



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN BURUH
TENAGA KERJA WANITA DI TTN AJUNG KECAMATAN AJUNG
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**Yayuk Sri Wulandari
NIM. 120810101179**

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN BURUH
TENAGA KERJA WANITA DI TTN AJUNG KECAMATAN AJUNG
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Yayuk Sri Wulandari
NIM. 120810101179**

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada kedua orang tua saya bapak SUJIYONO dan ibu TRI NUR DIANA yang telah memberikan kasih sayang segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan.

Sebagai tanda terimakasih selama lima tahun telah memberikan Ilmu yang bermanfaat untuk masa depan. Persembahan karya tulis ini untuk Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.

(QS. Al Baqarah:216)

Lebih baik letih karena kerja keras dan direndahkan karena belum mampu saat muda daripada menyesal menjadi orang tua yang miskin dan sakit-sakitan karena hanya mengejar kesenangan sementara saat muda.

(Mario Teguh)

Keberuntungan tidak akan datang begitu saja, tetapi akan datang pada orang yang siap untuk menghadapi keberuntungan itu.

(Adhitya Wardhono)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yayuk Sri Wulandari

NIM : 120810101179

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Buruh Tenaga Kerja Wanita Di TTN Ajung Di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang telah disebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember,

Yang menyatakan,

Yayuk Sri Wulandari

NIM. 120810101179

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN BURUH
TENAGA KERJA WANITA DI TTN AJUNG KECAMATAN AJUNG
KABUPATEN JEMBER**

Oleh

Yayuk Sri Wulandari
NIM. 120810101179

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Prof. Dr. H. Mohammad Saleh. M. Sc

Dosen Pembimbing II : Dr. Teguh Hadi Priyono. S.E, M.Si

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Buruh
Tenaga Kerja Wanita Di TTN Ajung Di Kecamatan Ajung
Kabupaten Jember
Nama : Yayuk Sri Wulandari
NIM : 120810101179
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Mohammad Saleh. M.Sc
NIP. 195608311984031002

Dr. Teguh Hadi Priyono. S.E, M.Si
NIP.197002061994031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Dr. Sebastiana Viphindrartin S.E, M.Kes
NIP. 196411081989022001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN BURUH
TENAGA KERJA WANITA DI GUDANG TEMBAKAU TTN AJUNG
KECAMATAN AJUNG KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Yayuk Sri Wulandari

NIM : 120810101179

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

.....

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Drs. Sunlip Wibisono, M.Kes. (.....)
NIP. 195812061986031003
2. Sekretaris : Dra. Anifatul Hanim, M.Si. (.....)
NIP. 196507301991032001
3. Anggota : Regina Niken Wilantari, SE, M.Si. (.....)
NIP. 197409132001122001

Foto 4 X 6

warna

Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak
NIP. 197107271995121001

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Buruh Tenaga Kerja Wanita Di
TTN Ajung Di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember

Yayuk Sri Wulandari

*Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember*

ABSTRAK

Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi menjadi perhatian di setiap negara di seluruh dunia. Hal ini dikarenakan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi menjadi salah satu tolak ukur dari perkembangan negara. Tujuan pembangunan ekonomi di samping untuk menaikkan pendapatan nasional riil juga untuk menaikkan produktivitas. Pembangunan ekonomi sangat diperlukan untuk memperkecil tingkat pengangguran. Penduduk suatu negara merupakan sumber daya manusia yang memiliki potensi atau peranan yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi. Penduduk tersebut digolongkan berdasarkan pada jenis kelamin yang terdiri atas laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari narasumber menggunakan wawancara dan kuesioner terstruktur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode OLS. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel umur, dan masa kerja berpengaruh terhadap pendapatan. Sedangkan jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh terhadap pendapatan.

Kata Kunci: Pendapatan, umur, jumlah tanggungan keluarga, masa kerja, OLS.

Factors Affecting Female Workers' Labor Income At TTN Ajung In Ajung Sub-district Jember District

Yayuk Sri Wulandari

*Department of Economics and Development Studies, Faculty of Economics and
Business
University of Jember*

ABSTRACT

Growth and economic development are of concern in every country around the world. This is because growth and economic development become one of the benchmarks of the development of the country. The purpose of economic development in addition to raising real national income is also to increase productivity. Economic development is needed to reduce the unemployment rate. A country's population is a human resource that has considerable potential or role in economic development. The population is classified based on sex consisting of men and women. This study uses the primary data obtained from resource persons using interviews and structured questionnaires. The method used in this research is OLS method. The result of the analysis shows that the variables of age, working period and husband's employment status have an effect on income. While the number of family dependents have no effect on income.

Keywords: Income, age, number of family dependent, length of service, OLS.

RINGKASAN

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Buruh Tenaga Kerja Wanita Di TTN Ajung Di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember; Yayuk Sri Wulandari; 120810101179; 2018: 80 Halaman (sesuaikan mulai bab 1-5); Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi menjadi perhatian di setiap negara di seluruh dunia. Hal ini dikarenakan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi menjadi salah satu tolak ukur dari perkembangan negara. Tujuan pembangunan ekonomi di samping untuk menaikkan pendapatan nasional riil juga untuk menaikkan produktivitas. Pembangunan ekonomi sangat diperlukan untuk memperkecil tingkat pengangguran. Penduduk suatu negara merupakan sumber daya manusia yang memiliki potensi atau peranan yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi. Penduduk tersebut digolongkan berdasarkan pada jenis kelamin yang terdiri atas laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari narasumber menggunakan wawancara dan kuesioner terstruktur.

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh umur, jumlah tanggungan keluarga, dan masa kerja, terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di kecamatan ajung kabupaten jember.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode OLS. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel umur, dan masa kerja berpengaruh terhadap pendapatan. Sedangkan jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh terhadap pendapatan. Hasil peneliti ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel umur, dan masa kerja, secara simultan, variabel umur, jumlah tanggungan keluarga, dan masa kerja. Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita TTN ajung kecamatan ajung kabupaten jember.

SUMMARY

Factors Affecting Female Workers' Labor Income At TTN Ajung In Ajung Sub-district Jember District; Yayuk Sri Wulandari; 120810101179; 2018: 80 Pages (adjust starting chapters 1-5); Department of Economics and Development Studies Faculty of Economics and Business University of Jember.

Growth and economic development are of concern in every country around the world. This is because growth and economic development become one of the benchmarks of the development of the country. The purpose of economic development in addition to raising real national income is also to increase productivity. Economic development is needed to reduce the unemployment rate. A country's population is a human resource that has considerable potential or role in economic development. The population is classified based on sex consisting of men and women. This study uses the primary data obtained from resource persons using interviews and structured questionnaires.

Basically, this study aims to determine the effect of age, the number of family dependents, and years of service, on the income of female laborers in district ajung district jember.

The method used in this research is OLS method. The results of the analysis show that the variables of age, and tenure affect the income. While the number of family dependents have no effect on income. The results of this study showed that partially variable age, and length of service, simultaneously, the age variable, the number of family dependents, and years of service. Simultaneously significant effect on the earnings of female labor workers TTN ajung district ajung district jember.

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim. Puji syukur ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Tenaga Kerja Wanita Di TTN Ajung Kecamatan Ajung Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini, tentunya tak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis pada kesempatan ini menyampaikan ungkapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mohammad Saleh M.Sc, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan mendampingi penulis dalam penyusunan skripsi ini;
2. Bapak Dr. Teguh Hadi Priyono S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan mendampingi penulis dalam penyusunan skripsi ini;
3. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember beserta staf edukatif dan staf administrasi;
4. Ibu Dr. Sebastiana Viphindartin S.E., M.Kes., selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Bapak Dr. Siswoyo Hari Santoso S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama studi;
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember serta Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Perpustakaan Pusat Universitas Jember;

7. Ayahanda Sujiyono dan Ibunda Tri Nur Diana yang selalu menemani dan memberikan Do'a kepada penulis sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan lancar;
8. Seluruh teman-teman kuliah di Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan angkatan 2012 dan angkatan 2013 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas semua kebersamannya;
9. Semua teman-teman KKN kelompok 064 Desa Jambearum Kecamatan Sumber Jambe tahun 2016;
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu penyelesaian skripsi ini;
11. Almamater yang kebanggakan dan kucintai.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat menyempurnakan hasil penulisan ini sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak dan menjadi sumber inspirasi bagi penulisan karya ilmiah yang sejenis di masa mendatang.

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN.....	v
SKRIPSI.....	vi
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vii
PENGESAHAN	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
RINGKASAN	xi
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Pendapatan.....	11
2.1.2 Sistem dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan.....	13
2.1.2 Fungsi Pendapatan	15

2.3	Pengertian Tenaga Kerja.....	18
2.4	<i>Human Capital Theory</i>	20
2.5	Teori Strategi Kelangsungan Hidup Keluarga.....	20
2.4	Umur.....	20
2.5	Jumlah tanggungan keluarga.....	20
2.6	Masa kerja.....	21
2.7	Hubungan yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Wanita.....	27
2.7.1	Hubungan Antara Umur Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Wanita.....	29
2.7.2	Hubungan Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Upah Tenaga Kerja Wanita.....	30
2.7.3	Hubungan Antara Masa Kerja Pekerja Terhadap Upah Tenaga Kerja Wanita.....	30
2.8	Penelitian Terdahulu.....	29
2.9	Kerangka Konseptual.....	33
2.10	Hipotesis Penelitian.....	36
BAB 3. METODE PENELITIAN.....		38
3.1	Rancangan penelitian.....	38
3.1.1	Unit Analisis.....	31
3.1.3	Lokasi Penelitian.....	38
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	39
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.3.1	Wawancara.....	39
3.3.2	Kuesioner.....	40
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	Error!
Bookmark not defined.		
3.5	Metode analisis data.....	40

3.6	Uji Statistik.....	40
3.6.1	Uji F.....	40
3.6.2	Uji t.....	41
3.6.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	42
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1	Gambaran Umum.....	46
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	46
4.1.2	Karakteristik Responden.....	47
4.2	Hasil Uji Statistik.....	49
4.2.1	Uji F.....	50
4.2.2	Uji t.....	51
4.2.3	Koefisien determinasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.3	Analisis Deskriptif Statistik.....	43
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	51
4.5	Pembahasan.....	53
4.5.1	Pengaruh umur terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita.....	54
4.5.2	Pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap pendapat buruh tenaga kerja wanita.....	55
4.5.3	Pengaruh masa kerja terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita.....	55
BAB 5. PENUTUP.....		56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....		57

LAMPIRAN 62

DAFTAR TABEL

Halaman

1.1 Volume (Kg) dan Nilai Ekspor (US \$) Menurut Jenis Komoditas Kabupaten
Jember2011.....4

2.1 Penelitian Sebelumnya.....24

3.1 Matrik Analisa.....32

4.1 Luas Wilayah (km²) Kecamatan Menurut Klasifikasi Lereng.....36

4.2 Hasil Uji Ststistik40

4.3 Hasil Asumsi Uji Klasik.....41

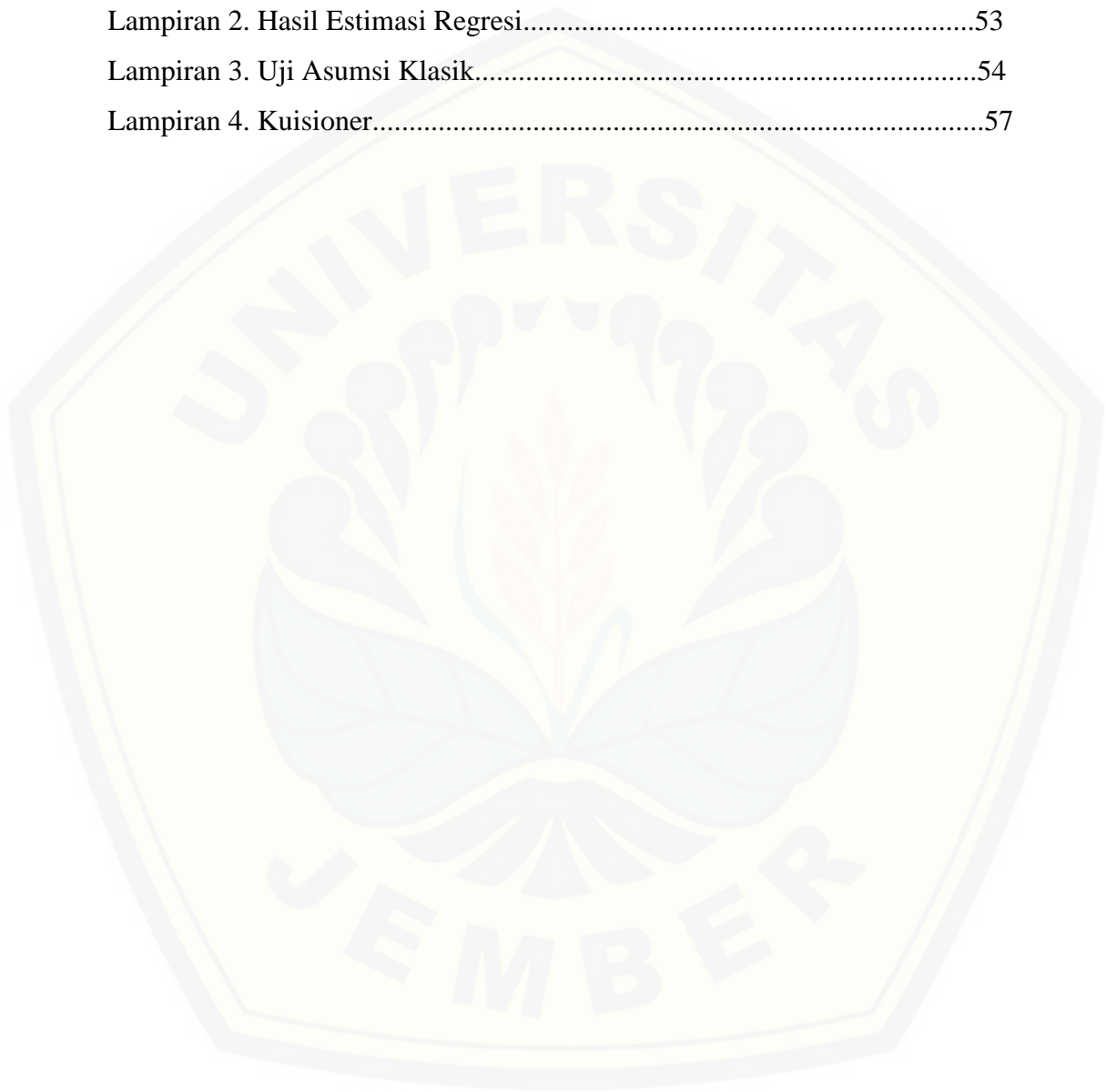
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....	27
Gambar 4.1 Peta Kabupaten Jember.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Penelitian Tenaga Kerja Wanita di Gudang Ttenbakau Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.....	51
Lampiran 2. Hasil Estimasi Regresi.....	53
Lampiran 3. Uji Asumsi Klasik.....	54
Lampiran 4. Kuisisioner.....	57



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi menjadi perhatian di setiap negara di seluruh dunia. Hal ini dikarenakan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi menjadi salah satu tolak ukur dari perkembangan negara. Tujuan pembangunan ekonomi di samping untuk menaikkan pendapatan nasional riil juga untuk menaikkan produktivitas. Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi akan meningkat dipengaruhi oleh banyak faktor. Bagi negara berkembang pembangunan ekonomi jelas dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup. hal ini dikarenakan adanya pekerja wanita yang dimana para pekerja wanita ini melakukan pekerjaan di gudang tembakau.

