsi sebagai syarat agar mendapat gelar sarjana. Skripsi ini tidak akan ada jika tidak ada bantuan dari segala pihak. Terima kasih sebesar sebesarnya untuk kedua orang tua penulis bapak **Drs. Suherman, MH** dan mammi **A. Yuliana, S.Sos** karena telah memberikan limpahan kasih sayang yang tak terhingga, tak henti hentinya mendoakan, memberikan dukungan moril dan materil walaupun terkadang dibumbui dengan amarah. Penulis sadar, semua yang penulis lakukan tidak sebanding dengan apa yang mereka berikan, namun penulis akan selalu berusaha menjadi anak kebanggaan bapak dan mammi. Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih tak terhingga atas seluruh bantuannya, yakni kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Unhas beserta jajarannya.
2. Bapak Dr. Sanusi Fattah, S.E., M.Si. selaku ketua departemen Ilmu Ekonomi & Bisnis Unhas beserta seluruh dosen. Terima kasih atas bantuan dan

la nasehat yang diberikan hingga penulis menyelesaikan studi



3. Ibu Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si. selaku penasehat akademik penulis. Terima kasih atas segala nasehat yang telah diberikan hingga penulis menyelesaikan studi
4. Bapak Dr. H. Madris, DPS., M.Si. selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si. selaku pembimbing II. Terima kasih telah meluangkan waktunya untuk bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi penulis. Terima kasih atas nasehat yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi
5. Dr. Paulus Uppun, SE., MA, Dr. Fatmawati, SE., M.Si, Fitriwati Djam'an S.E., M.Si selaku dosen penguji terima kasih atas waktu yang telah diluangkan serta kritik dan saran yang membangun dalam menyelesaikan skripsi
6. Seluruh responden tenaga kerja wanita pesisir kecamatan tanete riattang timur kabupaten bone. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk dimintai keterangan demi memperoleh data penelitian skripsi
7. Sahabat rasa saudara perempuanku "SEMLOHE" Fitriana Ansyar, Qanitha Firdaus, Nadila Wulan Sari, A.Asiana Batari. Terima kasih telah menjadi sahabat yang tidak pintar tapi rajin, dan selalu hitz di fakultas dan sekitarnya.
8. Teman angkatanku "ANTARES 2015" terima kasih telah menjadi teman angkatan rasa saudara di kampus khususnya untuk KEMA 15, Rumpi no Secret (kalau belum pernah di cerita berarti anda belum populer di kampus), Pejuang malam terima kasih telah mewarnai kehidupan kampus penulis. Semoga selalu seiring sejalan
9. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi (HIMAJIE) kakak-kakak dan adik-adik, terima kasih atas seluruh pelajaran dan



pengalaman yang diberikan yang tak mungkin penulis dapatkan didalam kelas

10. Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi khususnya kabinet segienam terima kasih untuk pengalaman menjalankan roda organisasi selama satu periode kepengurusan. Terkhusus untuk Geng segitiga andalanku sepanjang masa, tanpa segitiga tidak akan ada segienam. Terima kasih untuk drama selama satu periode kepengurusan.
11. Teman-teman Departemen Mekominfo 2018-2019, terima kasih selalu mendengar dan mematuhi segala aturan dan perintah dari penulis. Senang bekerja sama dengan kalian, departemen hitz himajie. Maaf karena tidak berjuang hingga akhir
12. Mudda Gank, KKN Gel.99 Unhas Kelurahan Lompoe Kecamatan Bacukiki Kota pare-pare. Terima kasih telah menjadikan kkn-ku penuh cerita dan merasa bangga bertemu dengan kalian.
13. Exada Awality smansa 2014, geng manis manja sayangku selalu terima kasih atas semua perhatian dan candaan yang diberikan, untuk Mila terima kasih telah menemani penulis mencari responden tak peduli panas dan hujan, untuk Aitun & Arjun terima kasih untuk tetap setia menemani ke Mekdi hingga subuh demi kelancaran skripsi penulis, Widya terima kasih atas pinjaman laptopnya. Terima kasih semua sobatku untuk high school never ending story.
14. Adikku, Andi Nur Azizah. Terima kasih karena selalu memberi dukungan kepada penulis agar tetap semangat untuk bimbingan dan mengerjakan si meski terkadang dia juga sebagai faktor penghambat.



15. Kepada seluruh sahabat, dosen, pegawai, keluarga yang telah memberikan bantuannya yang belum sempat penulis sebutkan.

Terkahir, dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan mengharap kritik dan saran yang membangun karena penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, maka sepenuhnya berasal dari penulis.

Makassar, Februari 2019

Andi Velia Yusnafira



ABSTRAK

Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pesisir di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone

Andi Velia Yusnafira
Madris
Retno Fitrianti

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas tenaga kerja wanita pesisir di kecamatan tanete riattang timur kabupaten bone. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan status kepala rumah tangga. Penelitian ini menggunakan data primer yang di dapat dari kuisioner sebanyak 151 orang responden dan dianalisis dengan model *Logistic Regression Model*. Hasil analisis menunjukkan variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pesisir dan tidak ada perbedaan produktivitas antara tenaga kerja *non single parent* dan *single parent* tenaga kerja wanita pesisir di kecamatan tanete riattang timur kabupaten bone.

