

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Pada bab ini disajikan tinjauan pustaka yang melandasi kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis. Penulisan pada bab ini akan disajikan sebagai berikut: pertama tinjauan pustaka untuk menggambarkan konsep dasar dari variabel yang akan diteliti; kedua ialah penelitian terdahulu; dan terakhir adalah tentang kerangka hipotesis yang menjelaskan model penelitian diikuti dengan hipotesis yang diajukan.

2.1.1. Produktivitas Tenaga Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya (Simanjuntak,1998).

Menurut Terry dalam Sumarsono (2009:169) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Konsep produktivitas mengandung unsur-unsur yang kompleks, menyangkut banyak faktor baik dilihat dari konsep dan pendekatannya maupun cara pengukurannya.

Pada hakekatnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari

ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini. Pandangan dan sikap mental yang demikian ini, akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu didalam mengembangkan diri, dan kemampuan kerja, oleh karena itu didalam usaha mencapai apa yang diinginkan hendaknya terlebih dahulu harus ada upaya yang bersifat pengorbanan, sehingga di dalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber daya yang ada pada kurun waktu tertentu (Sumarsono, 2009:171).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan rasio antara *output* yang dihasilkan oleh tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks ini, produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan cara membandingkan jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah jam kerja atau jumlah tenaga kerja yang digunakan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Manulang (2000), menyatakan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu keahlian, pengalaman kerja, usia, bakat, keadaan fisik, pendidikan, dan temperamen dari tenaga kerja.

Menurut Van den ban dan Hawkins (1999), faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Faktor Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja dalam suatu perusahaan harus memperhatikan usia dari tenaga kerja tersebut. Usia dari tenaga kerja

perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Contohnya tenaga kerja panen dan pemupuk yang berusia lanjut tidak mempunyai tenaga yang cukup dalam bekerja dan hanya mampu bekerja dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berusia 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 keatas sudah dikatakan usia lanjut.

2. Faktor Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dan prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus diperhatikan oleh perusahaan, supaya tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Kualitas tenaga kerja yang rendah (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen dan pemupuk) disebabkan karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh dan menyebabkan produktivitas tenaga kerja yang rendah.

3. Faktor Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan, maka semakin banyak tekanan bagi tenaga kerja untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan yang semakin tinggi akan mendorong tenaga kerja bekerja lebih giat dan mendorong produktivitas kerjanya.

4. Faktor Masa Kerja

Masa kerja atau pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis perlu menjadi pertimbangan perusahaan dalam penempatan tenaga kerja.

Semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja. Banyaknya pengalaman dalam bekerja memberikan tenaga kerja keahlian dan mendorong tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Sumarsono (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah:

1. Sikap Mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
 - b. Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.
 - c. Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman dan pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, terutama lebih mengerti akan 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.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi terampil apabila mempunyai kemampuan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Manajemen disini dapat dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun untuk memimpin serta mengendalikan *staff* atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang tinggi sehingga mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan yang baik menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif, sehingga produktivitas dapat meningkat, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis, sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat yang diterima tenaga kerja lewat pemberian gaji dan juga insentif. Apa bila tingkat penghasilan memadai, maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila tenaga kerja dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi mempunyai semangat yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10. Produksi

Sarana mutu produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, maka kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka, akan menimbulkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap tenaga kerja maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah dapat diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2003).

Menurut Henry Simamora (2016: 612) faktor-faktor dan juga indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan kinerja karyawan:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
4. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Produktivitas berkaitan dengan fungsi produksi. Menurut Sukirno (2008:195), fungsi produksi dapat dinyatakan dalam bentuk rumus sebagai berikut:

$$Q = f (K, L, R, T)$$

Keterangan:

Q = Jumlah produksi

K = Modal

L = Tenaga kerja

R = Sumber daya Alam

T = Teknologi

Rumus di atas dapat diperjelas kepada rumus yang lebih dipahami. Menurut Sinungan (2003) produktivitas secara matematis dapat dilihat sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan:

P = Produktivitas

O = *Output*

I = *Input*

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para tenaga kerja sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh tenaga kerja. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting dalam perekonomian dan merupakan sumber produktivitas dan pendapatan bagi individu maupun negara. Tenaga kerja didefinisikan sebagai sumber daya manusia yang berpotensi dan

bersedia bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa. Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang sedang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Menurut Alam (2014) tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri.

Menurut Hendra Poerwanto (2013), dari segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja kasar yang pendidikannya rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio.
3. Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, guru, dan insinyur.