Salah satu indicator penting dalam menilai perkembangan ekonomi adalah struktur pekerja, keseimbangan tenaga kerja di sektor-sektor produksi riil, pertanian, pertambangan, industri dan bangunan. Tak lupa dalam sektor industri juga ikut serta dalam menentukan perkembangan ekonomi. Dalam hal ini adanya peranan wanita dalam ketenagakerjaan sangatlah penting, ini dilakukan agar wanita dapat pula menciptakan dan memanfaatkan seluas-luasnya kesempatan kerja guna mengembangkan kemampuannya dalam memberikan kontribusi dalam pendapatan keluarga, dalam pembangunan dan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Jumlah atau besarnya penduduk umumnya dikaitkan dengan pertumbuhan *income per capita* suatu negara, yang secara kasar mencerminkan perekonomian negara tersebut. Ada pendapat yang menyatakan bahwa jumlah penduduk yang besar adalah sangat menguntungkan bagi pembangunan ekonomi. Tetapi ada pula yang berpendapat lain yaitu justru penduduk yang jumlahnya sedikit yang dapat mempercepat proses ekonomi ke arah yang lebih baik. Ini berarti jumlah penduduk tidak boleh terlampau sedikit tetapi juga tidak boleh terlampau banyak. Hal ini disebabkan karena penduduk yang terlalu besar tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik akan dapat menjadi beban

pembangunan sedangkan jumlah penduduk yang terlampaui sedikit menyebabkan negara kekurangan sumber daya manusia.

Dengan Jumlah penduduk yang makin besar maka akan membawa akibat jumlah angkatan kerja yang makin besar pula. Ini berarti makin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan atau menganggur. Agar dapat dicapai keadaan yang seimbang dan dapat tertampung dalam suatu pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan keinginan serta keterampilan mereka. Ini akan membawa konsekuensi bahwa perekonomian harus selalu menyediakan lapangan-lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja baru. Dengan demikian, pembangunan ekonomi sangat diperlukan untuk memperkecil tingkat pengangguran. Penduduk suatu negara merupakan sumber daya manusia yang memiliki potensi atau peranan yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi. Penduduk tersebut berdasarkan pada jenis kelamin tentunya terdiri atas laki-laki dan perempuan.

Demikian wanita yang merupakan salah satu komponen dari penduduk suatu negara. Oleh sebab itu partisipasi tenaga kerja wanita merupakan hal yang harus di perhitungkan dalam pembangunan nasional. Secara mutlak dinyatakan bahwa wanita mempunyai hak yang sama dengan pria untuk ikut serta sepenuhnya dalam segala kegiatan pembangunan. Namun sehubungan dengan hal itu menurut Claudia (2006), partisipasi wanita dalam pembangunan diharapkan tidak mengurangi peranannya dalam pembinaan keluarga sejahtera dan membina generasi muda khususnya dalam rangka pembinaan sumber daya manusia Indonesia seutuhnya. Dalam rangka itu, maka perlu adanya peningkatan taraf pendidikan dan keterampilan wanita serta kesempatan kerja bagi mereka sehingga dapat meningkatkan peran dan tanggung jawab wanita yang imbasnya adalah meningkatnya peran serta mereka dalam pembangunan bangsa. Diharapkan dengan meningkatnya partisipasi wanita dalam angkatan kerja akan mengurangi tingkat pengangguran dan secara tidak langsung akan menambah pendapatan keluarga dan meningkatkan pembangunan ekonomi nasional.

Wanita sebagai salah satu anggota keluarga, seperti juga anggota keluarga lainnya yang mempunyai tugas dan fungsi dalam mendukung keluarga. Dari dulu hingga sekarang masih ada anggota masyarakat yang menganggap bahwa tugas

wanita dalam keluarga hanya mengurus rumah tangga yaitu melahirkan keturunan, mengasuh anak dan melayani suami. Dalam perkembangannya sekarang ternyata tugas atau peranan wanita dalam kehidupan keluarga semakin berkembang lebih luas lagi. Wanita saat ini tidak saja berkegiatan di dalam lingkup rumah tangga, tetapi banyak di antara bidang-bidang kehidupan di masyarakat membutuhkan sentuhan kehadiran wanita di dalam penanganannya. Peran wanita dalam ikut menopang kehidupan dan penghidupan keluarga semakin nyata (Sumarsono, 1995).

Dalam kehidupan berkeluarga wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga melakukan kegiatan produktif guna menambah penghasilan (Mulyo dan Jamhari, 1998). Pekerja wanita dari rumah tangga berpenghasilan rendah cenderung menggunakan lebih banyak waktu untuk kegiatan produktif dibandingkan dengan pekerja wanita dari rumah tangga berpenghasilan tinggi (Suratiyah, 1998).

Keterlibatan wanita dalam pencaharian nafkah sehingga waktu yang dicurahkan dalam kegiatan rumah tangga berkurang dan diperlukan adanya pembagian kerja di antara seluruh anggota keluarga. Jadi waktu yang dicurahkan seorang wanita dalam kegiatan pencarian nafkah mendapatkan imbalan berupa pendapatan sehingga seorang wanita dapat memberikan kontribusi terhadap pendapatan keluarga. Meningkatnya pendapatan keluarga maka kebutuhan yang dikonsumsi suatu keluargapun beragam. Wanita yang bekerja tidak hanya terdapat di golongan rendah atau menengah tetapi juga di golongan atas. Mereka dari golongan rendah bekerja untuk menambah penghasilan keluarga, karena penghasilan suami tidak cukup untuk menopang kebutuhan hidup keluarga. Mereka dari golongan lebih tinggi bekerja agar dapat mengembangkan diri dan mereka inilah yang memperoleh kesempatan pendidikan lebih banyak.

Berkembangnya industri (teknologi), yang berarti tersedianya pekerjaan yang cocok bagi wanita, maka terbukalah kesempatan kerja bagi wanita. Majunya pendidikan juga memberi andil pada meningkatnya partisipasi tenaga kerja, tetapi masalah kehidupan yang sulit lebih-lebih pada keluarga yang tidak mampu mendorong lebih banyak wanita untuk bekerja mencari nafkah (Sajogyo, 1983).

Tabel 1.1 Volume (Kg) dan Nilai Ekspor (US\$) Menurut Jenis Komoditas Kabupaten Jember 2011

No.	Jenis Komoditas	Volume Ekspor	Nilai Ekspor
1	Karet	6.119.185,00	30.643.042,00
2	Kopi	384.817,00	871.662,45
3	Coklat	625,00	1.987,50
4	Tembakau	28.456.257,96	146.241.647,39
	a. Na Oogst	7.506.455,77	65.566.463,51
	b. Voor Oogt	20.919.340,00	80.294.463,00
	c. Bobin	30.462,19	380.720,88
	d. Na Oogt + Voor Oogt	-	-
	e. Na Oogt TBN	-	-
5	Panili	15.000,00	225.000,00
6	Edamame	4.213.016,00	7.194.825,00
7	Mukiname	795.720,00	1.111.372,80
8	Batu Piring	2.260.000,00	3.526.650.692,00
9	Terong Beku	-	-
10	Maubel	-	-
11	Okra	452.500,00	765.184,00
12	Garden Tile	-	-
13	Patung Batu	-	-
14	Cocofiber	-	-
	Tahun 2011	42.244.620,00	3.712.940.256,42
	Tahun 2010	59.667.858,68	223.483.595,03

Sumber: BPS Kabupaten Jember Dalam Angka, 2012

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa nilai ekspor tembakau di kabupaten jember merupakan nilai ekspor tertinggi kedua setelah komoditas batu piring yaitu sebesar US\$ 146.241.647.39 dengan jumlah tembakau yang di ekspor sebanyak 28.456.257,92kg. Dalam jenis tembakau yang berbeda-beda meliputi: Na Oogt, Voor Oogt, dan Bobin pada tahun 2011. Di balik keberhasilan jember mengekspor hasil perkebunan tembakau, terdapat fenomena yang dimana menjadi budaya di perkebunan tembakau yang dimana telah memberikan kehidupan bagi masyarakat jember khususnya masyarakat yang berada di pedesaan. Yang dimana mayoritas penduduknya bekerja sebagai buruh pabrik, petani, dan buruh tani. Menurut badan ststistik dalam surve sensus penduduk tahun 2000 menyatakan perekonomian kabupaten jember didominasi oleh usaha sektorpertanian yang terdiri dari subsektor tanaman pangan, perikanan, peternakan, dan lainnya sebesar 59,4% dari total usaha yang ada. Sedangkan menurut hasil survei sosial ekonomi tahun 2004 sebanyak 52% penduduk usia 10 hahun keatas yang sudah bekerja

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), yang memukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui planning, organizing, staffing, directing dan controlling dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dengan berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja kondusif yang bisa mendorong karyawan untuk selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, serta memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Karakteristik individu adalah salah satu faktor motivasi dari faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi seseorang. Karakteristik individu mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya. Sujak (2005) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda, meliputi kebutuhan, nilai sikap, dan minat. Perbedaan tersebut akan dibawa oleh individu ke dalam dunia kerja sehingga motivasi setiap individu akan bervariasi dan dalam karakteristik ini, dan oleh karena itu motivasi mereka akan berbeda.

Seorang individu mungkin akan menginginkan prestise dan dengan demikian orang tersebut dimotivasi oleh sebuah pekerjaan yang mengesankan. Individu yang lain mungkin menginginkan uang, dengan demikian dimotivasi untuk mendapatkan gaji tinggi. Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari

organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi, walaupun keduanya adalah konsep yang berbeda. Motivasi akan mengarahkan individu/kelompok dan memperbesar arti tingkat kepuasannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka bekerja dengan pikiran dan hati. Karena itu, mereka menikmati pekerjaannya. Mereka memandang pekerjaan bukan sebagai beban dan kewajiban, tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri. Orang-orang yang berkomitmen terhadap pekerjaannya dapat mencapai kepuasan kerja (job satisfaction). Karyawan yang berkomitmen termotivasi karena faktor internal dan bukan karena faktor eksternal.

Untuk membangun komitmen karyawan, perusahaan harus memahami karakteristik karyawan dan mengetahui kebutuhan mereka. Setiap karyawan memiliki kebutuhan fisik (penghasilan yang memadai), sosial emosional (lingkungan pergaulan dan budaya perusahaan yang sesuai dengan budaya personal), mental (kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri), serta spiritual (melakukan pekerjaan yang berarti). Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan kerja para karyawan dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap work outcomes seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999). Kinerja karyawan

merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (Internal Factor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain karakteristik individu, masalah komitmen dan kepuasan kerja juga perlu mendapat perhatian pihak manajemen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2004) menemukan bahwa bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan. Adanya peningkatan tingkat absensi dan jumlah hukuman disiplin terhadap buruh tenaga kerja wanita di gudang tembakau TTN Ajung menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh rendahnya karakteristik individu karyawan dan komitmen dan kepuasan kerja.

Manning, Tajuddin, dan Tukiran (1987) menemukan sekitar 40 persen istri memberikan sumbangan tambahan pada penghasilan keluarga. Bahkan pada keluarga yang berpenghasilan rendah, sumbangan dari penghasilan istri mencapai 50 persen. Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan para ibu rumah tangga tergolong kegiatan di gudang tembakau. Sebuah studi yang dilaksanakan oleh IFC (*International Finance Corporation*) mengenai perempuan pengusaha di Indonesia Timur menyatakan bahwa 70 persen pengusaha wanita menyatakan uang yang mereka hasilkan dari usaha mereka merupakan pendapatan rumah tangga utama keluarga mereka. Hanya 17 persen wanita mengatakan upah suami mereka merupakan sumber penghasilan utama keluarga.

