

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan ekonomi suatu bangsa. Ketersediaan tenaga kerja semakin tahun akan semakin meningkat, sementara itu pada tahun 2030 Indonesia diperkirakan akan menghadapi era bonus demografi. Bonus demografi merupakan kondisi dimana jumlah penduduk yang pada usia produktif lebih banyak dibanding penduduk yang tidak produktif. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pembangunan bangsa. Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang begitu besar merupakan potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam Indonesia, sebagai *input* dalam proses produksi barang dan jasa sehingga berbagai kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi, serta sebagai penggerak dalam suatu perekonomian. Tetapi di sisi lain jumlah penduduk dan angkatan kerja yang begitu besar membuktikan besarnya tantangan yang harus dihadapi Indonesia. Indonesia tidak hanya harus mampu mensejahterakan penduduknya dengan cara menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerjanya.

Peluang bonus demografi tersebut harus dioptimalkan semaksimal mungkin demi pertumbuhan ekonomi. Salah satunya adalah melalui investasi sumber daya manusia modern. Ledakan penduduk usia kerja ini akan memberikan keuntungan ekonomi apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut. Pertama, penawaran tenaga kerja yang besar meningkatkan pendapatan perkapita jika mendapat kesempatan kerja yang produktif. Kedua, peranan perempuan yang

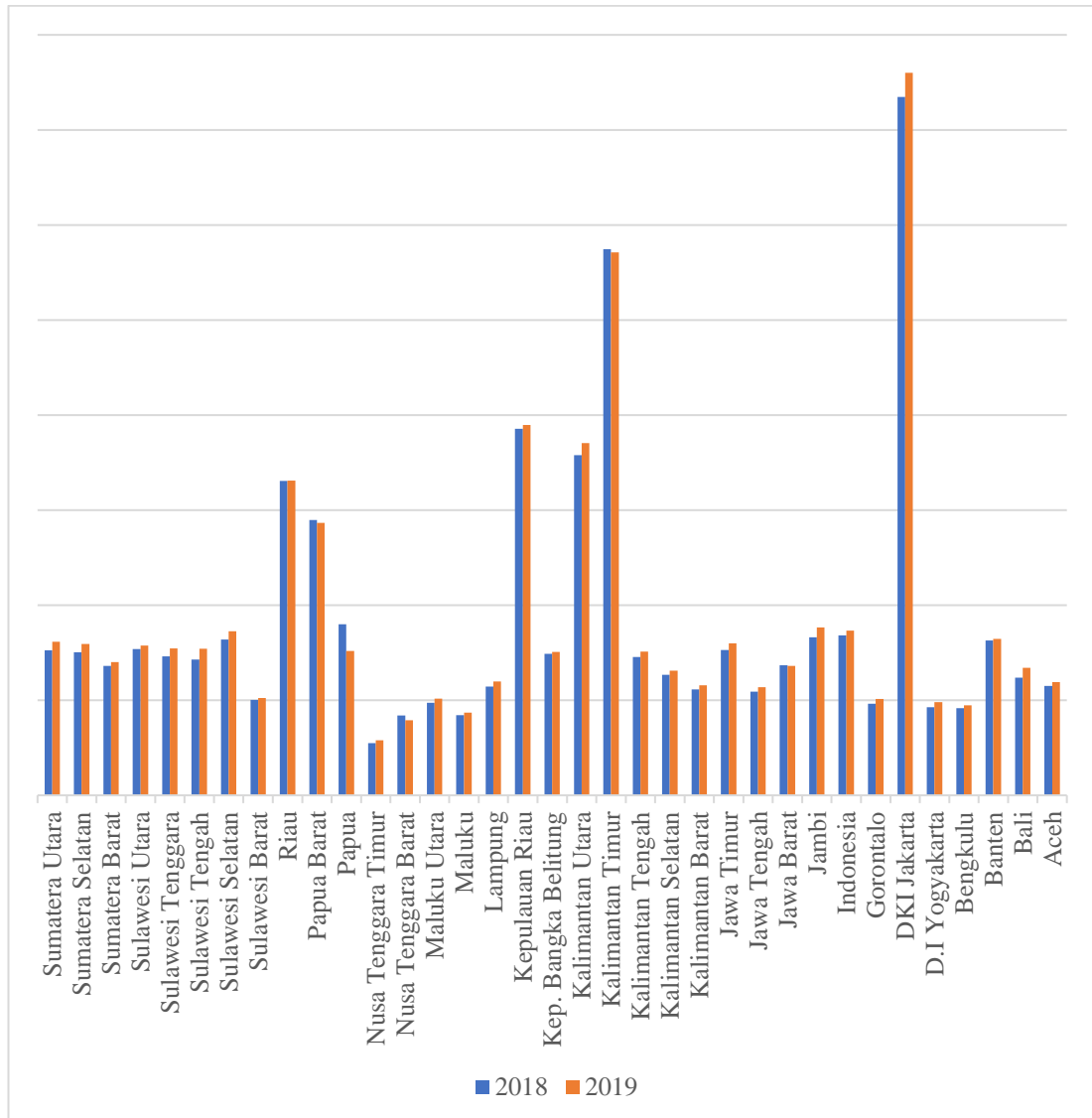
masuk pasar kerja dan menghasilkan pendapatan. Ketiga, tabungan masyarakat yang di investasikan secara produktif. Empat, modal manusia yang berkualitas (Wasisto, 2015).