Kata Kunci: Produktivitas, Pendidikan, Umur, Pengalaman Kerja, Status Kepala Rumah Tangga



ABSTRACT

Analysis of Productivity of Coastal Women Workers in Tanete Riattang Timur District, Bone Regency

Andi Velia Yusnafira
Madris
Retno Fitrianti

This study aims to analyze the productivity of coastal female labor in the tanete riattang timur district of bone regency. The variables used in this study are education, work experience, age, and status of the head of the household. This study uses primary data obtained from 151 questionnaires and analyzed by the Logistic Regression Model. The results of the analysis show that the variables of education, work experience, and age have a positive effect on the labor productivity of coastal women and there is no difference in productivity between non-single parent workers and single-parent coastal female workers in the tanete riattang timur of bone regency.

Keywords : Productivity, Education, Age, Work Experience, Status of Head of Household



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teoritis	10
2.1.1 Ketenagakerjaan	10
2.1.2 Tenaga Kerja Wanita di Indonesia	11
2.1.3 Produktivitas Tenaga Kerja	14
2.1.4 Pendidikan	17
2.1.5 Pengalaman Kerja	19
2.1.6 Usia	20
2.1.7 Hubungan antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja ..	21
2.1.8 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja	22
2.1.9 Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja	22
2.1.10 Hubungan antara Status Kepala Rumah Tangga dengan Produktivitas Tenaga Kerja	23
Penelitian Terdahulu	24
Kerangka Konseptual	25
Hipotesis	27



BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang lingkup penelitian	28
3.2 Metode Pengumpulan Data	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Metode Analisis Data	30
3.5 Uji Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit Test	31
3.6 Uji Cox dan Snell's R Square	32
3.7 Definisi Operasional	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Wilayah	34
4.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Bone	34
4.1.2 Gambaran Umum Kecamatan Tanete Riattang Timur	35
4.2 Karakteristik Responden	38
4.2.1 Jenis Pekerjaan Tenaga Kerja	38
4.2.2 Pendidikan Tenaga Kerja Wanita	39
4.2.3 Pengalaman Kerja Tenaga Kerja Wanita	40
4.2.4 Usia Tenaga Kerja Wanita	41
4.2.5 Status Kepala Rumah Tangga Tenaga Kerja Wanita	43
4.3 Hasil Estimasi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pesisir Di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone	43
4.3.1 Uji Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit Test	46
4.3.2 Uji Cox dan Snell's R Square	46
4.4 Hasil Analisis dan Implikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pesisir di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone	47
4.4.1 Analisis Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pesisir di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone	47
4.4.2 Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pesisir di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone	49
Analisis Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pesisir di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone	50



4.4.4	Analisis Pengaruh Status Kepala Rumah Tangga terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pesisir di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone	52
BAB V PENUTUP		54
5.1	Kesimpulan	54
5.2	Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN		60



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1	Distribusi Luas Wilayah Tiap Kelurahan/Desa di Kecamatan Tanete Riattang Timur Tahun 2016	36
Tabel 4.1.2	Jumlah Penduduk Tahun 2016	37
Tabel 4.1.3	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Tahun 2016.....	38
Tabel 4.2.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Pekerjaan Tenaga Kerja Wanita Pesisir Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone.....	39
Tabel 4.2.2	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir Tenaga Kerja Wanita Pesisir Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone	40
Tabel 4.2.3	Karakteristik Responden Menurut Pengalaman kerja	40
Tabel 4.2.4	Karakteristik Responden Menurut Usia	42
Tabel 4.2.5	Karakteristik Responden Menurut Status Kepala Rumah Tangga	43
Tabel 4.3.1	Hasil Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pesisir Di Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone.....	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3.1	26
--------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat pesisir pada umumnya merupakan sekumpulan masyarakat yang hidup bersama-sama mendiami wilayah pesisir membentuk dan memiliki kebudayaan yang khas yang terkait dengan ketergantungannya pada pemanfaatan sumberdaya pesisir. Masyarakat pesisir merupakan entitas sosial, ekonomi, ekologi dan budaya yang menjadi batas antara daratan dan lautan di mana di dalamnya terdapat suatu kumpulan manusia yang memiliki pola hidup dan tingkah laku serta karakteristik tertentu. Masyarakat pesisir ini menjadi tuan rumah di wilayah pesisir sendiri. Mereka menjadi pelaku utama dalam pembangunan kelautan dan perikanan, serta pembentuk suatu budaya dalam kehidupan masyarakat pesisir (Seni, 2015).

Masyarakat nelayan merupakan masyarakat tradisional dengan kondisi sosial ekonomi yang memprihatinkan. Masyarakat nelayan benar-benar ketinggalan jika dibandingkan dengan masyarakat luar yang bergerak dibidang lain. Upaya untuk meningkatkan pendapatan dan taraf hidup nelayan sangatlah penting mengingat kondisi sosial ekonominya yang memprihatinkan. Nelayan termasuk salah satu golongan miskin yang perlu diperhatikan. Karena selalu berada pada kehidupan ekonomi yang rendah dengan situasi kerja yang monoton dan dalam melakukan pekerjaan memerlukan fisik yang kuat.