Pada umumnya wanita memulai usahanya untuk menambah penghasilan keluarga, tetapi tidak sedikit pada akhirnya usaha mereka menjadi sumber

penghasilan utama keluarga. Hal ini dapat dijelaskan utamanya melalui perjuangan perempuan untuk menggabungkan antara tanggung jawab keluarga dan usaha, yang tentunya lebih mudah untuk dicapai bila usaha mereka berlokasi dekat dengan rumah. Namun demikian, karena para wanita pengusaha ini seringkali menghabiskan jumlah waktu yang sama dalam usaha mereka seperti para lelaki, ini berarti mereka menghadapi beban kerja yang berat karena masih harus menjalankan tanggung jawab rumah tangga mereka setelah seharian berbisnis. Anak-anak kecil biasanya diurus oleh ibu mereka di lokasi usaha. Hal ini terjadi karena fakta bahwa pada umumnya hanya terdapat sedikit fasilitas perawatan anak dan juga fakta bahwa pada umumnya wanita menganggap menjaga anak adalah tanggung jawab mereka dan tidak ingin menitipkan anak mereka pada orang yang kurang dikenal.

Agar dapat menanggulangi masalah tenaga kerja wanita yang bergerak di gudang tembakau ini yang telah lama ada di Indonesia khususnya Kota Jember, sebelumnya kita perlu mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja wanita buruh tembakau yang dalam hal ini menurut upahnya. Untuk itu, penulis kemudian mengangkat judul skripsi tentang ***“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Buruh Tenaga Kerja Wanita di TTN Ajung di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember”***.

1.2 Rumusan Masalah

Permintaan akan produk Tembakau yang cukup besar dari konsumen menyebabkan semakin banyaknya petani tembakau yang menanamnya. Hal ini menyebabkan permintaan akan tembakau semakin tinggi di pasaran. Pada kenyataannya pendapatan buruh tembakau di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: Umur, Jumlah tanggungan keluarga dan Masa kerja.

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

- a. Apakah umur berpengaruh terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember?

- b. Apakah jumlah tanggungan keluarga berpengaruh terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember?
- c. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh umur terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di kecamatan ajung kabupaten jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh jumlah tanggungan terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di kecamatan ajung kabupaten jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di kecamatan ajung kabupaten jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini merupakan langkah awal dari penerapan ilmu pengetahuan dan sebagai pengalaman yang dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.
- b. Sebagai informasi para penentu kebijakan sektor industri dalam merumuskan kebijakan yang akan datang, khususnya dalam program pengembangan industri tembakau di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.
- c. Bagi pengusaha industri tembakau di Kota Jember, diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dalam menyikapi kemungkinan timbulnya permasalahan, serta dalam pengambilan keputusan dalam kegiatan industri tembakau.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pendapatan

Teori Neo Klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga setiap produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Selain itu Neo Klasik juga menyatakan bahwa tenaga kerja memperoleh penghasilan senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Sukirno (2000) mengatakan bahwa pendapatan pada dasarnya merupakan balas jasa yang diterima pemilik faktor produksi atas pengorbannya dalam proses produksi. Masing-masing factor produksi seperti: tanah akan memperoleh balas jasa dalam bentuk sewa tanah, tenaga kerja akan memperoleh balas jasa berupa upah /gaji, modal akan memperoleh balas jasa dalam bentuk bunga modal, serta keahlian termasuk para *enterprenuer* akan memperoleh balas jasa dalam bentuk laba (Antari).

Menurut Sukirno (2004) pendapatan pada dasarnya merupakan pendapatan yang diterima semua rumah tangga dalam perekonomian dari penggunaan faktor-faktor produksi yang dimilikinya dan dari pembayaran pindahan. Pendapatan adalah penerimaan baik berupa uang maupun barang, baik dari pihak lain maupun pihak sendiri dari pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan dan dinilai dengan uang atas harga yang berlaku pada saat ini (Paramita,2014). Dalam pengertian umum pendapatan adalah hasil pencaharian usaha dan merupakan gambaran terhadap posisi ekonomi keluarga dalam masyarakat (Laksmi Dewi, dkk, 2012).

Menurut Febiyanti (2012) pendapatan merupakan uang yang diterima dan diberikan kepada subjek ekonomi berdasarkan prestasi-prestasi yang diserahkan yaitu berupa pendapatan dari profesi yang dilakukan sendiri atau usaha perorangan dan pendapatan dari kekayaan. Menurut Chowdhury Khan (2012) untuk meningkatkan pendapatan perekonomian rumah tangga diperlukan penambahan waktu kerja. Jumlah pendapatan mempengaruhi permintaan. Jika

jumlah pendapatan berkurang, permintaan juga akan berkurang. Barang yang berkurang permintaannya ketika pendapatan berkurang disebut barang normal, misalnya buah-buahan, susu, dan sebagainya, sedangkan barang yang meningkat permintaannya karena pendapatan 13 berkurang disebut barang inferior (Darsana, 2009). Pendapatan juga diartikan sebagai semua hasil yang didapatkan setelah bekerja, sedangkan pendapatan pribadi diartikan sebagai semua jenis pendapatan, termasuk pendapatan yang diperoleh tanpa memberikan suatu kegiatan apapun, yang diterima oleh penduduk negara (Sukirno, 2004).

Menurut Sunuharyo (1982), dilihat dari pemanfaatan tenaga kerja, pendapatan yang berasal dari balas jasa berupa upah atau gaji disebut pendapatan tenaga kerja (*Labour Income*), sedangkan pendapatan dari selain tenaga kerja disebut dengan pendapatan bukan tenaga kerja (*Non Labour Income*). Dalam kenyataannya membedakan antara pendapatan tenaga kerja dan pendapatan bukan tenaga kerja tidaklah selalu mudah dilakukan. Ini disebabkan karena nilai output tertentu umumnya terjadi atas kerjasama dengan faktor produksi lain. Oleh kerananya dalam perhitungan pendapatan migran dipergunakan beberapa pendekatan tergantung pada lapangan pekerjaannya. Untuk yang bekerja dan menerima balas jasa berupa upah atau gaji dipergunakan pendekatan pendapatan (*income approach*), bagi yang bekerja sebagai pedagang, pendapatannya dihitung dengan melihat keuntungan yang diperolehnya. Untuk yang bekerja sebagai petani, pendapatannya dihitung dengan pendekatan produksi (*Production Approach*). Dengan demikian berdasarkan pendekatan di atas dalam pendapatan pekerja migran telah terkandung balas jasa untuk *skill* yang dimilikinya.

Dalam pengertian umum pendapatan adalah hasil pencaharian usaha. Budiono (1992) mengemukakan bahwa pendapatan adalah hasil dari penjualan faktor-faktor produksi yang dimilikinya kepada sector produksi. Sedangkan menurut Winardi pendapatan adalah hasil berupa uang atau materi lainnya yang dapat dicapai dari pada penggunaan faktor-faktor produksi.

Berdasarkan kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendapatan merupakan nilai dari seluruh barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu badan usaha dalam suatu periode tertentu.

Selanjutnya, pendapatan juga dapat di definisikan sebagai jumlah seluruh uang yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu (biasanya satu tahun), pendapatan terdiri dari upah, atau penerimaan tenaga kerja, pendapatan dari kekayaan seperti sewa, bunga dan deviden, serta pembayaran transfer atau penerimaan dari pemerintah seperti tujangan sosial atau asuransi pengangguran (Samuelson dan Nordhaus, 1996).

Adapun menurut Lipsey pendapatan terbagi dua macam, yaitu pendapatan perorangan dan pendapatan disposable. Pendapatan perorangan adalah pendapatan yang dihasilkan oleh atau dibayarkan kepada perorangan sebelum dikurangi dengan pajak penghasilan perorangan. Sebagian dari pendapatan perorangan dibayarkan untuk pajak, sebagian ditabung oleh rumah tangga ; yaitu pendapatan perorangan dikurangi dengan pajak penghasilan. Pendapatan disposable merupakan jumlah pendapatan saat ini yang dapat di belanjakan atau ditabung oleh rumah tangga yaitu pendapatan perorangan dikurangi dengan pajak penghasilan.

Pendapatan adalah penerimaan bersih seseorang, baik berupa uang kontan maupun natura. Pendapatan atau juga disebut juga income dari seorang warga masyarakat adalah hasil “penjualan”nya dari faktor-faktor produksi yang dimilikinya pada sektor produksi. Dan sektor produksi ini”membeli” faktor-faktor produksi tersebut untuk digunakan sebagai input proses produksi dengan harga yang berlaku dipasar faktor produksi. Harga faktor produksi dipasar faktor produksi (seperti halnya juga untuk barang-barang dipasar barang) ditentukan oleh tarik menarik, antara penawaran dan permintaan.

2.1.2 Sistem dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan

1. Sitem Pengupahan

Menurut Heidjracman dan Suad (1992) sistem pengupahan yang umum diterapkan adalah sebagai berikut:

- a. Sistem waktu Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini biasanya diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja.
- b. Sistem hasil (output) Dalam sistem hasil besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem ini, biasanya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan pada lamanya waktu pekerjaan.
- c. Sistem borongan Dalam sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya balas jasa sangat tergantung pada kecermatan mengkalkulasi biaya borongan tersebut sistem ini merupakan sistem pengupahan yang paling populer.

Adapun beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah yang secara umum dapat diklarifikasi sebagai berikut :

- a. Sistem upah menurut banyaknya produksi
Upah menurut banyaknya produksi diberikan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang di hasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya.
- b. Sistem upah menurut lamanya kerja
Menurut lamanya bekerja disebut juga upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama waktu kerja yang sama. Alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung. Terlepas dari masalah tersebut bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.
- c. Sistem upah menurut lamanya dinas

Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyol terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang mendorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini akan memberikan perasaan aman kepada karyawan, dan disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas.

2. Fungsi Pendapatan

Menurut Simanjuntak (1998) sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi pendapatan, yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja karyawan.
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya pendapatan yang diterima oleh

karyawan yaitu :

1. Menurut Moekijat (1992), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam penentuan tingkat pendapatan antara lain adalah :
 - a. Gaji atau pendapatan yang diberikan oleh pihak swasta maka pendapatan akan cenderung naik jika salah satu pihak terutama swasta menaikkan tingkat upahnya, sehingga akan diikuti oleh kenaikan upah Pegawai Negeri.

- b. Kondisi keuangan negara Kenaikan tingkat pendapatan akan sulit dilakukan jika kondisi negara dalam keadaan yang tidak menentu atau tidak stabil.
- c. Biaya hidup dalam suatu negara juga akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat pendapatan.
- d. Peraturan Pemerintah Terdapat adanya peraturan pemerintah yang dapat membatasi tingkat pendapatan.
- e. Kekayaan negara Negara yang kaya dalam perekonomiannya maka akan dapat memberikan tingkat upah yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan negara lain.
- f. Produktivitas pegawai Tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi, maka sebaiknya diberikan imbalan berupa tingkat upah yang memadai dengan produktivitasnya.
- g. Persediaan tenaga kerja Tingkat upah yang ditawarkan akan naik jika persediaan tenaga kerja dalam pasar kerja sedikit.
- h. Kondisi kerja Tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi kerja yang berat dan sulit tentu tingkat upah yang diberikan akan tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi yang nyaman.
- i. Jam Kerja Besar jumlah jam kerja akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah, jika jam kerja lebih lama dari yang ditentukan maka upah yang diberikan akan lebih tinggi.
- j. Perbedaan geografis Perbedaan letak geografis suatu negara akan berpengaruh terhadap tingkat upah yang diberikan.
- k. Inflasi Pada saat suatu negara mengalami kondisi inflasi maka tingkat upah akan turun, sehingga perlu kebijaksanaan untuk meningkatkan tingkat upah.
- l. Pendapatan nasional Jika pendapatan nasional suatu negara meningkat maka sebaiknya tingkat upah harus dinaikkan juga.
- m. Harga pasar Apabila harga pasar mengalami kenaikan tetapi tidak diikuti oleh kenaikan upah tenaga kerja maka upah riil akan mengalami penurunan sehingga perlu untuk dinaikkan.

- n. Nilai sosial dan etika Suatu negara diberikan tanggung jawab untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat umum dan memelihara kondisi masyarakat sesuai dengan yang diinginkan.
2. Menurut Agus (1992) faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah adalah:
 - a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Menurut Agus pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi sedangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan – jabatan yang mempunyai penawaran melimpah justru memiliki standar gaji yang rendah.
 - b. Organisasi Buruh Adanya serikat buruh yang saat ini semakin berkembang dikalangan pekerja maka menjadikan kedudukan pekerja kuat, sehingga bargaining position akan berpihak kepada mereka yang kuat dan akan menaikkan upah.
 - c. Kemampuan perusahaan untuk membayar Bagi perusahaan gaji merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.
 - d. Produktivitas karyawan Semakin tinggi prestasi prestasi yang diberikan oleh karyawan dalam kinerjanya maka akan semakin besar upah yang diterima.
 - e. Biaya hidup Jika hidup di kota besar tentu biaya hidup akan semakin tinggi, biaya hidup merupakan ”batas penerimaan upah” bagi para karyawan.
 - f. Pemerintah Pemerintah melalui peraturan-peraturan mempunyai kewenangan dalam menentukan besar kecilnya gaji, seperti menetapkan upah minimum batas bawah dari tingkat gaji yang dibayarkan.
 - g. Konsistensi internal dan eksternal Struktur gaji atau upah yang baik dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan konsistensi internal adalah sistem pengupahan didasarkan pada prinsip keadilan di lingkungan perusahaan sendiri, sedangkan yang

dimaksud dengan konsistensi eksternal adalah sistem pengupahan berdasarkan pada keadilan dibanding dengan keadaan perusahaan lain yang sejenis.