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Pemerintah Indonesia melakukan berbagai persiapan untuk menghadapi berbagai tantangan dalam peningkatan daya saing bangsa di era bonus demografi. Salah satu usaha dari pemerintah dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia. Angkatan kerja perlu memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memenuhi permintaan pasar tenaga kerja. Selain itu kualitas tenaga kerja yang tinggi akan mampu mendorong pembangunan ekonomi dalam negeri, yaitu melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Menurut Terry dalam Sumarsono (2009) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara apa yang akan dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Konsep produktivitas mengandung unsur-unsur yang kompleks, menyangkut banyak faktor baik dilihat dari konsep dan pendekatannya maupun pengukurannya.

Produktivitas tenaga kerja nasional sendiri pada rentang tahun 2018 hingga 2019 mengalami kenaikan, yang awalnya pada tahun 2018 sebesar 86,32 juta rupiah per tenaga kerja per tahun menjadi 86,54 juta rupiah per tenaga kerja per tahun. Untuk Provinsi Jawa Barat sendiri masih belum mencapai capaian produktivitas tenaga kerja nasional, dimana pada tahun 2019 produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat hanya sebesar 68,11 juta rupiah per tenaga kerja per tahun.

Selain itu juga produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan atau pertumbuhan negatif, hal tersebut bisa dilihat pada gambar 1.1.