Wanita merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam pembangunan pesisir karena posisinya yang strategis dalam kegiatan berbasis daratan dan kelautan sebagai pedagang pengecer, pengumpul ikan, pedagang



besar, buruh upahan, maupun tenaga pengolah hasil perikanan. Wanita nelayan belum banyak yang ikut terlibat dalam peningkatan perekonomian, sehingga memang perlu pemberdayaan terhadap wanita nelayan dalam hal pengembangan aktivitas luar rumah yaitu salah satunya bekerja pada aktivitas-aktivitas produktif sehingga mereka mampu untuk dapat terlibat dalam peningkatan perekonomian untuk membantu laki-laki nelayan memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga nelayan (Johanes Widodo, 2006).

Fenomena pemberdayaan perempuan ternyata berperan penting terhadap kelangsungan hidup keluarga, baik berkenaan dengan pembinaan moral anak, maupun pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Pola pemanfaatan tenaga kerja pedesaan dalam konteksnya dengan pembagian kerja dalam rumah tangga meliputi baik pekerjaan yang langsung menghasilkan pendapatan uang atau sejenisnya maupun kegiatan pekerjaan rumah tangga. Peranan ibu rumah tangga bukan saja dilihat seberapa besar kontribusi yang telah diberikan dalam menunjang kehidupan sosial ekonomi, namun peran ibu rumah tangga yang lebih luas dapat pula dilihat dari sumbangsiah yang diberikan terhadap lingkungan atau tempat bermukim. Peranan perempuan dalam kehidupan keluarga terutama bagi keluarga yang masih hidup dalam kondisi kemiskinan seperti yang banyak kita jumpai pada masyarakat nelayan yang mata pencahariannya tidak menentu terdapat waktu tertentu para nelayan harus melaut dan ada waktu dimana para nelayan tidak dapat melaut karena kondisi cuaca yang tidak memungkinkan. Dalam kondisi yang demikian maka diperlukan peran isteri untuk membantu ekonomi keluarga dengan melakukan pekerjaan di

h (publik). Kusnadi (2001) berpendapat bahwa, sebagian besar aktivitas
mian di kawasan pesisir melibatkan kaum perempuan dan sistem



pembagian kerja. Pekerjaan di laut merupakan ranah kaum laki-laki, dan perempuan di darat. Peran tersebut telah menempatkan kaum perempuan sebagai penguasa aktivitas ekonomi pesisir. Dampak dari sistem pembagian kerja ini adalah kaum perempuan mendominasi dalam urusan ekonomi rumah tangga dan pengambilan keputusan penting di rumah tangganya.

Usaha yang paling tepat untuk meningkatkan kesejahteraan hidup nelayan adalah dengan mengembangkan usaha ekonomi perikanan dan meningkatkan partisipasi masyarakat melalui peningkatan kualitas sumberdaya manusianya. Tingkat pendapatan nelayan juga masih relatif rendah, hal ini dikarenakan pada usaha yang masih dipengaruhi oleh musim. Masyarakat memperoleh pendapatan lebih tinggi hanya pada musim-musim tertentu saja, sedangkan pada bulan lainnya merupakan bulan paceklik. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, istri nelayan sebagai bagian dari keluarga nelayan juga ikut mencari nafkah sebagai tambahan penghasilan keluarga. Dalam rumah tangga nelayan untuk menambah pendapatan keluarga, biasanya para istri melakukan kegiatan lain yang dapat mendatangkan penghasilan tambahan.

Dalam pembangunan nasional, peranan wanita diarahkan untuk mempertinggi harkat dan martabat wanita, serta ditujukan untuk meningkatkan peran aktif dalam berbagai kegiatan pembangunan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kaum wanita tidak hanya sebagai ibu rumah tangga dan pendidik untuk menanamkan nilai-nilai yang berlaku bagi anak-anaknya, tetapi ikut terlibat dalam mencari nafkah. Selain itu juga terlibat dalam kegiatan masyarakat lainnya (Sukari, 2002).

kesulitan ekonomi dan tuntutan biaya kehidupan yang semakin tinggi, mendorong sebagian besar kaum wanita untuk ikut berperan dalam



meningkatkan pendapatan keluarganya. Bagi kaum wanita yang telah berkeluarga, umumnya mereka bekerja untuk menambah penghasilan suami demi mencukupi biaya kehidupan sehari-hari. Sedangkan bagi wanita yang *single parent*, mereka umumnya bekerja untuk membantu kehidupan orang tua maupun saudaranya. Wanita saat ini tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, bahkan saat mereka bekerja, pendapatannya secara maksimal digunakan untuk memenuhi kebutuhan dalam keluarga. Dorongan dan keinginan wanita untuk bekerja tersebut seingkali tidak didukung oleh ketersediaan lapangan kerja, oleh karena itu mereka cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk bekerja di sektor informal. Sektor informal merupakan bagian angkatan kerja di kota yang berada di luar pasar kerja yang terorganisir, yakni tidak tersentuh kebijakan pemerintah serta dapat meliputi kegiatan usaha yang sifatnya marginal dengan waktu kerja yang tidak teratur (Stephani, 2008).