2.2 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut Undang - Undang Pokok Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 bab I ketentuan umum pasal (1) : yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Menurut Undang – Undang No 14 1969 yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut Depnakertrans Tahun 2006 pengertian tenaga kerja ada 2 yaitu 1. Setiap orang yg mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat 2. Setiap orang laki – laki atau wanita yang berumur 15 tahun keatas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Menurut Simanjuntak (1998) tenaga kerja mencakup penduduk (berusia 14 – 60 th) yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

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 pakok 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 bahwa: “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. Menurut Endang (1982), 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 memenuhi kebutuhan masyarakat (Yudo, 2000). Dalam hal ini bukan saja buruh wanita, karyawati 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 (Kartasasmita, 1996).

2.3 *Human Capital Theory*

Secara teoritis pembangunan mensyaratkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM ini dapat berperan sebagai faktor produksi tenaga kerja yang dapat menguasai teknologi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perekonomian. Untuk mencapai SDM yang berkualitas dibutuhkan pembentukan modal manusia (human capital investment). Pembentukan modal manusia ini merupakan suatu untuk memperoleh sejumlah manusia yang memiliki karakter kuat yang dapat digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan. Karakter ini dapat berupa tingkat keahlian dan tingkat pendidikan masyarakat. Pentingnya modal manusia dalam pembangunan telah dimulai pada tahun 1960-an oleh pemikirannya Theodore Schultz tentang investment in human capital. Menurutnya pendidikan merupakan suatu bentuk investasi dalam pembangunan dan bukan merupakan suatu bentuk investasi. Dalam perkembangannya, Schultz memperlihatkan bahwa pembangunan sektor pendidikan dengan memposisikan manusia sebagai fokus dalam pembangunan telah memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara. Hal ini dapat dicapai melalui terjadinya peningkatan keahlian/keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja. Secara empiris kondisi SDM di negara maju dengan negara sedang berkembang berbeda baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Negara sedang berkembang dihadapkan kepada suatu realitas bahwa produktivitas tenaga kerjanya rendah. Hal ini disebabkan karena kualitas SDM masih rendah. Sedangkan di negara-negara maju, pendidikan dapat menjadi sebagai suatu investasi modal manusia (human capital investment). Akibatnya kualitas SDM nya tinggi sehingga produktivitas tenaga kerjanya juga tinggi. Terdapat dua pendekatan penting dalam teori human capital yaitu: pendekatan Nelson-Phelps (1966) dan pendekatan Lucas (1988). Pendekatan oleh Nelson-Phelps, Aghion dan Howitt (1966) menyimpulkan bahwa human capital merupakan faktor yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Munculnya perbedaan dalam tingkat pertumbuhan diberbagai negara lebih disebabkan oleh perbedaan dalam stock human capital. Aghion dan Howitt mendukung pendekatan Nelson-Phelps tentang stock human capital yang menyimpulkan bahwa angkatan kerja

yang lebih ahli dan terdidik akan lebih mampu mengisi kualifikasi lapangan pekerjaan yang ditentukan. Dengan kata lain pekerja yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mampu merespon inovasi yang selanjutnya akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu Negara (Meir dan Rauch,2000:216). Sedangkan pendekatan Lucas (1988) lebih menekankan adanya suatu signifikansi akumulasi human capital terhadap pertumbuhan ekonomi. Menurutnya terdapat dua faktor yang menjadi penyebab adanya pembentukan human capital di suatu negara. Kedua faktor tersebut adalah pendidikan dan learning by doing.

Human capital adalah teori yang mempelajari perilaku-perilaku sumberdaya manusia (Human Resources). *Human capital* merupakan sesuatu keahlian, kemampuan atau kesanggupan yang dimiliki seseorang yang dapat memberikan kontribusi dalam suatu aktivitas yang produktif dengan tujuan mencapai kemakmuran bersama (Sumadji P, 2010).

Abraham Maslow menjelaskan pemikirannya tentang teori human capital yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital atau modal lainnya seperti tanah, gedung, mesin dan sebagainya. Human capital didefinisikan sebagai jumlah total pengetahuan, skill dan kecerdasan rakyat dari suatu negara. Investasi tersebut (human capital) dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh tingkat konsumsi yang lebih tinggi dimasa yang akan datang. (Simanjuntak, 1998).

T.W Schulz dalam teorinya human capital theory mengemukakan bahwa pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat harus dimulai dari produktifitas individu, maka pertumbuhan ekonomi masyarakat akan meningkat. Teori ini meyakinkan bahwa pendidikan merupakan suatu yang baik bagi individu maupun masyarakat (Ananta, 1993).

2.4 Teori Strategi Kelangsungan Hidup Keluarga

Teori Harbinson yang dikenal dengan teori strategi kelangsungan hidup keluarga (*household survival strategy*) bahwa masyarakat menghadapi perubahan situasi ekonomi yang semakin buruk sehingga pendapatan keluarga dan tingkat

kesejahteraan yang menurun. Salah satu upaya untuk beradaptasi dalam situasi ini adalah mengerahkan seluruh sumber daya yang dimiliki termasuk mengikutsertakan anggota keluarga dalam kegiatan ekonomi. Sehingga sejalan dengan itu peran perempuan yang masih diinterpretasikan terutama dalam hal-hal reproduksi dan tugas-tugas rumah tangga harus dibatasi dengan pilihan mereka dalam menciptakan strategi-strategi ekonomi dalam menjamin pendapatan keluarga agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup keluarga.

2.5 Umur

Menurut Hordock (1993) dalam (Simanjuntak, 2005), Sikap seseorang dalam pekerjaan merupakan dasar dalam pemilihan suatu pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja yang terdiri dari pemimpin dan kepemimpinan, suasana kerja, waktu dan jam kerja cukup penting untuk diamati. Keadaan seperti ini tidak saja cukup mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bersangkutan tetapi juga sikap dalam menghadapi masa pensiun yang akan datang. Pada saat seseorang berusia lanjut terdapat satu alasan untuk tetap meneruskan pekerjaannya atau tidak, karena setiap orang memiliki pemikiran yang berbeda. Sedangkan menurut Masloch (1982) dalam Tuti (2003) pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan. Sani (1993) dalam Tuti (2003) mengatakan bahwa argumentasi terhadap gejala tingginya stres yang mewabah pada komunitas kaum muda di Indonesia adalah karena faktor usia muda, dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan pada saat yang sama mereka berhadapan dengan target yang kompetitif.

Umur sangat berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin tua umur istri, maka produktifitasnya semakin menurun dan kondisi fisiknya semakin lemah

sehingga tidak mampu menyumbangkan pendapatan dalam keluarga. Hasil penelitian Andersen (2003), keterkaitan antara faktor-faktor rumah tangga dengan kesempatan kerja perempuan menurut umur dan perbedaan curahan waktu perempuan menurut status kawin. Perempuan yang belum menikah memiliki waktu yang lebih banyak untuk bekerja sedangkan perempuan yang sudah menikah lebih banyak mencurahkan waktu untuk mengurus kegiatan rumah tangga dan memiliki curahan waktu yang lebih sedikit untuk ikut terjun dalam pasar kerja.

2.6 Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah Tanggungan Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dari rumah tangga tersebut, baik itu saudara kandung maupun saudara bukan kandung yang tinggal satu rumah tapi belum bekerja. Di negara berkembang seperti Indonesia, banyak yang menganggap anak adalah investasi. Meskipun peningkatan penghasilan digunakan untuk menambah jumlah anaknya, akan tetapi lebih baik peningkatan penghasilan digunakan untuk menambah kualitas anaknya melalui pendidikan. Sehingga ada kesempatan bagi anak untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik dari pada orang tuanya di masa depan. Karena semakin banyak jumlah anggota keluarga semakin besar pula kebutuhan yang dipenuhi. Sehingga terjadilah penerimaan pendapatan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarga tersebut berada dalam keadaan tidak seimbang atau miskin (Todaro, 1987).

Jumlah tanggungan keluarga ini mempunyai hubungan yang erat sekali dengan masalah kemiskinan. Menurut Wirosuhardjo (1996), bahwa besarnya jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin banyaknya jumlah tanggungan keluarga atau jumlah anggota keluarga yang ikut makan maka secara tidak langsung akan memaksa tenaga kerja tersebut untuk mencari tambahan pendapatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki jumlah tanggungan keluarga yang cukup banyak maka jumlah penghasilan yang dibutuhkan juga akan semakin besar, apabila penghasilan yang dibutuhkan tidak cukup maka akan terjadi kemiskinan. Para ahli ekonomi pada

umumnya sependapat bahwa perkembangan jumlah penduduk dapat menjadi suatu faktor pendorong maupun penghambat dalam pembangunan ekonomi. Sebagai faktor pendorong karena perkembangan itu meningkatkan jumlah tenaga kerja yang akhirnya dapat memperluas pasar. Akibat buruk yang mungkin ditimbulkan oleh perkembangan jumlah penduduk terhadap pembangunan adalah bila perkembangan tersebut dengan tingkat produktifitas yang tinggi maka akan terjadi pengangguran di masyarakat.

Tanggungan keluarga merupakan salah satu alasan utama bagi para ibu rumah tangga turut serta dalam membantu suami untuk memutuskan diri untuk bekerja untuk memperoleh penghasilan tambahan. Besarnya jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi kemauan untuk melakukan pekerjaan. Karena semakin banyak responden mempunyai anak dan tanggungan, maka waktu yang disediakan responden untuk bekerja semakin efektif. Jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja wanita dapat mempengaruhi jumlah pendapatan kerjanya, dimana semakin banyak jumlah anggota keluarga yang ditanggung, maka seseorang akan cenderung untuk menambah jumlah pendapatan kerjanya karena kebutuhan hidup yang harus dipenuhi semakin besar, sehingga tenaga kerja wanita harus menambah jumlah pendapatan kerjanya. Dengan kehadiran anak-anak dalam rumah tangga yang menciptakan suatu permintaan bagi semacam produksi rumah tangga yang dikenal sebagai perawatan anak. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa perawatan anak merupakan suatu kegiatan produksi yang bersifat intensif. Walaupun demikian terdapat barang-barang yang dihasilkan pasar serta jasa pelayanan, seperti pusat penitipan anak-anak, tempat perawatan anak-anak, dan pembantu rumah tangga, sebagai pengganti waktu sang istri dalam produksi perawatan anak, sehingga substitusi semacam itu melepaskan waktu anak-anak dalam rumah tangga cenderung mengurangi partisipasi kerja wanita bersuami (Rini, 2002).

2.7 Masa Kerja

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa, masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu

yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1984), .Pengalaman kerja didefinisikan sebagai 39 suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja.

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka,2010). Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Bachori, 2006). Siagian (2008) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan.

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja ditempat kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang baru biasanya belum mengetahui secara mendalam pekerjaan dan 13 keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam suatu perusahaan pekerja-pekerja baru yang kurang pengalaman sering mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka. Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan ketrampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja. (Rivai, 2009).

Menurut J. Ravianto (1985) perbedaan tingkat pendapatan seseorang salah satunya disebabkan oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimaksud berhubungan dengan masa kerja karyawan. Masa kerja atau lamanya kerja umumnya merupakan lamanya seseorang bekerja dalam bidang kegiatan bidang yang sama dan dapat bekerja secara efektif, efisien dan berkualitas, ornstein dkk. Dalam Mulya (2004).

2.8 Kinerja Buruh

Kinerja (*performance*) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan yang tergambar melalui pencapaian sasaran, visi misi dan tujuan organisasi. Kinerja (*desempenho*) tersebut mempunyai kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu sehingga dapat diukur dan diketahui pencapaian yang telah dilakukan oleh individu atau sekelompok orang. Moehariono, (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

Menurut Mangkunegara, (2006) kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*desempenho*) juga mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Simamora, (2004) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang

memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010). Ini berarti dalam proses manajemen kinerja tersebut mencakup cara mengatur orang dan unsur-unsur didalamnya untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan tujuan organisasi.

2.9 Hubungan yang Mempengaruhi Pendapatan Tenaga Kerja Wanita

2.9.1 Hubungan Antara Umur Tenaga Kerja Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Wanita

Larasty (2003) menyebutkan bahwa faktor umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi waktu kerja kepala rumah tangga. Dimana faktor umur berpengaruh positif terhadap pendapatan, sampai kekuatan dan daya pekerja kepala rumah tangga akan menurun tingkat pendapatan yang diterima. Berdasarkan definisi diatas, produktifitas seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh umur, umumnya seseorang yang berada diusia kerja akan mampu menghasilkan lebih banyak dari pada yang ada diluar usia kerja. Umur juga berpengaruh pada tingkat partisipasi kerja (TPK), tingkat TPK meningkat sesuai meningkatnya umur dan menurun kembali menjelang usia pensiun atau usia tua, dan struktur penduduk yang ada di suatu daerah akan berpengaruh terhadap kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh penduduk bersangkutan.

Semangkin bertambahnya umur seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat upah yang akan dicapainya. Dan semangkin dewasa seseorang maka keterampilanya dalam bidang tertentu, pada umumnya akan semangkin

meningkat, dan kekuatan fisiknya juga meningkat sehingga akan meningkatkan pendapatan yang diterimanya. Karena pekerjaan disektor informal yang banyak mengandalkan kemampuan fisik akan sangat terpengaruh oleh variabel umur. Hal ini menunjukkan bahwa umur berpengaruh positif terhadap upah. Namun dilain sisi umur yang sudah tidak produktif, fisik, dan keterampilan seseorang akan mengalami perubahan. Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa dalam umur tersebut banyak orang yang pensiun dan atau yang secara fisik sudah berkurang dan tidak mampu bekerja lagi (Simanjuntak, 2001). Dari perbedaan kekuatan fisik di umur dewasa dan muda adalah berbeda sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat upah yang diterima.