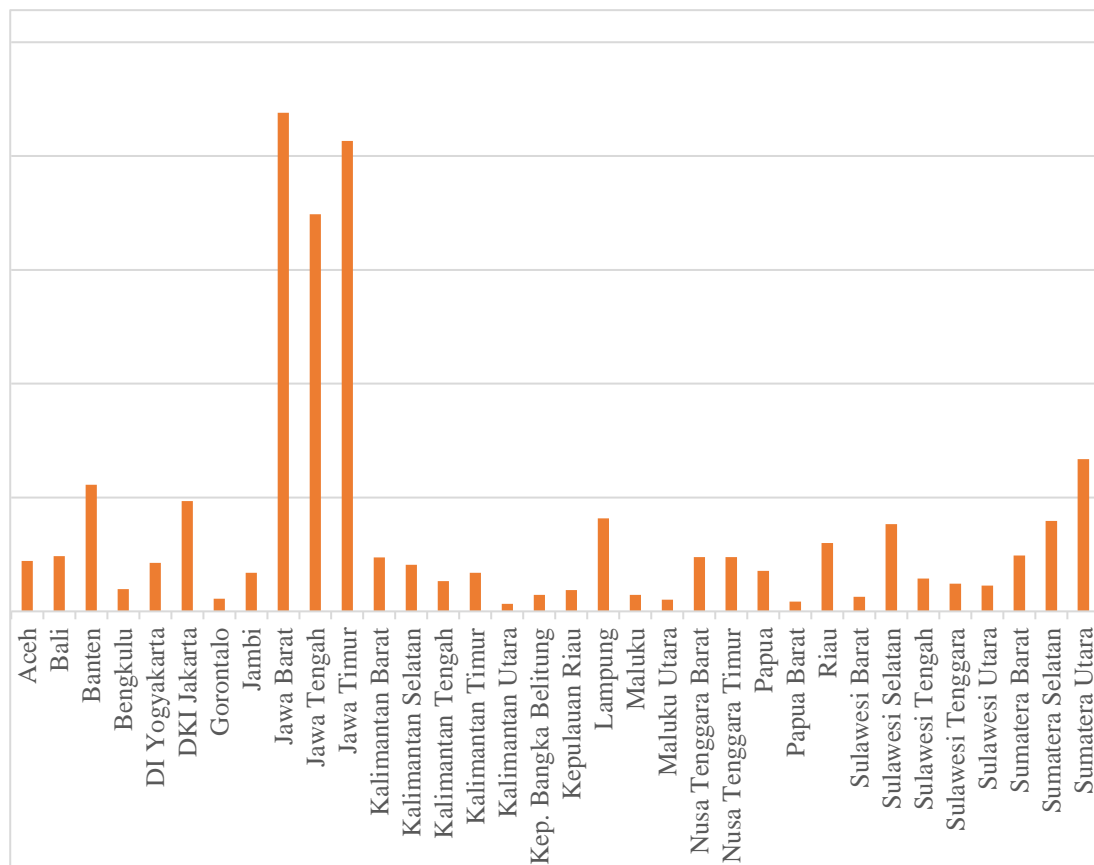


Gambar 1.1
Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (Juta Rupiah per Tenaga Kerja per Tahun) Tahun 2018-2019

Sumber: *Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018-2019*

Berdasarkan gambar 1.1, pada tahun 2019 terdapat 29 provinsi dengan produktivitas tenaga kerja yang tumbuh positif. Dari 29 provinsi tersebut, 22

provinsi di antaranya mengalami percepatan pertumbuhan dibanding tahun sebelumnya. Percepatan pertumbuhan ini menjadi pendorong percepatan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja nasional. Pada tahun 2019, tiga provinsi dengan kontribusi produktivitas tenaga kerja tertinggi masih berasal dari Provinsi DKI Jakarta, Kalimantan Timur, dan Kepulauan Riau. Dari ketiga provinsi tersebut, hanya Provinsi Kalimantan Timur yang mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja, sementara dua provinsi lainnya terus mengalami peningkatan.

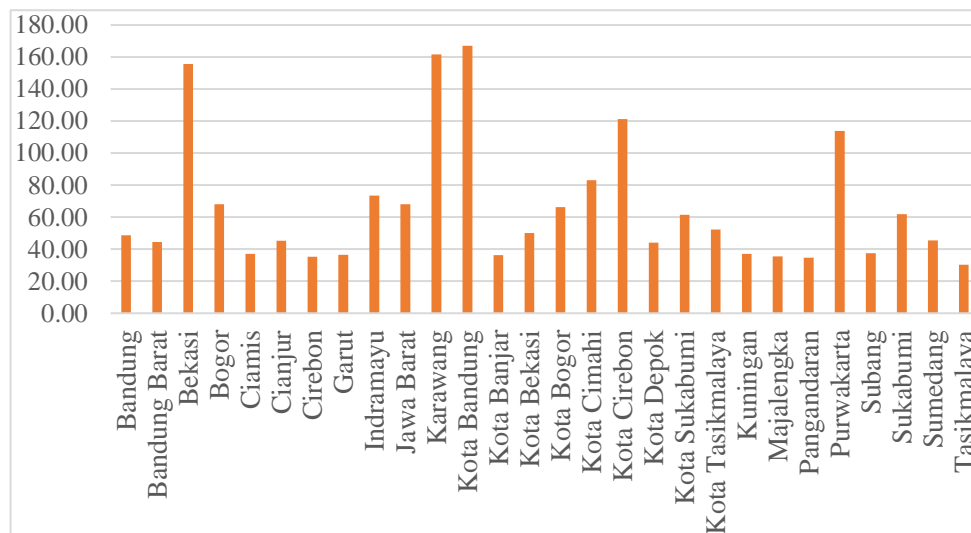


Gambar 1.2

Jumlah Tenaga Kerja Menurut Provinsi, 2019 (Juta Orang)