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan besar dalam menentukan sukses tidaknya dalam kegiatan usaha. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Tinggi rendahnya hasil pekerjaan yang di berikan oleh tenaga kerja dalam suatu proses kerja sangat ditentukan oleh berbagai kondisi yang melantar belakang, sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut baik secara intern (usia, masa kerja, dan jumlah tanggungan keluarga) maupun secara ekstern (keadaan alam dan organisasi).



potensi usaha perikanan, memberikan peluang yang menjanjikan sebagai mata pencaharian atau sumber pendapatan masyarakat, namun kinerja

di subsektor perikanan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang melakukannya. Menurut Satria (2015) bahwa subsektor sumber daya manusia di subsektor perikanan masih rendah. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan rendahnya produktivitas, sementara itu rendahnya produktivitas akan menyebabkan rendahnya pendapatan yang menjadi penyebab dari ketidakmampuan manusia dalam meningkatkan kualitas hidupnya. Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal. Secara umum tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak menguntungkan jika produktivitas ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Selain itu, peningkatan produktivitas juga dapat memberi dampak peningkatan langsung pada standar hidup.

Salah satu kabupaten yang berada di Sulawesi Selatan yang memiliki kawasan pesisir adalah Kabupaten Bone. Wilayah Kabupaten Bone memiliki potensi kelautan dan perikanan yang cukup besar. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya daerah pesisir yang dimiliki oleh Kabupaten Bone yang berpotensi terhadap subsektor perikanan, khususnya dalam industri pengolahan dan pemasaran hasil tangkapan nelayan. Peranan sektor informal ini dalam menyerap tenaga kerja perempuan relatif besar. Salah satu kecamatan di kabupaten Bone yang memiliki kawasan pesisir yaitu kecamatan Tanete Riattang Timur yang mempunyai enam kelurahan di daerah pesisir. Sektor informal merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja.

Makin banyaknya kaum perempuan yang bekerja pada sektor industri
di sektor informal tentunya memiliki berbagai macam masalah, terutama
yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Salah satu ukuran kualitas sumber



daya manusia adalah produktivitas tenaga kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan mempunyai tingkat produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan yang kurang berkualitas. Maka penting untuk membahas bagaimana peran tenaga kerja perempuan dalam usaha peningkatan pendapatan keluarga dilihat dari produktivitas kerjanya.

Banyaknya tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan sumber-sumber ekonomi yang diolah.

Sumber daya yang berkualitas dapat diperoleh dari pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang memungkinkan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses



produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja. Tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi maka akan mendapatkan upah sesuai dengan apa yang dimilikinya.

Selain itu Pengalaman (lama) kerja juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan

itasnya, (Amron 2009).



Usia adalah usia tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun. Semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif (15-50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang yang menyebabkan produktivitas kerjanya menurun. Hal ini sangat memungkinkan harus dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, Simanjuntak dalam Catur (2013).

Kedudukan dan peranan kaum perempuan pesisir atau istri nelayan padamasyarakat pesisir sangat penting karena dalam sistem pembagian kerja secara seksual pada masyarakat nelayan kaum perempuan pesisir atau istri nelayan mengambil peranan yang besar dalam kegiatan sosial-ekonomi didarat, sementara laki-laki berperan dilaut untuk mencari nafkah dengan menangkap ikan. Dengan katalain, darat adalah ranah perempuan sedangkan laut adalah ranah laki-laki. Dampak dari pembagian kerja diatas mengharuskan kaum perempuan pesisir untuk selalu terlibat dalam kegiatan publik, yaitu mencari nafkah keluarga sebagai antisipasi jika suami mereka tidak memperoleh penghasilan. Kegiatan melaut merupakan kegiatan yang terikat oleh musim. Oleh karena itu, nelayan yang melaut belum bisa dipastikan memperoleh penghasilan (Laila, 2015).

Mengingat pentingnya peranan perempuan dalam rumah tangga, maka menjadi penting mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja perempuan . Oleh karena itu, berdasarkan fenomena diatas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang ” **Analisis Produktivitas tenaga kerja Wanita Pesisir Di**

an Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone”.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa Pengaruh pendidikan,usia,pengalaman kerja, memengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita pesisir di kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone ?
2. Apakah ada perbedaan produktivitas antara tenaga kerja wanita *non single parent* dan *single parent*?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis Pengaruh pendidikan,usia,pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja wanita pesisir di kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone dan mengetahui perbedaan produktivitas tenaga kerja *non single parent* dan *belum non single parent*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi instansi-instansi terkait dalam rangka menetapkan kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini juga dapat sebagai bahan masukan bagi semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja yang berusia minimal 15 tahun atau lebih yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa (Data Statistik Indonesia, 2009). Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau labor force dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau Labor Force terdiri dari golongan yang bekerja, golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja dibedakan menjadi 3 golongan, yakni : golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya, Simanjuntak dalam Retno (2017).

Angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi, 2003).

Menurut BPS (2017), bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang
nya dalam periode referensi (seminggu) adalah bekerja dan mencari
n. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya
periode referensi (seminggu) adalah sekolah, mengurus rumah tangga



maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja dan lainnya.

2.1.2 Tenaga Kerja Wanita di Indonesia

1. Pengertian Tenaga Kerja Wanita

Tenaga kerja wanita merupakan satu pekerja berjenis kelamin wanita yang ikut berperan serta dalam pembangunan baik tingkat nasional maupun di tingkat daerah. Hal ini sesuai dengan undang-undang Nomor 14 tahun 1969, pasal 1 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. GBHN 1988 dalam bidang peranan wanita dalam pembangunan bangsa, wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber instansi bagi pembangunan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria disegala bidang kehidupan bangsa dalam segenap kegiatan pembangunan.