2.9.2 Hubungan Antara Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Wanita

Besarnya jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi kemauan untuk melakukan pekerjaan. Karena semakin banyak responden mempunyai anak dan tanggungan, maka waktu yang disediakan responden untuk bekerja semakin efektif. Terdapat pula beberapa perusahaan yang memberikan insentif bagi tanggungan yang dimiliki oleh karyawannya, hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan tingkat upah karyawan tersebut. Kondisi - kondisi ini adalah berguna untuk meningkatkan penghasilan responden sendiri (Sihol Situngkir dkk, 2007). Pada kondisi dimana terdapat perusahaan yang memberikan insentif tersebut, tingkat upah yang diberikan kepada pekerja juga akan meningkat karena bertambahnya upah tersebut dengan insentif tanggungan yang diberikan oleh perusahaan. Pada kondisi dimana terdapat perusahaan yang memberikan insentif tersebut, tingkat upah yang diberikan kepada pekerja juga akan meningkat karena bertambahnya upah tersebut dengan insentif tanggungan yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kontribusi pendapatan adalah jumlah tanggungan, jika jumlah tanggungan banyak maka beban ekonomi keluarga akan semakin berat, sehingga memacu seseorang dalam rumah tangga yang merupakan kejadian riil yang dialami oleh suami. Sifat pekerjaan yang

berpengaruh pada pendapatan kepala rumah tangga adalah bersifat tidak tetap (Sudarmini, 2006).

2.9.3 Hubungan Antara Masa Kerja Pekerja Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Wanita

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman 40 dengan pekerjaannya. Hubungan dari masa kerja dengan upah kerja adalah bahwa semakin lama seorang pekerja bekerja pada perusahaan tersebut, maka akan dia akan semakin dihargai oleh perusahaannya dan upah bagi pekerja itu juga akan berkorelasi dengan masa pengabdianya sehingga mengalami peningkatan.

Menurut J. Ravianto (1985) perbedaan tingkat pendapatan seseorang salah satunya disebabkan oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimaksud berhubungan dengan masa kerja karyawan. Masa kerja atau lamanya kerja umumnya merupakan lamanya seseorang bekerja dalam bidang kegiatan bidang yang sama dan dapat bekerja secara efektif, efisien dan berkualitas, ornstein dkk. Dalam Mulya (2004).

2.10 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Yogy Prasetyo (2005) dengan judul “Analisis Variabel-variabel yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja wanita pada industri tas (studi kasus pada tenaga kerja bagian produksi (jahit) industri tas UD.AGBIL Kecamatan porong Kabupaten sidoarjo”. Hasil dalam penelitian in bahwa variabel usia, jumlah tanggungan keluarga, masa kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja wanita metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulias (2005) dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi curahan waktu tenaga kerja wanita dalam pemeliharaan ternak sapi di Kecamatan Hampanan perak”. Hasil dalam penelitian ini bahwa

curahan waktu tenaga kerja wanita dalam pemeliharaan sapi sebesar 0.42 jam/hari (2.94 jam/minggu). Dari penelitian ini di peroleh umur peternak, tingkat tinggkat pendidikan, jumlah anggota keluarga dan jumlah ternak sapi yang dipelihara berpengaruh signifikan terhadap curahan waktu tenaga kerja wanita.

Penelitian yang digunakan Situngkir Pulina (2007) dengan judul “ Peranan Ibu Rumah Tangga dalam Meningkatkan Pendapatan”. Hasil dalam penelitian ini bahwa variabel pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jarak rumah, upah dan intensitas kerja berpengaruh signifikan terhadap pendapatan pendapatan ibu rumah tangga dalam meningkatkan pendapatan tenaga kerja wanita. sedangkan metode ini menggunakan metode regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Ike (2009) “Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Buruh Industri Kecil Sepatu di Kabupaten Magetan”. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa investasi, produksi, pendidikan, pengusahaan jumlah tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap pendapatan buruh industri kecil di kabupaten magetan. Metode ini menggunakan metode regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Wheni (2009) dengan judul “ Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Keluarga Buruh Koperasi Agrobisnis Taruma Nusantara Jember”. Hasil dalam penelitian ini bahwa upah tingkat pendidikan, lama bekerja dan jumlah keluarga berpengaruh signifikan terhadap pendapatan buruh koperasi agrobisnis taruma nusantara jember. Metode ini menggunakan metode regresi berganda.

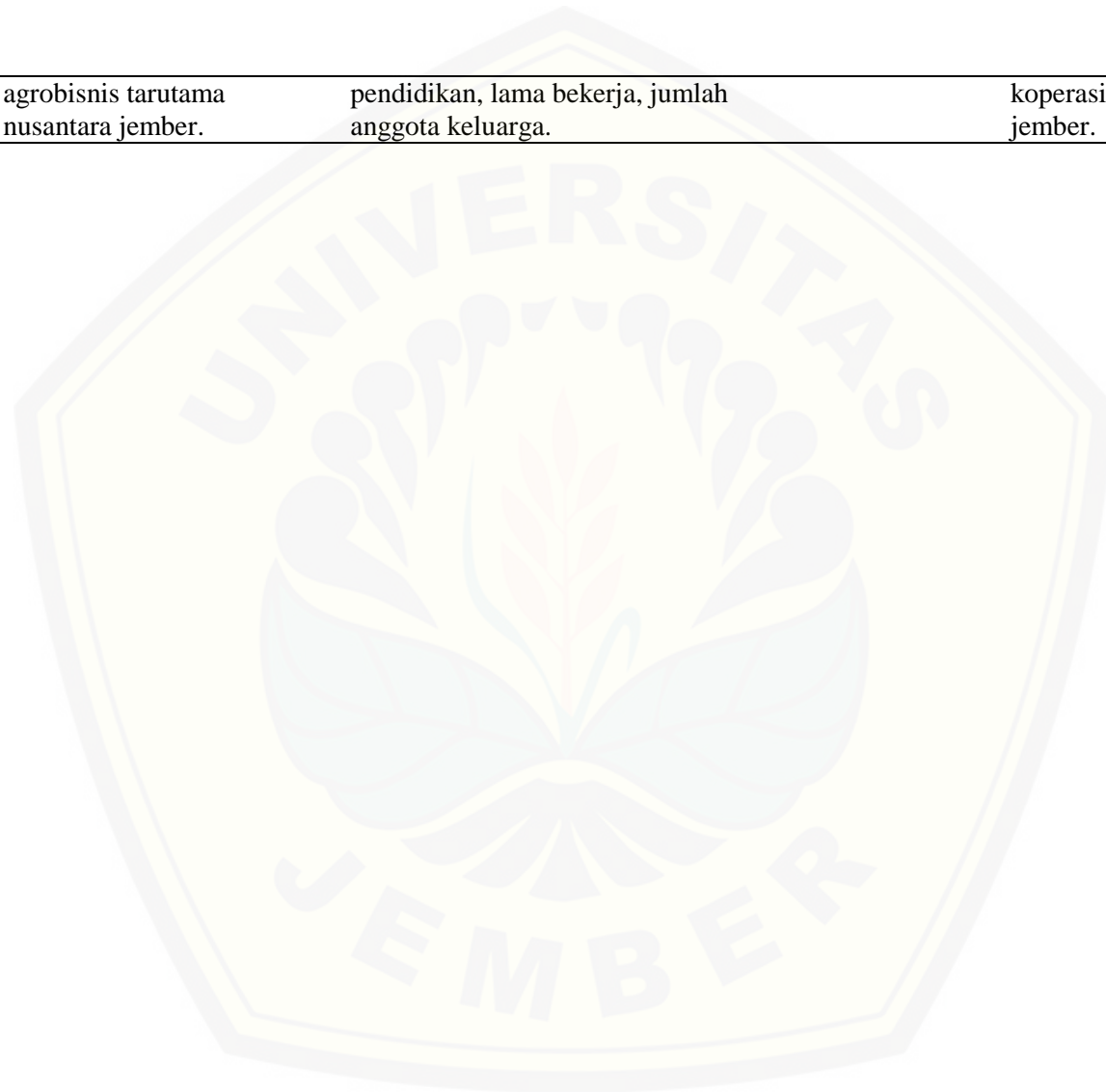
Tabel: 2.5.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Yogy (2014)	Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja wanita pada industri tas (studi kasus pada tenaga kerja bagian produksi (jahit) industri tas UD.AGBIL Kecamatan porong kabupaten sidoarjo).	Umur, masa kerja, pelatihan, jumlah tanggungan keluarga.	Regresi linier berganda	Umur, masa kerja, pelatihan, dan jumlah tanggungan keluarga signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja wanita.
2	Yunilias (2005)	Faktor-faktor yang mempengaruhi curahan waktu tenaga kerja wanita dalam pemeliharaan ternak sapi di Kecamatan Hampan perak	Tingkat pendidikan jumlah anggota keluarga, dan jumlah ternak sapi yang dipelihara.	Regresi linier berganda	Tingkat pendidikan, jumlah anggota keluarga, dan jumlah ternak sapi yang dipelihara signifikan terhadap curahan waktu tenaga kerja wanita.
3	Situngkir (2007)	Peranan ibu rumah tangga dalam meningkatkan pendapatan.	Pendapatan, Tingkat Pendidikan, Jumlah Tanggungan Keluarga, Jarak Rumah, Upah dan Intensitas Kerja.	Regresi linier berganda	Faktor tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, jarak rumah, upah, intensitas kerja berpengaruh terhadap kontribusi ibu rumah
4	Ike (2009)	Analisis beberapa faktor yang mempengaruhi pendapatan buruh industri kecil sepatu di kabupaten magetan.	Pendapatan buruh industri kecil, Variabel independen : investasi, pendidikan, pengusaha dan jumlah tenaga kerja.	Regresi linier berganda	Investasi, produksi, usia, pendidikan, pengusaha, dan jumlah tenaga kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan buruh industri kecil sepatu di kabupaten magetan.
5	Wheni (2009)	Faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan keluarga buruh koperasi	Variabel dependen : pendapatan keluarga buruh, Variabel independen : upah	Regresi linier berganda	Upah tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jumlah keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap pendapat buruh

agrobisnis terutama
nusantara jember.

pendidikan, lama bekerja, jumlah
anggota keluarga.

koperasi agrobisnis terutama nusantara
jember.



2.11 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan kerangka pemikiran yang berfokus pada tujuan penelitian. Menurut Sugiono (2006) konsep merupakan generalisasi dari sekelompok fenomena yang ada. Konsep mempunyai generalisasi yang berbeda. Jadi semakin dekat suatu konsep dengan realita, maka semakin mudah konsep itu diuraikan dan di artikan. Maka kerangka konseptual perlu dikemukakan dalam rencana penelitian agar penelitian berjalan dengan benar.

Teori Neo Klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga setiap produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Selain itu Neo Klasik juga menyatakan bahwa tenaga kerja memperoleh penghasilan senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Sukirno (2000) mengatakan bahwa pendapatan pada dasarnya merupakan balas jasa yang diterima pemilik faktor produksi atas pengorbannya dalam proses produksi. Masing-masing factor produksi seperti: tanah akan memperoleh balas jasa dalam bentuk sewa tanah, tenaga kerja akan memperoleh balas jasa berupa upah /gaji, modal akan memperoleh balas jasa dalam bentuk bunga modal, serta keahlian termasuk para *enterprenuer* akan memperoleh balas jasa dalam bentuk laba (Antari).

Pendapatan adalah penerimaan baik berupa uang maupun barang, baik dari pihak lain maupun pihak sendiri dari pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan dan dinilai dengan uang atas harga yang berlaku pada saat ini (Paramita, 2014). Menurut Sukirno (2004) pendapatan pada dasarnya merupakan pendapatan yang diterima semua rumah tangga dalam perekonomian dari penggunaan faktor-faktor produksi yang dimilikinya dan dari pembayaran pindahan. Dalam pengertian umum pendapatan adalah hasil pencaharian usaha dan merupakan gambaran terhadap posisi ekonomi keluarga dalam masyarakat (Laksmi Dewi, dkk, 2012). Menurut Febiyanti (2012) pendapatan merupakan uang yang diterima dan diberikan kepada subjek ekonomi berdasarkan prestasi-prestasi yang diserahkan yaitu berupa pendapatan dari profesi yang dilakukan sendiri atau usaha perorangan dan pendapatan dari kekayaan. Menurut Chowdhury Khan (2012) untuk

meningkatkan pendapatan perekonomian rumah tangga diperlukan penambahan waktu kerja. Jumlah pendapatan mempengaruhi permintaan. Jika jumlah pendapatan berkurang, permintaan juga akan berkurang. Barang yang berkurang permintaannya ketika pendapatan berkurang disebut barang normal, misalnya buah-buahan, susu, dan sebagainya, sedangkan barang yang meningkat permintaannya karena pendapatan 13 berkurang disebut barang inferior (Darsana, 2009). Pendapatan juga diartikan sebagai semua hasil yang didapatkan setelah bekerja, sedangkan pendapatan pribadi diartikan sebagai semua jenis pendapatan, termasuk pendapatan yang diperoleh tanpa memberikan suatu kegiatan apapun, yang diterima oleh penduduk negara (Sukirno, 2004). Tujuan dari penelitian ini adalah mencari faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan buruh tenaga kerja wanita di gudang tembakau TTN ajung di kecamatan Ajung kabupaten Jember yang meliputi umur, jumlah tanggungan keluarga, dan masa kerja.