Sumber: *Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2019*

Sebagai salah satu komponen pembentuk produktivitas tenaga kerja, jumlah tenaga kerja merupakan salah satu modal penting dalam meningkatkan produktivitas. Gambar 1.2, menunjukkan bahwa tiga provinsi dengan jumlah tenaga kerja terbesar di Indonesia pada tahun 2019 ditempati oleh Provinsi Jawa Barat 21,90 juta orang, Provinsi Jawa Timur 20,66 juta orang, dan Provinsi Jawa Tengah 17,44 juta orang. Meskipun memiliki jumlah tenaga kerja yang besar, capaian produktivitas ketiga Provinsi ini selalu berada di bawah capaian nasional. Pada tahun 2019, capaian produktivitas tenaga kerja Provinsi Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah masing-masing berada pada peringkat ke-20, ke-11, dan ke-26 diantara 34 provinsi. Keberadaan tenaga kerja dengan jumlah yang banyak seharusnya mampu diberdayakan untuk menghasilkan angka produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi provinsi yang memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak, khususnya tiga provinsi ini.



Gambar 1.3

Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2019 (Juta Rupiah per Tenaga Kerja per Tahun)

Sumber: *Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2019*

Berdasarkan gambar 1.3, pada tahun 2019 tiga daerah yang memiliki produktivitas tinggi di Jawa Barat yaitu Kota Bandung sebesar 167,04, Kabupaten Karawang 161,57 dan Kabupaten Bekasi sebesar 155,67. Untuk Kota Tasikmalaya sendiri produktivitas tenaga kerja tergolong rendah jika dibandingkan dengan tiga daerah yang memiliki produktivitas tenaga kerja tertinggi di Jawa Barat karena hanya mencapai angka 52,30 juta rupiah per tenaga kerja per tahun, dan pada urutan ke 12 dari 28 Kabupaten/Kota di Jawa Barat.

Kota Tasikmalaya yang dikenal dengan sektor industrinya sebagai salah satu penyumbang tenaga kerja terbanyak yang merupakan komponen utama produktivitas tenaga kerja diyakini sebagai sektor yang memimpin sektor lain dalam sebuah kemajuan perekonomian. Dumairy (1996) menyebutkan bahwa produk-produk industrial selalu memiliki “dasar tukar” (*term of trade*) yang tinggi atau lebih menguntungkan serta menciptakan nilai tambah yang besar dibanding produk-produk sektor lain. Dengan demikian sektor industri pengolahan merupakan faktor penting, sehingga sektor industri pengolahan mempunyai peranan sebagai sektor pemimpin (*Leading Sector*) disekitar industri secara umum. Hal ini dapat dilihat dari peranan industri pengolahan terhadap produk domestik regional bruto (PDRB) pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
PDRB Atas Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha (Juta Rupiah)
di Kota Tasikmalaya Tahun 2019-2021

No.	Lapangan Usaha/Industri	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	1.054.754,87	1.079.397,32	1.100.184,55
2	Pertambangan dan Penggalian	1.737,46	1.783,69	1.908,21
3	Industri Pengolahan	3.067.392,82	3.051.326,36	3.159.588,46

No.	Lapangan Usaha/Industri	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Pengadaan Listrik dan Gas	2.961,22	2.878,61	2.993,96
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	82.832,66	90.698,77	96.307,20
6	Konstruksi	3.474.501,52	3.341.112,41	3.700.542,27
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	4.944.063,39	4.719.271,12	4.954.110,56
8	Transportasi dan Pergudangan	2.084.410,96	2.028.554,11	2.072.506,94
9	Penyediaan Akomodasi dan Makanan Minum	1.150.643,23	1.148.597,80	1.209.652,08
10	Informasi dan Komunikasi	685.156,34	915.226,80	978.572,21
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	2.245.533,74	2.201.903,83	2.396.310,37
12	Real Estat	351.664,71	360.598,90	397.892,83
13	Jasa Perusahaan	250.679,92	222.231,43	240.388,36
14	Administrasi Pemerintah, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	897.815,32	895.451,47	921.478,57
15	Jasa Pendidikan	444.855,92	483.936,09	511.515,24
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	468.231,48	500.972,08	547.856,55
17	Jasa Lainnya	543.678,65	545.548,60	553.751,47
Produk Domestik Regional Bruto Total		21.750.914,27	21.589.489,40	22.845.559,84