Demikian juga jika tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan atau pabrik maupun yang menjual jasa dari tenaganya, harus mendapat perlindungan yang baik atas keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Hal ini telah diterapkan dalam pasal 10 UU No. 1969, yang berlaku baik tenaga kerja pria maupun wanita yang menyebutnya bahwa pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup : Norma Keselamatan Kerja, Norma Kesehatan Kerja dan hygiene perusahaan, Norma Kerja, dan Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitas dalam hal kecelakaan kerja.

Pemerintah mempunyai kewajiban membina perlindungan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, dan tidak membedakan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja wanita. Undang-undang No. 14 tahun 1969, pasal 2 menyebutkan Didalam menjalankan undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya



tidak boleh diadakan diskriminasi". Namun dalam kenyataan menunjukkan bahwa ada peraturan-peraturan atau ketentuan yang hanya diperuntukkan sifat kodrat wanita, yang pada saat tertentu mengalami haid, hamil, melahirkan dan sebagainya. Mengingat hal demikian pemerintah membina perlindungan kerja yang khusus bagi tenaga kerja wanita.

Wanita Indonesia yang berjumlah lebih dari separuh penduduk, merupakan potensi yang wajib diperhitungkan. Kegiatan dan peranannya perlu diselaraskan guna menunjang program pembangunan Nasional. Tenaga Kerja Wanita adalah tiap wanita yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa, untuk memnuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam hal ini bukan saja buruh wanita, karyawati atau buruh-buruh wanita yang merupakan tenaga kerja tetapi juga mereka yang bekerja mandiri. Semuanya merupakan tenaga kerja yang sangat penting bagi perekonomian negara. Penyediaan kesempatan kerja bagi wanita menjadi begitu penting keberadaannya. Hal tersebut mejadi beralasan karena wanita khususnya mereka yang berasal dari keluarga miskin merupakan tenaga yang potensial bagi kesejahteraan keluarganya bahkan acapkali memberikan sumbangan yang besar bagi kelangsungan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

2. Jam Kerja Tenaga Kerja Wanita

Masyarakat dunia pada umumnya masih dibayangi oleh sistem Patriarkal, demikian juga di Indonesia. Struktur masyarakat umumnya masih bersifat patriarkal dan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga. Sistem patriarkal

an struktur yang mengabsahkan bentuk struktur kekuasaan dimana ndominasi wanita. Dominasi ini terjadi karena posisi ekonomis wanita



lebih lemah dari lelaki sehingga wanita dalam pemenuhan kebutuhannya sangat tergantung pada lelaki. Kondisi ini merupakan implikasi dari sistem patriarkal yang memisahkan peran utama antara lelaki dan wanita dalam keluarga, lelaki berperan sebagai kepala keluarga, terutama bertugas di sektor publik sebagai pencari nafkah, memberi peluang bagi lelaki untuk memperoleh uang dari pekerjaannya, sedang wanita sebagai “Ratu rumah tangga”, terutama bertugas di sektor domestik sebagai pendidik anak dan pengatur rumah tangga yang tidak memperoleh bayaran.

Untuk pemenuhan kebutuhannya wanita tergantung kepada lelaki sebagai pencari nafkah. Pembagian peran di sektor publik untuk lelaki dan di sektor domestik untuk wanita ini terlihat jelas di lingkungan keluarga ekonomi menengah ke atas, sedangkan pada keluarga ekonomi rendah/bawah pembagian peran kerja berdasarkan sistem patriarkal mengalami perubahan. Kesulitan ekonomi memaksa mereka kaum wanita dari kelas ekonomi rendah untuk ikut berperan dalam meningkatkan pendapatan keluarganya dengan bekerja di luar sektor domestik (yang memang dianggap sebagai peran kodrati mereka) dan di sektor publik selanjutnya akan disebut peran ganda.

Keterlibatan wanita dalam pasar tenaga kerja ditinjau dari perspektif Karl Marx erat kaitannya dengan perkembangan sistem kapitalis. Pada dasarnya perkembangan kapitalis sangat tergantung pada akumulasi modal dengan demikian kedudukan buruh dalam sistem ini hanya merupakan komoditi yang dinilai dengan nilai tukar di pasar bebas. Untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dari proses produksinya maka sistem ini berupaya untuk

biaya proses produksi seminimal mungkin, sehingga pada prakteknya buruh dibayar murah, tapi buruh harus mencurahkan waktu yang panjang



untuk bekerja bagi kepentingan kapitalis. Perspektif Marx menggambarkan dengan cara ini kapitalis memperoleh keuntungan yang besar sehingga bisa menjadi modal untuk mengembangkan usaha. Perkembangan usaha ini selanjutnya memerlukan penambahan jumlah tenaga kerja, karena tenaga kerja yang tersedia sudah tidak memadai lagi, maka kekurangan tenaga kerja diambil dari keluarga buruh, yakni dengan melibatkan anggota keluarga mereka. Marx dan Engels dalam hal ini mengemukakan keluarga kelas proletar. Khususnya ekonomi individu dalam kelas buruh sedemikian memprihatinkan sehingga istri dan anak-anak mereka terpaksa bekerja berjam-jam lamanya dalam pabrik untuk mencukupi pendapatan demi kelangsungan keluarga mereka, Sedarmayanti (dalam Onesimus 2012).