Variabel umur sangat berpengaruh terhadap variabel pendapatan karena Menurut Hordock (1993) dalam (Simanjuntak, 2005), Sikap seseorang dalam pekerjaan merupakan dasar dalam pemilihan suatu pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja yang terdiri dari pemimpin dan kepemimpinan, suasana kerja, waktu dan jam kerja cukup penting untuk diamati. Keadaan seperti ini tidak saja cukup mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bersangkutan tetapi juga sikap dalam menghadapi masa pensiun yang akan datang. Pada saat seseorang berusia lanjut terdapat satu alasan untuk tetap meneruskan pekerjaannya atau tidak, karena setiap orang memiliki pemikiran yang berbeda. Sedangkan menurut Masloch (1982) dalam Tuti (2003) pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam

pekerjaan. Sani (1993) dalam Tuti (2003) mengatakan bahwa argumentasi terhadap gejala tingginya stres yang mewabah pada komunitas kaum muda di Indonesia adalah karena faktor usia muda, dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan pada saat yang sama mereka berhadapan dengan target yang kompetitif.

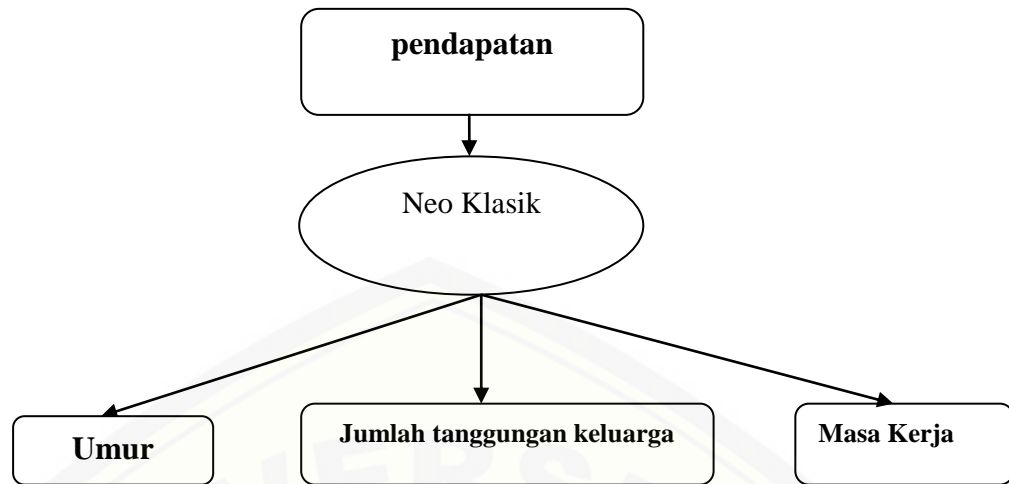
Umur sangat berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin tua umur istri, maka produktifitasnya semakin menurun dan kondisi fisiknya semakin lemah sehingga tidak mampu menyumbangkan pendapatan dalam keluarga. Hasil penelitian Andersen (2003), keterkaitan antara faktor-faktor rumah tangga dengan kesempatan kerja perempuan menurut umur dan perbedaan curahan waktu perempuan menurut status kawin. Perempuan yang belum menikah memiliki waktu yang lebih banyak untuk bekerja sedangkan perempuan yang sudah menikah lebih banyak mencurahkan waktu untuk mengurus kegiatan rumah tangga dan memiliki curahan waktu yang lebih sedikit untuk ikut terjun dalam pasar kerja.

Variabel jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh terhadap variabel pendapatan karena jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dari rumah tangga tersebut, baik itu saudara kandung maupun saudara bukan kandung yang tinggal satu rumah tapi belum bekerja. Di negara berkembang seperti Indonesia, banyak yang menganggap anak adalah investasi. Meskipun peningkatan penghasilan digunakan untuk menambah jumlah anaknya, akan tetapi lebih baik peningkatan penghasilan digunakan untuk menambah kualitas anaknya melalui pendidikan. Sehingga ada kesempatan bagi anak untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik dari pada orang tuanya di masa depan. Karena semakin banyak jumlah anggota keluarga semakin besar pula kebutuhan yang dipenuhi. Sehingga terjadilah penerimaan pendapatan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarga tersebut berada dalam keadaan tidak seimbang atau miskin (Todaro, 1987). Jumlah tanggungan keluarga ini mempunyai hubungan yang erat sekali dengan masalah kemiskinan. Menurut Wirosuhardjo (1996), bahwa besarnya jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin banyaknya jumlah tanggungan keluarga atau jumlah anggota keluarga yang ikut makan maka secara tidak langsung akan memaksa

tenaga kerja tersebut untuk mencari tambahan pendapatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki jumlah tanggungan keluarga yang cukup banyak maka jumlah penghasilan yang dibutuhkan juga akan semakin besar, apabila penghasilan yang dibutuhkan tidak cukup maka akan terjadi kemiskinan. Para ahli ekonomi pada umumnya sependapat bahwa perkembangan jumlah penduduk dapat menjadi suatu faktor pendorong maupun penghambat dalam pembangunan ekonomi. Sebagai faktor pendorong karena perkembangan itu meningkatkan jumlah tenaga kerja yang akhirnya dapat memperluas pasar. Akibat buruk yang mungkin ditimbulkan oleh perkembangan jumlah penduduk terhadap pembangunan adalah bila perkembangan tersebut dengan tingkat produktifitas yang tinggi maka akan terjadi pengangguran di masyarakat.

besarnya jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi kemauan untuk melakukan pekerjaan. Karena semakin banyak responden mempunyai anak dan tanggungan, maka waktu yang disediakan responden untuk bekerja semakin efektif. Terdapat pula beberapa perusahaan yang memberikan insentif bagi tanggungan yang dimiliki oleh karyawannya, hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan tingkat upah karyawan tersebut. Kondisi - kondisi ini adalah berguna untuk meningkatkan penghasilan responden sendiri (Sihol Situngkir dkk, 2007). Pada kondisi dimana terdapat perusahaan yang memberikan insentif tersebut, tingkat upah yang diberikan kepada pekerja juga akan meningkat karena bertambahnya upah tersebut dengan insentif tanggungan yang diberikan oleh perusahaan.

Variabel masa kerja berpengaruh terhadap variabel pendapatan karena Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hubungan dari masa kerja dengan upah kerja adalah bahwa semakin lama seorang pekerja bekerja pada perusahaan tersebut, maka akan dia akan semakin dihargai oleh perusahaannya dan upah bagi pekerja itu juga akan berkorelasi dengan masa pengabdianya sehingga mengalami peningkatan.



Gambar 2.1 : Kerangka Konsep

2.12 Hipotesis Penelitian

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

- a. Umur berpengaruh positif terhadap pendapatan tenaga kerja wanita.
- b. Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh negatif terhadap pendapatan tenaga kerja wanita.
- c. Masa kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan tenaga kerja wanita.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

3.1.1 Unit Analisis

Purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel dengan cara mengambil sampel yang dilakukan hanya atas dasar pertimbangan penelitiannya saja yang menganggap unsur-unsur yang dikehendaki telah ada dalam anggota sampel yang diambil (Sugiyono, 1999). Jadi, purposive sampling umumnya memilih sesuatu atau seseorang menjadi sampel karena mereka mempunyai kriteria-kriteria. Dalam penelitian ini, kriteria yang dipakai adalah pekerja wanita di gudang tembakau skala besar yang bekerja di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember. Penelitian ini dilaksanakan di gudang TTN pancakarya ajung. Penentuan wilayah dilakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa gudang TTN didesa tersebut diduga memiliki jumlah proporsi tenaga kerja wanita yang cukup besar yang dapat memenuhi kebutuhan sampel.

3.1.3 Populasi dan Sampel

Populasi Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja wanita di gudang tembakau di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember. Sampel Menurut Ferdinand (2004), sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasinya. Penentuan jumlah sampel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tujuan penelitian. Sementara pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Dalam metode ini

pengambilan sampel dilakukan secara random, artinya semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk lebih memberikan arahan atau lebih memfokuskan pemilihan sampel yang benar-benar dapat mewakili jumlah populasi, maka jumlah sampel yang akan diteliti dihitung menggunakan rumus Slovin (Achmad, 2005):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi tenaga kerja wanita

e = Nilai kritis (batas ketelitian yang di inginkan penelitian dengan menggunakan 0,05% nilai kritis.

Kemudian di rumuskan dalam slovin dengan estansasi error sebesar 0,05%, amaka penentuan sampel dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{146}{1 + 146(0,1)^2} \\ &= 59,34 \end{aligned}$$

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari narasumber. Pengambilan data langsung dari narasumber ini menggunakan wawancara dan kuesioner terstruktur.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.3.1 Wawancara

Wawancara dilakukan langsung dengan responden yaitu tenaga kerja wanita di desa ajung, untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai

hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi mereka terjun dalam dunia kerja.

3.3.2 Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan bersifat terstruktur dengan mengkombinasikan pertanyaan tertutup dan terbuka yang ditujukan untuk mengetahui kondisi keluarga pekerja anak. Kuesioner diperuntukkan bagi tenaga kerja wanita.

3.4 Metode analisis data

Untuk mengetahui pengaruh umur, jumlah tanggungan keluarga, masa kerja, dan status pekerjaan suami terhadap upah tenaga kerja wanita. Maka digunakan analisis regresi linier berganda, (Gujarati, 2003) yang secara sistematis diinformulasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1U_i + b_2JTK_i + b_3MK_i + e_i$$

Dimana:

Y	: Pendapatan tenaga kerja wanita
b_0	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: Koefisien Regresi
U	: Umur
JTK	: Jumlah Tanggungan Keluarga
MK	: Masa Kerja
e	: Peubah Pengganggu (Error)

3.5 Uji Statistik

3.5.1 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara signifikan terhadap variabel dependen. Dimana jika $F < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (tidak signifikan) dengankata lain perubahan yang terjadi pada

variabel terikat tidak dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen. Menurut Supranto (1995) formula uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

n = Jumlah observasi / banyaknya data

k = Banyaknya beban

3.5.2 Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependent secara nyata. Dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_1 diterima (signifikan) dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima (tidak signifikan). Uji-t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak. (Supranto, 1995) :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan

t = Pengujian secara parsial

b_i = Besarnya perubahan dari variabel bebas

s_{b_i} = Standart error

3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu: umur (U), jumlah tanggungan keluarga (JTK), masa kerja (MK), dan status pekerjaan suami (D) dengan variable dependent dalam hal ini upah (Y) tenaga kerja wanita. (Supranto, 1995):

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = Jumlah kuadrat yang dijelaskan

RSS = Jumlah kuadrat (regresi + residual)

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik disebut juga uji diagnostik karena penelitian yang menggunakan pendekatan metode kuadrat terkecil atau ordinary least square (OLS) harus memenuhi uji statistik t, uji F, dan uji adjusted R^2 . Suatu proses regresi menggunakan pendekatan OLS harus mengikuti prinsip Gaus-Markov Theorem. Theorem Gaus markov terkenal dengan istilah estimator BLUE (Best Linier Unbiased Estimated) artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berarti. Yang dimana estimator yang baik itu harus memiliki sifat:

- a. Linier, yaitu terdapat dalam sebuah fungsi linier dari sebuah variabel dependen Y dalam sebuah model regresi.
- b. Tidak bias, yaitu memiliki nilai estimator koefisien yang sama dengan atau tidak mungkin dengan nilai koefisien aslinya.
- c. Estimator yang efisien memiliki varians minimum dari estimator yang linier dan tidak bias. (Gujarati, 2010)

3.6.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah masalah yang timbul berkaitan dengan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel penjelas. Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terjadi tidaknya korelasi diantara variabel independen dalam proses regresi. Jika dalam model terdapat multikolinieritas maka model tersebut memiliki kesalahan standart yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan tinggi. Untuk menguji masalah multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan metode Klein. Uji Klein meliputi langkah-langkah sebagai berikut (Arief, 1993):

- a. Regres model lengkap, misalnya: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$
dapatkan nilai R^2 .

- b. Regres masing-masing variabel independen terhadap seluruh variabel independen lainnya, dapatkan nilai R_i^2 . Regresi ini disebut *auxiliary regression*.
- c. Apabila terdapat $R_i^2 > R^2$ berarti terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas terjadi bila variabel pengganggu mempunyai varian yang tidak konstan atau berubah-ubah heteroskedastisitas cenderung menyerang model empiris yang menggunakan data cross section dari pada data time series. Hal ini terjadi karena perilaku data time series fluktuatif dari waktu ke waktu relatif stabil. Permasalahan heteroskedastisitas dapat diketahui salah satunya dengan menggunakan uji white. Kriteria pengujian ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam model dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitas X^2 hitung atau chi-square dan nilai probabilitas ($\alpha=10\%$) apabila nilai probabilitas X^2 hitung atau chi-square > nilai probabilitas ($\alpha=10\%$) atau dengan kriteria probabilitas chi-square lebih dari nilai probabilitas artinya tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas dalam model. (Gujarati, 2006).

3.6.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota dari serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (data deretan waktu) atau ruang (data cross sectional) dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Santoso, 2000).

Jika terjadi autokorelasi maka:

- a. Model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menduga nilai variabel terikat dari nilai variabel bebas tertentu.
- b. Uji F dan t menjadi tidak efektif lagi sehingga kesimpulan yang diperoleh akan menyesatkan. Cara mendeteksinya adalah dengan uji statistik Durbin Watson (D.W),

3.6.4 Uji Normalitas

Asumsi dasar yang fundamental dalam analisa multi varian adalah normalitas. Uji normalitas digunakan untuk dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atautah tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dengan melihat tampilan grafik normal probability plot jika terdapat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Apabila ada data yang terletak jauh dari sebaran datanya, maka data tersebut dapat dikatakan tidak normal (tidak berdistribusi normal). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui kecenderungan data untuk masuk dalam daerah uji atau mendekati titik tengah dari garis uji. Sebaran data yang tidak normal akan mempengaruhi hasil analisis penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2000).