Sumber: *Badan Pusat Statistik 2019-2021, Kota Tasikmalaya*

Peranan kategori industri pengolahan terhadap PDRB Kota Tasikmalaya berada pada urutan ketiga. Perannya sebesar 3.159.588,46 pada tahun 2021, mengalami kenaikan dari tahun 2020 yang dimana sebesar 3.051.326,36. Industri pengolahan di Kota Tasikmalaya didominasi oleh industri berskala usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dan banyak dari mereka yang bergerak di industri seperti bordir, kerajinan, konveksi, dan kulit. Setelah adanya pandemi Covid-19,

kategori industri pengolahan pada tahun 2021 mulai berkembang, tetapi peranannya masih kurang dibandingkan kategori lainnya.

Kota Tasikmalaya sendiri merupakan kota yang mempunyai industri kreatif yang cukup tinggi di Jawa Barat. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa industri yang memiliki ciri khas yang kaya akan kreativitas seperti bordir, kelom geulis, kerajinan bambu, payung geulis, dan lain-lain. Berikut merupakan data perkembangan jumlah industri di Kota Tasikmalaya:

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Industri Menurut Komoditi di Kota Tasikmalaya
Tahun 2019-2021

No.	Komoditi Industri	Unit Usaha			Tenaga Kerja		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Bordir	1.406	1.409	1.409	14.136	14.162	14.162
2	Kerajinan Mendong	174	174	174	2.292	174	2.292
3	Alas Kaki (Kelom Geulis, Sandal, Sepatu)	528	531	531	6.264	531	6.275
4	Kerajinan Bambu	75	75	75	660	660	75
5	Kayu Olahan (Meubel)	217	217	217	1.552	217	1.568
6	Batik	41	43	43	695	43	695
7	Payung Geulis	7	7	7	47	7	47
8	Makanan Olahan	566	574	585	5.219	574	5.378
Jumlah		3.014	3.030	3.041	30.865	16.368	30.492

Sumber: *Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan 2019-202, Kota Tasikmalaya*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa industri bordir merupakan industri yang memiliki jumlah unit usaha paling banyak dibandingkan dengan industri lainnya di Kota Tasikmalaya. Perbedaannya pun cukup tinggi antara industri bordir dengan industri makanan olahan yang berada di urutan kedua menurut jumlah unit usaha. Hal ini membuktikan bahwa industri bordir merupakan sektor unggulan di

Kota Tasikmalaya. Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat juga bahwa industri bordir merupakan industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja dibandingkan industri lainnya di Kota Tasikmalaya. Hal tersebut diakibatkan karena industri bordir merupakan industri sektor unggulan yang memiliki jumlah unit usaha paling banyak dibandingkan industri lainnya.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Data Jumlah Industri Bordir di Kecamatan Kawalu Tahun 2020

No.	Kelurahan	Unit Usaha
1	Tanjung	227
2	Talagasari	223
3	Cilamajang	178
4	Gunung Tandala	145
5	Cibeuti	125
6	Karsamenak	102
7	Gunung Gede	32
8	Leuwiliang	23
9	Karanganyar	12
10	Urug	6
Jumlah		1.073

Sumber: *Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya*

Kecamatan Kawalu yang merupakan sentra bordir di Kota Tasikmalaya mempunyai jumlah industri bordir yang banyak. Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui bahwa tingkat klasifikasi tinggi kelurahan yang memiliki unit usaha paling banyak yaitu Kelurahan Tanjung diikuti pada urutan kedua yaitu Kelurahan Talagasari dan Cilamajang. Sementara itu daerah dengan tingkat klasifikasi rendah terdapat pada Kelurahan Gunung Gede, Kelurahan Leuwiliang, Kelurahan Karanganyar, dan Kelurahan Urug.