Memperhatikan faktor di atas terlihat bahwa keterlibatan wanita dalam pasar tenaga kerja merupakan pengaruh dari faktor ekstern yang merupakan faktor penarik untuk bekerja yakni adanya kesempatan kerja yang ditawarkan oleh kapitalis. Serta faktor intern, yang merupakan faktor pendorong untuk bekerja yakni desakan atau kesulitan ekonomi keluarga. Faktor kesempatan kerja dan faktor untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi inilah yang pada hakekatnya menghantarkan kaum wanita untuk bekerja di sektor publik.

2.1.3 Produktivitas Tenaga Kerja

Dikutip oleh Rusli Syarif (dalam Widodo, 2015) mengatakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara

atas keseluruhan dan pengorbanan yang dilakukan”. Menurut Blocher, dan Lin (dalam Widodo, 2015) Produktivitas adalah hubungan antara



berupa output yang dihasilkan dan berupa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Husien Umar (dalam Widodo, 2015) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (Output) dengan keseluruhan sumber daya digunakan (input).

a. Teori produktivitas dengan pendekatan *Cobb-Douglas*

Fungsi produksi adalah hubungan diantara faktor – faktor produksi dan tingkat produksi yang diciptakannya. Tujuan dari kegiatan produksi adalah memaksimalkan jumlah output dengan sejumlah input tertentu. Fungsi produksi merupakan suatu fungsi yang menunjukkan hubungan matematik antara input yang digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat output tertentu (Nicholson dalam Mahendra, 2014).

Konsep yang digunakan dalam mengukur tingkat produktivitas kerja tenaga kerja adalah mengacu pada konsep yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta input yang digunakan, yakni adalah tenaga kerja per satuan waktu (Setiawati,2006). Dalam penelitian ini produktivitas diukur dengan membandingkan tingkat upah dengan jam kerja yang digunakan (Rupiah/jam). Teori mengenai produktivitas dalam kegiatan ekonomi sangat berperan penting dalam menunjang kegiatan produksi agar mampu memberikan output yang diharapkan. Pendekatan Cobb-Douglas (1928), dalam dunia ekonomi dikenal sebagai bentuk fungsional dari fungsi produksi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara jumlah output dan input. Model pengukuran produktivitas sering didasarkan pada fungsi produksi Cobb Douglas. Fungsi

dengan pendekatan Cobb Doglas menggunakan rumus sebagai berikut:



$$Q = K^\alpha \cdot L^\beta, Q = A \cdot K^\alpha \cdot L^\beta$$

Dimana:

Q = total produksi (nilai semua barang yang diproduksi dalam setahun)

L = input tenaga kerja yang digunakan

K = input modal yang digunakan

A = produktivitas faktor total

α dan β adalah elastisitas output dari tenaga kerja dan modal, dimana $\alpha + \beta = 1$

Untuk kegiatan di sektor informal, elastisitas output dari tenaga kerja relatif jauh lebih besar dibandingkan elastisitas output dari modal, hal ini disebabkan karena untuk jenis kegiatan ekonomi informal, umumnya mereka lebih menggunakan jumlah tenaga kerja dalam jumlah banyak (padat karya) sehingga output yang dicapai nantinya akan bergantung pada tingkat tenaga kerja yang digunakan.

b. Teori Alokasi Waktu Kerja

Teori alokasi waktu kerja didasarkan pada teori utilitas. Dalam teori ini, Adam Smith menyatakan bahwa alokasi waktu individu dihadapkan pada dua pilihan yaitu bekerja atau tidak bekerja untuk menikmati waktu luangnya. Dengan bekerja berarti akan menghasilkan upah yang selanjutnya akan meningkatkan pendapatan. Meningkatnya pendapatan dapat digunakan untuk membeli barang-barang konsumsi yang dapat memberikan kepuasan. Jumlah pendapatan yang diterima akan berbanding lurus dengan alokasi waktu kerja yang digunakan.



c. Teori Human Capital Dalam Konsep Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam teori Human Capital, dikemukakan suatu pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital atau barang modal sebagaimana barang-barang modal lainnya. Human capital dapat didefinisikan sebagai jumlah total dari pengetahuan, skill, dan kecerdasan rakyat dari suatu negara yang diperoleh melalui pendidikan dan merupakan kekuatan utama bagi pertumbuhan ekonomi. Menurut Lamba (dalam Catur 2013), human capital lebih banyak menekankan pada pentingnya pengetahuan dan skill yang diinvestasikan pada manusia, pengetahuan dan skill tersebut nantinya akan dapat meningkatkan competitive advantage dimana manusia itu bekerja.

Investasi bukan hanya dilakukan pada bidang usaha, Akan tetapi dapat juga dilakukan terhadap sumber daya manusia. Prinsip investasi dalam bidang sumber daya manusia adalah dengan mengorbankan sejumlah dana dan kesempatan memperoleh selama proses investasi, diperoleh sebagai imbalannya adalah tingkat penghasilan lebih tinggi untuk mencapai tingkat konsumsi lebih tinggi pula. Investasi ini adalah dalam bentuk pendidikan. Modal manusia adalah akumulasi investasi yang terdapat pada seseorang (kecakapan, pendidikan dan pelatihan kerja). Modal (sumber daya) manusia dapat meningkatkan produktivitasnya dimasa mendatang (Mankiw, 2003:542).