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Untuk menghindari terjadinya salah pengertian dalam penulisan ini serta mencengah meluasnya permasalahan dan salah tafsir, jadi perlu adanya batasan-batasan mengenai variabel yang digunakan:

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah:

- a. Pendapatan (Y)

Pendapatan yaitu pendapatan yang di peroleh berdasarkan kinerja setiap minggu yang diukur dalam satuan rupiah (Rp/minggu).

- b. Umur (U)

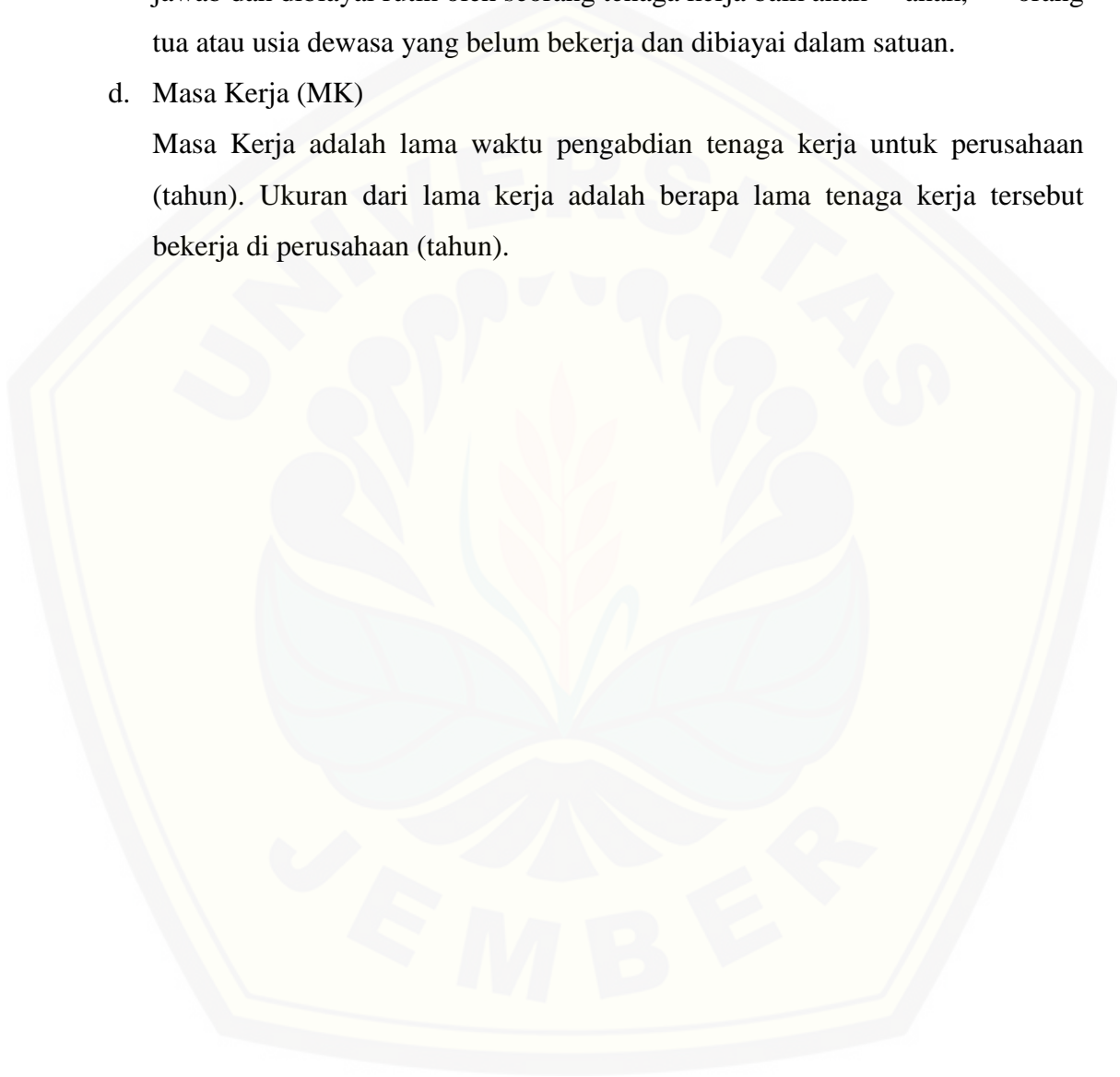
Umur adalah usia yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita di desa Ajung yang dinyatakan dalam tahun.

c. Jumlah tanggungan keluarga (JTK)

Jumlah tanggungan keluarga adalah anggota keluarga yang menjadi tanggung jawab dan dibiayai rutin oleh seorang tenaga kerja baik anak-anak, orang tua atau usia dewasa yang belum bekerja dan dibiayai dalam satuan.

d. Masa Kerja (MK)

Masa Kerja adalah lama waktu pengabdian tenaga kerja untuk perusahaan (tahun). Ukuran dari lama kerja adalah berapa lama tenaga kerja tersebut bekerja di perusahaan (tahun).



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.
- b. Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di kecamatan ajung kabupaten jember
- c. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan buruh tenaga kerja wanita di kecamatan ajung kabupaten jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Pihak perusahaan tembakau di harapkan dapat mempertahankan pekerjaannya yang telah memiliki masa kerja yang relatif lebih lama sehingga pendapatan buruh tenaga kerja wanita yang bekerja di gudang tembakau bisa tetap terjaga dengan baik.
- b. Pihak perusahaan tembakau diharapkan tetap dapat mempekerjakan pekerjanya meski usia pekerja ada yang relatif terus bertambah karena berjalannya usia yang juga telah menambah pengalaman dalam bekerja, sehingga pendapatan yang didapat dari perusahaan tetap dapat tercapai.
- c. Pihak perusahaan tembakau diharapkan dapat memberikan semangat lebih kepada pekerja yang telah memiliki tanggungan keluarga yang relatif lebih besar, sehingga karyawati yang bekerja disana tetap memacu pekerja untuk lebih giat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, 2005. *Data Envelopment Analisis Untuk Pengukuran Efisiensi*. Modul Workshop Alat Analisis Magister Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan.
- Agus, Moh. Tulus, 1992. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Anderson, Neil. 2003. *“Reading” dalam Practical English Language Teaching Reading*. David Nunan (ed.). New York: McGraw Hall.
- Ananta, 1993. *Ciri Demografis Penduduk dan Produktivitas pekerja. Ciri Demografis Kualitatif Penduduk dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Afrida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia..* Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arief, Sritua. 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Boediono, 1992. *Teori Pertumbuhan Ekonomi*. Yogyakarta, BPFE UGM.
- BPS Kabupaten Jember 2012 Kabupaten Jember Dalam Angka 2012. Jember Penerbit Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember.
- Claudia, Andif. 2006. *Gerak Penduduk, Pembangunan dan Perubahan Sosial*. UI Press. Jakarta.
- Dewi, A. 2006. *Pembangunanisme dan ekonomi indonesia*. Penerbit Zaman Wacana Mulia, Bandung.
- Doyle, Eleanor, 2005, *The Economic System, John Wiley and Sons Ltd.*
- Doyle, Peter, 2000, *Value-Based Marketing: Marketing Strategies for corporate growth and Shareholder Value*. John Wiley dan Sons, United State of America.

- Endang, Tri. 1992. *Wanita dalam Pembangunan Ekonomi*. BPFE: Yogyakarta.
- Farrtri. 2006. *Gerak dan Kependudukan Miskin*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar N. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gujarati, Damador N. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Ed. 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Gujarati, Damador N. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga; Jakarta
- Gellerman, S.W, 1997. *Motivasi dan Produktivitas*. (cetakan pertama). Ahli bahasa: Soepomo S. Wardoyo. Jakarta: Djaya Pirusa.
- Haidjracrahman dan Husnan.S. 1990. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hurlock,E.B.1993. *Psikologi Perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan (edisi kelima)*. Jakarta: Erlangga
- J. Supranto, 1995, *Ekonometrika*, Buku Dua, Jakarta : LPFE-UI.
- Kartasasmita, G.1996. *Pembangunan untuk Rakyat: Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. Jakarta : CIDES
- Kartasasmita, 2000. *Pembangunan Untuk Rakyat*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. 1984*
Jakarta : Balai Pustaka.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Mannin; g, Tajuddin dan Tukiran. 1987. *Kependudukan*. UI-Press. Jakarta.

Mangkunegara, Prabu A. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia.

Moekijad, 1992, *Asas-asas Perilaku Organisasi*, cetakan pertama, PT.Alumni, Bandung.

Mulyo, J.H dan Jamhari. 1999. *Peran Wanita Peningkatan Pendapatan dan Pengambilan Keputusan: Studi Kasus pada Industri Kerajinan Gaplak di Kabupaten Bantul dalam Argo Ekonomi*. Jurnal Sosek Vol. V/No. 1 des/1998.

Putri, Arya Dwiandana dan Nyoman Djinar Setiawina. 2013. *Pengaruh umur, pendidikan, Pekerjaan Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Miskin Di Desa Bebandem*. *E-Jurnal EP Unud Vol.2 No.4*. Bali: Jurusan Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Rini, Widianda Ni Putu Yesi. 2002. *Kontribusi Pendapatan Ibu Rumah Tangga Terhadap Pendapatan Total Rumah Tangga dengan Luas Pemilikan Lahan yang Berbeda. (studi kasus di desa buleleng)*. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. FP UNUD: Denpasar.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Samuelson, Paul A. Dan Nordhaus William D. 1996. *Makro Ekonomi. Edisi ke17*. Cetakan ketiga. Jakarta: Erlangga.

Santoso, Singgih , Drs, 2000 Buku Latihan *SPSS Statistik Parametik*, Elex Media Komputindo, Jakarta

Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi*

- Pertama*). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Simamora (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia*. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Simanjuntak Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono.1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: AL
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarsono. 1995. *Peranan Wanita Pelayan dalam Kehidupan Ekonomi Keluarga di Tegal, Jawa Tengah*. Eka Putri : Jakarta.
- Sudarwati, Lina. 2003. *Wanita dan Struktur Sosial (Suatu Analisa Tentang Peran Ganda Wanita Indonesia)*. USU Digital Library.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumadji P, 2006. *Kamus Ekonomi*, Penerbit Wipress, Bandung.
- Square, Lyn, 1982, *Kebijakan Kesempatan Kerja di Negeri-Negeri sedang Berkembang, Teri*. Paul Sitohang, Penyt. Sri Edi Swasono, Jakarta: UI dan Pustaka Bradjaguna.

- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia II*. Jakarta Universitas Terbuka.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunuharyo, Bambang. 1982. “ *Pendapatan dan Pengeluaran Rumah Tangga Pegawai Golongan Rendah di Perumnas Klender*”, dalam Mulyanto Sumardi dan Han Dieter-Evers. *Kemiskinan dan Kebutuhan Pokok*. Jakarta: Rajawali Press.
- Tarwaka, 2010. *Ergonomi Industri*. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- Todaro, Michael P. 2003. *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Alih Bahasa: Aminuddin dan Drs.Mursid. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wambram, K. 2007. *Wanita dan Pekerjaan*. Erlangga: Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja : Edisi 2*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudo. Andika. 2000. *Tenaga Kerja dan Pembangunan*. Penerbit Kanisius, Jogjakarta.
- Yunilas. 2005. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Curahan Waktu Tenaga Kerja Wanita dalam Pemeliharaan Ternak Sapi di Kecamatan Hampan Perak*. “*Jurnal Agribisnis Peternakan*”, Vol.1.No.3.

LAMPIRAN

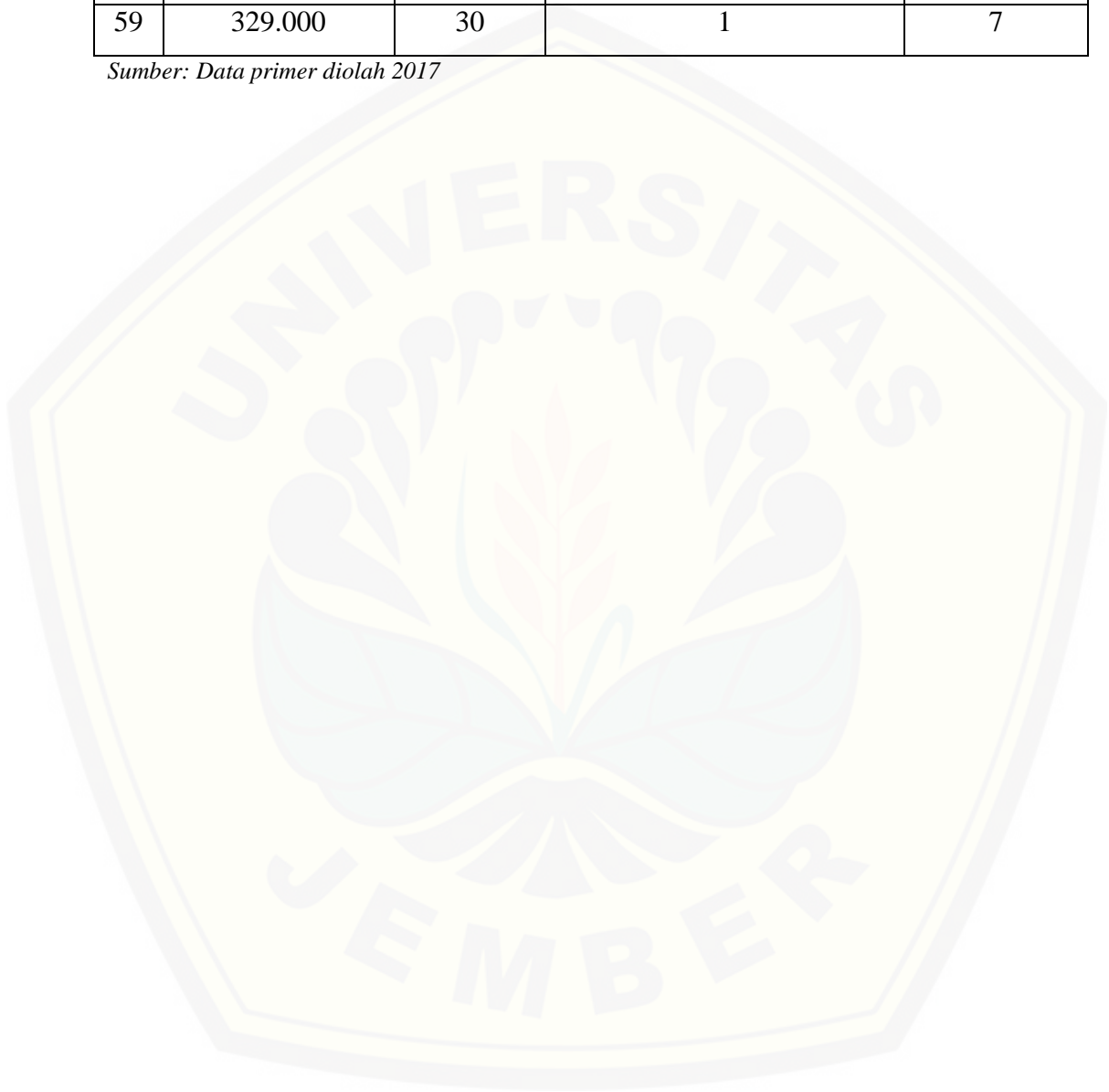
Lampiran 1: Data Penelitian Tenaga Kerja Wanita di Gudang TTN Ajung
Kecamatan Ajung Kabupaten Jember