Dengan banyaknya jumlah industri di Kota Tasikmalaya, maka dapat menyerap banyak tenaga kerja untuk menunjang kebutuhan industri tersebut. Salah satu komponen pembentukan produktivitas tenaga kerja, jumlah tenaga kerja merupakan salah satu modal penting dalam meningkatkan produktivitas. Di Kota Tasikmalaya sendiri pertumbuhan tenaga kerja sendiri terus meningkat dengan seiringnya waktu, hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4 Jumlah Penduduk Kota Tasikmalaya Berusia 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja yang Bekerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kota Tasikmalaya pada Tahun 2019-2021

Jenis Kelamin	Tahun					
	2019		2020		2021	
	Bekerja	TPAK	Bekerja	TPAK	Bekerja	TPAK
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Laki-Laki	187.609	82,41	191.633	81,59	188.394	79,84
Perempuan	113.472	48,42	124.211	51,47	127.955	51,65
Jumlah	301.081	65,38	315.844	66,54	316.349	65,75

Sumber: *Keadaan Angkatan Kerja di Jawa Barat, BPS Jawa Barat 2019-2021*

Berdasarkan tabel 1.4, jumlah tenaga kerja laki-laki masih dominan dibandingkan tenaga kerja perempuan. Hal ini menimbulkan masalah yang mengakibatkan kesenjangan bagi tenaga kerja itu sendiri. Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada tahun 2019 TPAK Kota Tasikmalaya sebesar 65,38 persen, meningkat pada tahun 2020 menjadi 66,54 persen, dan meningkat kembali pada 2021 menjadi 65,75 persen. Dilihat berdasarkan jenis kelamin, terlihat baik pada tahun 2019, 2020, maupun 2021, TPAK laki-laki lebih tinggi daripada wanita. Hal ini menggambarkan bahwa lebih banyak laki-laki yang bekerja atau mencari pekerjaan dibandingkan wanita sehingga menimbulkan kesenjangan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti perbedaan tingkat pendidikan, diskriminasi gender, serta

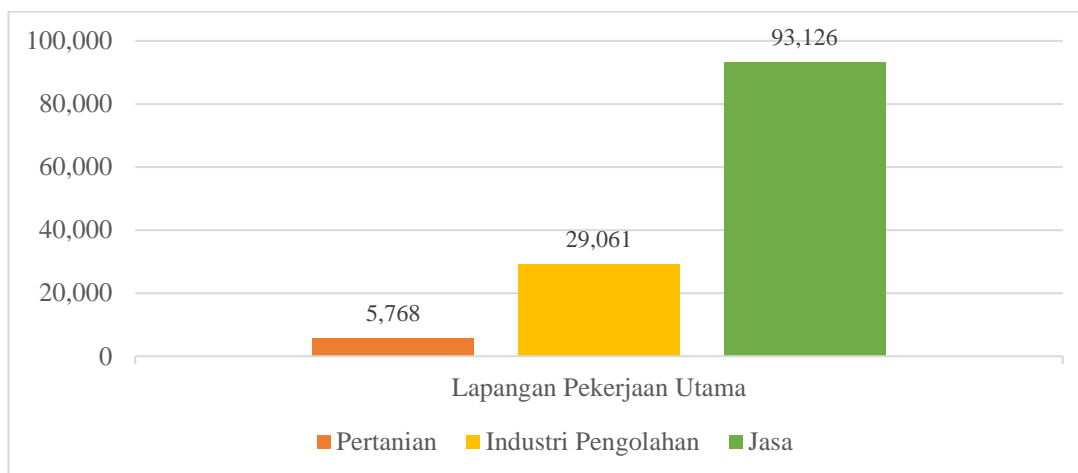
perbedaan norma sosial dan budaya yang mempengaruhi pilihan pekerjaan dan kesempatan kerja antara laki-laki dan wanita.