2.1.4 Pendidikan

Menurut Todaro (2003) pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai

penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas dan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan



untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, Simanjuntak dalam Susilowati (2008). Tingkat pendidikan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja.

Pengertian pendidikan menurut istilah ada beberapa pengertian. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 UU RI No. 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Menurut Muhajir, pendidikan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subyek didik berkembang ke tingkat normatif yang lebih baik, dengan cara yang baik dalam konteks positif, Zaim dalam Rahmat Lubis (2009).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan adalah merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal, Zaim dalam Rahmat

(2009). Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk



memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2.1.5 Pengalaman Kerja

Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2001) menyatakan bahwa masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, dinyatakan bahwa pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan Siagian (2008) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitnet dan Kinicki (2004), menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Puspaningsih (2004). Pengalaman merupakan proses

perencanaan dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pengalaman formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses



yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek, Knoers dan haditono (2001).

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi.

Simanjuntak dalam Susilowati (2008) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.6 Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang menjadi golongan terselubung. Proporsi penduduk berusia muda (15-19 tahun) yang kurang dari 35 jam per minggu memiliki tingkat pengangguran



terselubung yang lebih besar (36,68%) dibandingkan dengan penduduk yang berusia 20 sampai dengan 39 tahun. penelitian Soeprobo (2002) yang menyatakan bahwa usia muda merupakan puncak tinggi pengangguran dan bertambahnya usia dan tanggung jawab dalam kehidupan mengakibatkan orang memilih untuk tidak menganggur. Bila dikaitkan dengan produktivitas tenaga kerja maka jelas terlihat bahwa usia muda merupakan usia dengan produktivitas rendah, dengan bertambahnya usia dan meningkatnya pemenuhan kebutuhan hidup maka tenaga kerja cenderung akan meningkatkan produktivitasnya untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik. Akan tetapi, peningkatan usia tenaga kerja kern bali menurunkan produktivitas tenaga kerja sehingga probabilitas terpapar menjadi pengangguran terselubung semakin meningkat.

2.1.7 Hubungan antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut, Simanjuntak dalam Catur (2013) Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, Kurniawan (2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.



2.1.8 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pengalaman kerja diukur dari masa kerja, lama kerja dapat meningkatkan wawasan dan keterampilan baik secara horisontal maupun secara vertikal. Peningkatan secara vertikal berarti memperdalam mengenai suatu bidang tertentu. Apabila latihan-latihan tersebut betul-betul dikaitkan dalam penggunaan pekerjaan sehari-hari dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja juga berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya latihan yang diperoleh Simanjuntak dalam Catur (2013).

Pengalaman kerja berproduksi dapat ditunjukkan oleh komulatif produksi dari minggu ke minggu, bulan ke bulan dan tahun ke tahun, Karena itu apabila komulatif untuk produksi bertambah berarti pengalaman kerja juga bertambah, dan apabila komulatif produksinya mencapai dua kali lipat berarti pengalaman kerjanya juga bertambah dua kali lipat.

Pengalaman kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Asumsi dasar yang digunakan adalah semakin lama orang bekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas orang tersebut, sehingga akan memperoleh hasil yang memuaskan dan dapat meningkatkan pendapatan mereka. Karena lama bekerja serta tingkat pengetahuan yang lebih banyak memungkinkan seseorang akan lebih produktif jika dibandingkan dengan yang relatif kurang dalam memperoleh pengalaman kerja (Wirosuhardjo, 1996:30).

2.1.9 Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja

usia adalah usia tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai ulang tahun yang dinyatakan dalam tahun. Semakin lanjut usia seseorang diatas usia



produktif (15-50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang yang menyebabkan produktivitas kerjanya menurun. Hal ini sangat memungkinkan harus dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, Simanjuntak dalam Catur (2013). Tingkat usia berpengaruh terhadap kemampuan fisik karyawan, hal-hal baru tenaga kerja yang berusia lebih dari 55 tahun, curahan jam kerjanya semakin menurun karena usia tua. Tenaga kerja yang berusia lanjut merupakan faktor produksi yang khusus dan berbeda dari faktor produksi yang lain, Karena kekhususan dan kemampuan fisik serta mental mereka. Pekerjaan dan curahan jam kerja yang mereka berikanpun berbeda.

2.1.10 Hubungan antara Status Kepala Rumah Tangga dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Peran gender yang melekat pada kaum laki-laki sebagai pencari nafkah dus kepala keluarga, sedangkan perempuan adalah ibu rumah tangga, adalah format baku yang masih melekat erat dalam pola pikir masyarakat dan seakan-akan sulit untuk ditembus oleh realitas zaman yang semakin berubah. Dampak dari itu semua adalah kontrol terhadap peran reproduksi perempuan tetap pada posisi semula, yaitu apapun bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan, berapapun besar gaji perempuan, tetap saja dinilai sebagai kerja sembilan dan pencari uang tambahan, meski hasilnya untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. perempuan yang memikul tanggungjawab tunggal menghidupi keluarganya (Julia Cleves Mosses, 2007:55). Pengertian ini linier dengan pengertian kepala keluarga itu sendiri, yaitu orang yang mempunyai

jawab baik secara ekonomi maupun sosial terhadap keluarganya. Undang-undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan KHI, kepala



keluarga identik dengan pencari nafkah dan memenuhi semua kebutuhan hidup anggota keluarganya. Oleh karena itu, yang dimaksud dengan perempuan kepala keluarga dalam konteks ini adalah perempuan yang memikul tanggungjawab tunggal untuk menghidupi keluarganya, sehingga dia adalah pencari nafkah utama dan juga harus memenuhi semua kebutuhan hidup anggota keluarganya.