No	Pendapatan (Y)	Umur (X1)	Jumlah Tanggungan Keluarga (X2)	masa kerja (X3)
1	470.000	45	2	15
2	329.000	30	2	9
3	423.000	37	2	10
4	282.000	25	1	1
5	188.000	20	1	1
6	376.000	30	1	3
7	235.000	25	1	1
8	470.000	40	2	18
9	470.000	40	2	18
10	423.000	37	2	10
11	329.000	30	2	9
12	329.000	30	1	9
13	329.000	29	1	11
14	423.000	35	2	10
15	423.000	35	2	10
16	470.000	45	3	18
17	470.000	45	3	18
18	470.000	40	2	15
19	376.000	35	3	8
20	376.000	35	1	9
21	329.000	27	2	7
22	329.000	28	2	7
23	329.000	25	0	6
24	282.000	20	0	2

25	423.000	35	2	10
26	235.000	20	0	2
27	282.000	25	1	3
28	329.000	30	1	3
29	329.000	31	1	2
30	423.000	39	3	11
31	423.000	38	3	10
32	470.000	45	2	18
33	470.000	43	3	16
34	282.000	20	0	2
35	376.000	37	1	7
36	376.000	38	1	7
37	470.000	39	3	18
38	423.000	35	3	15
39	329.000	31	3	10
40	329.000	29	2	10
41	470.000	39	3	18
42	470.000	42	3	18
43	470.000	40	2	6
44	282.000	27	0	5
45	235.000	28	2	5
46	235.000	26	1	5
47	282.000	33	1	7
48	329.000	31	2	7
49	329.000	29	2	7
50	329.000	27	2	6
51	470.000	38	3	15
52	470.000	37	3	15
53	470.000	35	3	16
54	423.000	33	2	10

55	423.000	32	4	10
56	329.000	29	2	7
57	470.000	40	2	15
58	470.000	40	3	15
59	329.000	30	1	7

Sumber: Data primer diolah 2017



Lampiran 2. Hasil Estimasi Regresi

Dependent Variable: PENDAPATAN (Y)

Method: Least Squares

Date: 05/23/18 Time: 03:51

Sample: 1 59

Included observations: 59

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	81936.36	28021.20	2.924085	0.0050
UMUR	7140.695	1172.644	6.089398	0.0000
JUMLAH TANGGUNGAN KELUAR	6824.006	6283.888	1.085953	0.2822
MASA KERJA	4636.753	1601.334	2.895557	0.0054
R-squared	0.851987	Mean dependent var		376000.0
Adjusted R-squared	0.843914	S.D. dependent var		80465.24
S.E. of regression	31790.03	Akaike info criterion		23.63708
Sum squared resid	5.56E+10	Schwarz criterion		23.77793
Log likelihood	-693.2939	Hannan-Quinn criter.		23.69206
F-statistic	105.5296	Durbin-Watson stat		1.451879
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data primer diolah 2017(OLS)

Lampiran 3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

	UMUR	JTK	MASA KERJA
UMUR	1.000000	0.654939	0.842839
JTK	0.654939	1.000000	0.711100
MASA KERJA	0.842839	0.711100	1.000000

Sumber: Data primer diolah 2017(OLS)

b. Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	1.385046	Prob. F(3,55)	0.2570
Obs*R-squared	4.144240	Prob. Chi-Square(3)	0.2463
Scaled explained SS	3.931407	Prob. Chi-Square(3)	0.2690

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 05/23/18 Time: 03:53

Sample: 1 59

Included observations: 59

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.29E+09	1.23E+09	1.050530	0.2981
UMUR	10749648	51280636	0.209624	0.8347
JUMLAH TANGGUNGAN KELUAR	1.03E+08	2.75E+08	0.373579	0.7102
MASA KERJA	-93639220	70027587	-1.337176	0.1867

R-squared	0.070241	Mean dependent var	9.42E+08
Adjusted R-squared	0.019527	S.D. dependent var	1.40E+09
S.E. of regression	1.39E+09	Akaike info criterion	45.00870
Sum squared resid	1.06E+20	Schwarz criterion	45.14955
Log likelihood	-1323.757	Hannan-Quinn criter.	45.06368
F-statistic	1.385046	Durbin-Watson stat	1.330978
Prob(F-statistic)	0.257009		

Sumber: Data primer diolah 2017(OLS)

c. Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	2.203591	Prob. F(2,53)	0.1204
Obs*R-squared	4.529463	Prob. Chi-Square(2)	0.1039

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 05/23/18 Time: 03:54

Sample: 1 59

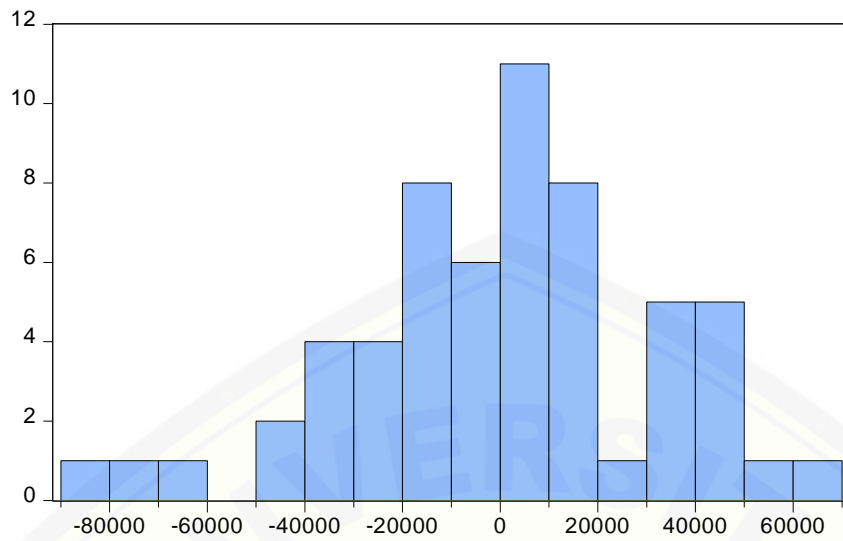
Included observations: 59

Presample missing value lagged residuals set to zero.

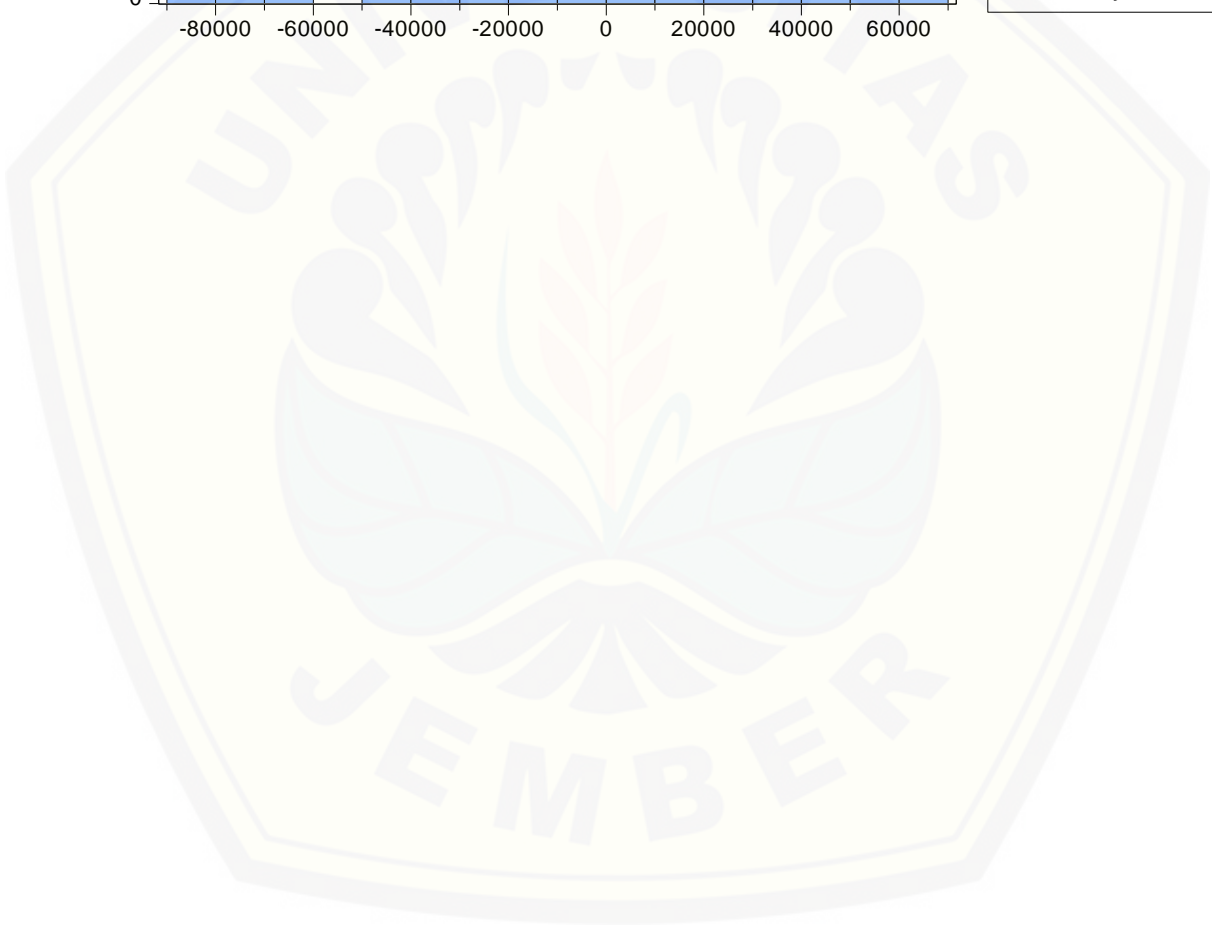
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3807.803	27546.94	-0.138230	0.8906
UMUR	142.5784	1150.853	0.123889	0.9019
JUMLAH TANGGUNGAN KELUAR	-1403.393	6187.716	-0.226803	0.8214
MASA KERJA	174.4712	1570.007	0.111128	0.9119
RESID(-1)	0.267443	0.139240	1.920729	0.0602
RESID(-2)	0.037942	0.138020	0.274900	0.7845
R-squared	0.076771	Mean dependent var	6.92E-11	
Adjusted R-squared	-0.010327	S.D. dependent var	30956.96	
S.E. of regression	31116.39	Akaike info criterion	23.62500	
Sum squared resid	5.13E+10	Schwarz criterion	23.83628	
Log likelihood	-690.9375	Hannan-Quinn criter.	23.70747	
F-statistic	0.881436	Durbin-Watson stat	1.994126	
Prob(F-statistic)	0.500030			

Sumber: Data primer diolah 2017(OLS)

d. Normalitas



Series: Residuals	
Sample 1 59	
Observations 59	
Mean	6.92e-11
Median	1018.887
Maximum	60967.30
Minimum	-83707.61
Std. Dev.	30956.96
Skewness	-0.322698
Kurtosis	3.183291
Jarque-Bera	1.106577
Probability	0.575056



Lampiran 4. Kuisisioner

KUESIONER

Kuesioner ini guna untuk memudahkan saya dalam mendata tenaga kerja wanita di gudang tembakau.

1. Nama Lengkap :
2. Alamat :
3. Tempat/Tgl Lahir :
4. Jumlah Keluarga :
5. Jumlah Anak :

Pernyataan

1. Berapa penghasilan yang anda terima dari hasil kerja anda selama bekerja di gudang tembakau TTN Ajung?.....
2. Pendapatan yang anda terima dalam periode?
 - a. Harian
 - b. Mingguan
 - c. Bulanan
3. Berapa umur anda saat ini?.....Tahun
4. Berapa jumlah keluarga yang anda tanggung?.....
 - a. 1
 - b. 2
 - c. 3
5. Sudah berapa lama anda bekerja di gudang tembakau TTN Ajung?.....
Dan mulai tahun berapa anda bekerja di gudang TTN Ajung?.....