Dalam hubungannya dengan pasar kerja, perilaku tenaga kerja dipisahkan menjadi dua golongan yaitu golongan yang aktif secara ekonomi dan bukan angkatan kerja termasuk golongan aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*). Oleh karena itu angkatan kerja

dianggap mewakili penawaran tenaga kerja yang dikenal dengan *Supply of Labor* (Sumarsono, 2003:7).

Berdasarkan Badan Pusat Statistik angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah:

1. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit satu jam seminggu yang lalu.
2. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tapi mereka adalah:
 - a. Pekerja tetap, pegawai-pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak termasuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.
 - b. Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.
 - c. Orang-orang yang bekerja dibidang keahlian seperti dokter, dalang, dan lain-lain

Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu:

1. Mereka yang belum pernah bekerja, pada saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.
2. Mereka yang sudah pernah bekerja, tapi pada saat pencacahan sedang menganggur dan berusaha mendapat pekerjaan.

2.1.3. Peran Serta Wanita dalam Angkatan Kerja

Anwar dalam Sumarsono (2009:213) berpendapat bahwa perubahan-perubahan struktur ekonomi yang terjadi dalam proses pembangunan mempunyai pengaruh besar terhadap peran serta wanita dalam angkatan kerja. Pada tahap-tahap awal pelaksanaan pembangunan lapangan kerja disektor pertanian dan sektor tradisional lainnya akan berkurang lebih cepat daripada peningkatan lapangan kerja disektor modern. Hal ini mengakibatkan berkurangnya kesempatan kerjapada kalangan wanita. Pada waktu bersamaan proses pembangunan dapat meningkatkan penghasilan keluarga, sehingga dapat mengurangi tekanan ekonomi yang sebelumnya mendorong wanita untuk bekerja.

Peran serta wanita dalam pembangunan sangat diperhatikan terutama dalam pembangunan keluarga. Wanita memiliki peran ganda yaitu disatu pihak dituntut untuk mengabdikan diri terhadap rumah tangganya, dilain pihak wanita untuk berperan serta dalam pembangunan, motivasi kerja bagi wanita Indonesia bukanlah hanya sekedar untuk mengisi waktu luang, atau melanjutkan karier semata, tetapi sungguh-sungguh untuk meningkatkan pendapatan keluarga.

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 pasaran 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 (Susanto dalam Sumarsono, 2009:214).

Suryanto dan Susanti dalam Sumarsono (2009:221) menegaskan bahwa wanita sesungguhnya memegang fungsi sentral dalam keluarga sekaligus merupakan sumber daya ekonomi yang tidak kalah penting dibandingkan dengan pria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita acapkali memberikan sumbangan yang besar bagi kelangsungan ekonomi dan kesejahteraan rumah tangga dan masyarakat.

Lestari dalam Sumarsono (2009:221), menyatakan bahwa peranan wanita dalam industri rumah tangga sangat penting karena wanita sebagai tenaga kerja memberikan sumbangan yang tidak kecil bagi kelangsungan kegiatan industri rumah tangga wanita di pedesaan khususnya yang bergerak di bidang agroindustri umumnya berfungsi multidimensi, yakni sebagai ibu rumah tangga, tenaga kerja, anggota masyarakat dan pengelola usaha. Sejalan dengan kemajuan pembangunan nasional, secara keseluruhan terdapat kecenderungan meningkatkan peran serta wanita dalam mencari nafkah bagi keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja adalah sebagai berikut (Sumarsono, 2003:10):

1. Jumlah Penduduk yang Masih Sekolah

Semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah, semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil TPAK.

2. Tinggal Penghasilan Keluarga

Keluarga berpenghasilan besar cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja, jadi TPAK relatif rendah.

3. Struktur Usia

Penduduk berusia muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga.

4. Tingkat Upah

Semakin tinggi tingkat upah dalam masyarakat, semakin tinggi anggota keluarga tertarik masuk pasar kerja atau TPAK meningkat.

Tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan negara lain. Meskipun ada peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, namun masih terdapat hambatan yang membatasi keterlibatan wanita dalam angkatan kerja. Faktor-faktor seperti diskriminasi gender, kebijakan dan peraturan yang tidak ramah wanita, dan keterbatasan akses pendidikan dan pelatihan masih mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia.