Karyawan yang *non single parent* akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Besar kemungkinannya bahwa karyawan yang tekun dan puas terhadap pekerjaannya terdapat pada karyawan yang telah *non single parent*. Selain itu, karyawan yang telah *non single parent* memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah atau yang berstatus sebagai *single parent*. Sehingga dapat dikatakan Status Kepala Rumah Tangga dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins 2006).

2.2 Penelitian Terdahulu

Sri Murni Dewi (2012) dengan jurnalnya yang berjudul Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hills Malang. Diketahui dari hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada pengerjaan atap baja ringan dengan.

Herawati (2013), dalam penelitian “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Shuttlecock Kota Tegal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel



upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan usia berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock di Kota Tegal. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan alat analisis regresi.

Rendy (2014), dalam penelitian “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi Ukm Home Industri Sepatu Ud.Perkasa Surabaya).” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel usia, pengalaman kerja, beban tanggungan dan upah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa semua variabel, usia, pengalaman kerja, 10 beban tanggungan dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi UD.Perkasa Surabaya.

Catur Wulandhari (2013), dalam penelitian “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal (Studi Kasus Pedagang di Kota Malang.” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel yang merupakan karakteristik ekonomi dan sosial yang ditemukan berpengaruh secara terhadap produktivitas pekerja informal wanita di Kota Malang adalah variabel Usia ,Status perkawinan, Pengalaman kerja, Lokasi, Jarak, Status pekerjaan, Sistem pengupahan dan Keamanan Usaha.

2.3 Kerangka Konseptual

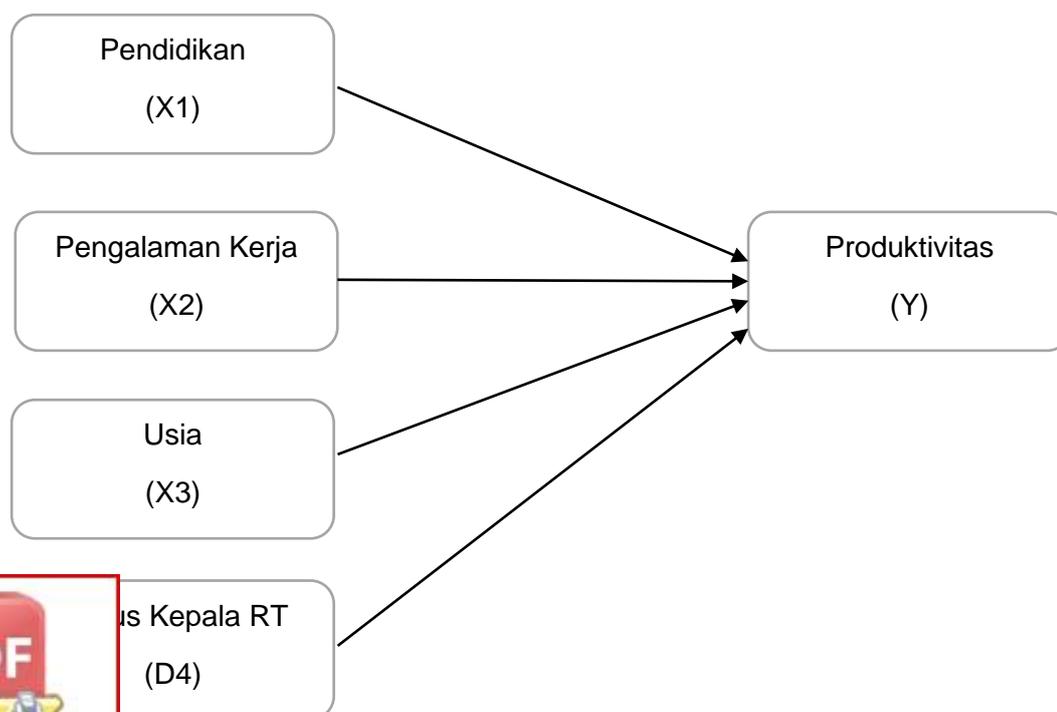
Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada



dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pendidikan yang semakin tinggi tingkat pendidikan maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, pengalaman kerja semakin lama orang bekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas orang tersebut sehingga akan memperoleh hasil yang memuaskan dan dapat meningkatkan, usia yang Semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif (15-50 tahun) pada suatu titik puncak tertentu maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang yang menyebabkan produktivitas kerjanya menurun dan status perkawinan yang ketika tenaga kerja telah menikah maka produktivitas akan meningkat mengingat jumlah tanggungan keluarga begitupun sebaliknya. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar.

Gambar 2.3.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat dibuat dugaan sementara yaitu :

1. Diduga Pendidikan, pengalaman kerja, usia berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita.
2. Di duga ada perbedaan produktivitas antara tenaga kerja *non single parent* dan *single parent*.