Tenaga kerja wanita atau biasa dikenal dengan *female labor force* merupakan sekelompok wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka maupun keluarga mereka. Banyak hal yang mendorong wanita untuk bekerja pada era modern saat ini, salah satunya adalah masalah keuangan yang dimana wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka maupun keluarga mereka, termasuk kebutuhan finansial seperti membayar utilitas, membeli makanan, dan membayar pendidikan. Faktor lainnya yang mendorong kaum wanita bekerja adalah mereka mulai sadar akan adanya kesejahteraan dan kesetaraan yang dimana bekerja dapat membantu wanita untuk memperoleh kesetaraan dan kesejahteraan dengan laki-laki, termasuk akses terhadap pekerjaan yang layak dan sejahtera. Namun, meskipun ada beberapa hal yang mendorong wanita untuk bekerja, mereka seringkali menghadapi hambatan dan diskriminasi, termasuk memperoleh pekerjaan yang layak dan sejahtera, diskriminasi gaji, dan kurangnya dukungan bagi wanita yang bekerja dan memiliki keluarga.

Stereotip tentang perempuan, laki-laki, pengusaha, dan pemimpin, semuanya dapat berdampak pada diskriminasi jenis kelamin di tempat kerja, tanpa melihat pada kelompok mana seorang individu termasuk. Penelitian ilmu sosial menegaskan bahwa sikap terhadap kelompok-kelompok sosial dan stereotip yang mendasarinya merupakan penyebab mendasar diskriminasi secara umum dan diskriminasi jenis kelamin khususnya (Eagly dan Sczesny, 2009:22).

Menurut Fakih (2008) melibatkan kaum perempuan dalam industrialisasi dan program pembangunan dianggap sebagai jalan untuk meningkatkan status perempuan. Karena keduanya dianggap akan berakibat positif bagi perempuan yakni akan mengurangi akibat dari ketidaksamaan kekuatan biologis antara pria dan perempuan. Perempuan disiapkan agar bisa bersaing dalam suatu dunia yang penuh persaingan bebas. Sebagian dari usaha ini dapat dilihat, misalnya, dalam program-program perempuan dalam pembangunan, yakni dengan menyediakan program intervensi guna meningkatkan taraf hidup keluarga seperti pendidikan, keterampilan serta kebijakan yang dapat meningkatkan kemampuan perempuan sehingga mampu berpartisipasi dalam pembangunan.

Susanto dalam Sumarsono (2009:214) pekerja wanita dihadapkan pada kenyataan bahwa produktivitas wanita dalam usahanya berpartisipasi di luar rumah dibatasi oleh sektor domestiknya, sehingga mempengaruhi ibu rumah tangga untuk memasuki berbagai jenis pekerjaan yang ada di pasar kerja. Keterlibatan ibu rumah tangga dalam mencari nafkah menentukan besar kecilnya pendapatan keluarga, yang berarti pula menentukan tingkat hidup atau *standar of living*, status sosial ekonomi serta tingkat hidup dari keluarganya.



Gambar 1.4
Persebaran Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja Berdasarkan Lapangan Pekerjaan Utama di Kota Tasikmalaya pada Tahun 2021

Sumber: *Keadaan Angkatan Kerja di Jawa Barat, BPS Jawa Barat 2021*

Berdasarkan gambar 1.4, persebaran tenaga kerja wanita di Kota Tasikmalaya pada tahun 2021 terbanyak pada sektor jasa sebanyak 93.126 orang, sedangkan pada sektori industri pengolahan sendiri sebanyak 29.061 orang. Hal ini menandakan bahwa sektor industri pengolahan menjadi salah satu sektor favorit bagi tenaga kerja wanita meskipun jumlahnya tidak sebanyak pada sektor jasa. Dengan banyaknya tenaga kerja harus dibarengi dengan peningkatan sumber daya manusia yaitu dengan peningkatan produktivitas kerjanya. Ada beberapa hal yang diperkirakan dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri diantaranya usia, pendidikan, pengalaman kerja, status perkawinan dan lain-lain.

Faktor usia tenaga kerja memang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pada umumnya, tenaga kerja yang berusia tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009),

sehingga dapat dinyatakan bahwa pekerjaan yang lebih mengandalkan fisik umumnya menggunakan tenaga kerja yang berusia muda, tetapi ada juga yang tidak dan sangat tergantung dari jenis pekerjaan tersebut. Namun ada batasan usia tertentu bagi seseorang yang dapat bekerja dan ada pula yang semakin tua semakin tidak bekerja karena memasuki pangsang pensiun.

Pendidikan juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pendidikan membantu tenaga kerja memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Pendidikan juga membantu memperluas wawasan dan memberikan pengetahuan mengenai teknologi terbaru dan praktik terbaik yang dapat digunakan dalam pekerjaan.

Di Kota Tasikmalaya sendiri tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh tenaga kerja wanita masih didominasi oleh tenaga kerja wanita yang hanya menempuh pendidikan sampai sekolah dasar kebawah, padahal wajib pendidikan yang harus ditempuh oleh seorang penduduk ialah selama sembilan tahun atau sampai jenjang sekolah menengah pertama. Untuk melihat penduduk wanita yang bekerja selama seminggu menurut pendidikan tertinggi di Kota Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Penduduk Wanita di Kota Tasikmalaya yang Berusia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Tahun 2019-2021

No.	Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Tahun		
		2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Sekolah Dasar Kebawah	43.335	44.743	49.694
2	Sekolah Menengah Pertama	20.225	25.612	21.449
3	Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan	34.998	37.947	39.838
4	Diploma I/II/III/Akademi/Universitas	14.914	15.909	16.974
Jumlah		113.472	124.211	127.955

Sumber: *Keadaan Angkatan Kerja di Jawa Barat, BPS Jawa Barat 2019-2021*

Menurut Sumarsono (2019), pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, terutama lebih mengerti arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Banyaknya pengalaman kerja seseorang akan memperluas wawasannya, dengan demikian hal tersebut juga akan meningkatkan daya serapnya terhadap hal-hal yang baru. Pengalaman kerja dengan sendirinya akan dapat meningkatkan pengetahuan, kecerdasan dan keterampilan seseorang. Semakin lama seseorang tersebut bekerja maka pengalaman kerjanya akan semakin meningkat. Inilah yang dapat meningkatkan produktivitas seseorang sehingga dapat menghasilkan barang dan jasa yang makin lama makin banyak, beragam dan bermutu (Suroto, 1992:7). Tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja yang baik

biasanya cenderung memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik dalam mengerjakan tugas mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

Faktor terakhir yang dapat menodorong motivasi dalam produktivitas tenaga kerja adalah status perkawinan. Menurut Pasaribu (2007) mengemukakan bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membantu suatu pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang berstatus menikah cenderung melihat pekerjaan yang dilakukannya sekarang sebagai suatu jaminan untuk dapat menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya di kemudian hari. Hal ini yang kemudian akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan industri, terutama dalam industri bordir yang membutuhkan keterampilan dan konsentrasi yang tinggi. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita pada Industri Bordir Produk Mukena di Kecamatan Kawalu Tahun 2023”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan status perkawinan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri bordir produk mukena Kecamatan Kawalu tahun 2023?

2. Bagaimana pengaruh usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan status perkawinan secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri bordir produk mukena di Kecamatan Kawalu tahun 2023?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan status perkawinan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri bordir produk mukena di Kecamatan Kawalu tahun 2023.
2. Mengetahui pengaruh usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan status perkawinan secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri bordir produk mukena di Kecamatan Kawalu tahun 2023.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian dalam penulisan ini adalah:

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya peran usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan status perkawinan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita pada industri bordir produk mukena di Kecamatan Kawalu.

2. Bagi Pemerintah

Memberikan data yang dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil kebijakan dan tindakan yang tepat dalam mengatasi produktivitas tenaga kerja wanita pada industri bordir produk mukena di Kecamatan Kawalu.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Masyarakat (pengusaha di industri bordir)

Memberikan rekomendasi yang dapat diambil untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja wanita pada industri bordir.

1.5. Lokasi dan Jadwal

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada industri bordir di Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya melalui pengambilan data dari Badan Pusat Statistika (BPS) Kota Tasikmalaya, Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya, dan data langsung dari tenaga kerja wanita pada industri bordir produk mukena di Kecamatan Kawalu.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2023 diawali dengan pengajuan judul kepada Jurusan Ekonomi Pembangunan.