2.1.4. Usia

Menurut Badan Pusat Statistik, batas usia minimal tenaga kerja adalah penduduk dengan usia 10 tahun tanpa batas maksimal. Menurut Simanjuntak dalam Martini (2012:120-121) mengatakan usia seseorang yang semakin bertambah akan mempengaruhi tingkat pendapatan yang akan diperoleh. Seseorang yang semakin dewasa maka keterampilan dalam bidang tertentu dan kekuatan fisik umumnya akan semakin meningkat sehingga akan meningkatkan pendapatan yang diterimanya. Sisi lain yang perlu diperhatikan adalah tidak produktifnya usia, keterampilan dan fisik seseorang akan mengalami penurunan. Banyak pensiunan dan atau secara fisik sudah kurang mampu bekerja, sesuai dengan kenyataan bahwa usia yang tidak produktif akan mempengaruhi keterampilan dan fisik seseorang.

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 pangsapensiun.

Usia tenaga kerja sendiri dihitung dari lahir sampai ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun, semakin lanjut usia seseorang di atas usia produktif (15-50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang dan menyebabkan produktivitas kerjanya akan menurun (Simanjuntak, 1998). Tingkat usia berpengaruh terhadap kemampuan fisik karyawan, tenaga kerja yang berusia lebih dari 55 tahun memiliki curahan jam kerja yang semakin menurun karena usia tua, karena dibatasi oleh kemampuan fisik tenaga kerja.

2.1.5. Pendidikan

Pendidikan adalah hal penting dalam hidup seseorang, masyarakat, bangsa, dan negara karena dapat menentukan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang semakin baik disebabkan oleh tingginya tingkat pendidikan masyarakat. Peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu modal utama dalam memajukan pembangunan sumber daya alam. Pemerintah bersama swasta dan masyarakat berkewajiban menyelenggarakan program pendidikan nasional berkualitas dan meliputi seluruh lapisan masyarakat yang berkaitan dengan hal tersebut di atas (BPS).

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1997:77), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan dan mencari solusi atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan di dalam mencapai tujuannya, baik itu persoalan dalam dunia pendidikan ataupun kegiatan sehari-hari.

Pendidikan merupakan faktor penting dalam pembangunan ekonomi karena memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas, inklusi ekonomi, dan pertumbuhan ekonomi. Pendidikan membantu individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja, dan memberikan mereka kemampuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan memenuhi potensi ekonominya. Dalam jangka panjang, tingginya tingkat pendidikan akan menyebabkan tingkat produktivitas, tingkat upah, dan pembangunan sektor industri.

2.1.6. Pengalaman Kerja

Balai Pustaka Departemen Pelatihan dan Kebudayaan (2001) menyatakan bahwa masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Kreitnet dan Kinicky (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Jadi dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dapat dikatakan bahwa semakin lama

seseorang bekerja di bidang tertentu, semakin banyak kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu pengalaman kerja juga dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

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

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)

2.1.7. Status Perkawinan

Status perkawinan merupakan status yang dimiliki seseorang sebagai penduduk negara yang digolongkan berdasarkan ikatan pernikahan. Status perkawinan yang diakui oleh pemerintah Indonesia terbagi menjadi empat golongan (BPS), yakni:

1. Belum kawin, yakni status yang dimiliki oleh mereka yang belum pernah terikat perkawinan.

2. Kawin, dalam konteks kependudukan negara Indonesia, status kawin diartikan sebagai status yang diberikan kepada mereka yang terikat dengan perkawinan baik yang tinggal bersama maupun berpisah yang dianggap sah secara hukum baik hukum adat, hukum negara dan hukum agama, maupun mereka yang tinggal bersama dan oleh masyarakat sekelilingnya dianggap suami istri.
3. Cerai hidup, merupakan bagian dari mereka yang telah menikah dan berpisah dengan suami atau istri dan disahkan secara hukum negara, agama, dan hukum adat yang mana dari perpisahan tersebut belum terjadi perkawinan lagi.
4. Cerai mati, yakni pasangan yang telah menikah dan berpisah karena suami atau istri meninggal dunia dan belum kawin lagi.

Menurut Noor, dkk (2016) faktor-faktor yang mendasari tingkat partisipasi angkatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara sosial maupun demografi serta ekonomi. Faktor-faktor tersebut antara lain: usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, daerah tempat tinggal, pendapatan dan agama. Jadi berdasarkan faktor-faktor tersebut, tenaga kerja memiliki motivasi untuk dapat bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas kerja sebagai upaya untuk mendukung keluarga dan memenuhi tanggung jawab finansial, terutama jika mereka memiliki tanggungan seperti pasangan atau anak-anak.

Menurut Standing dalam Fadah, dkk (2004:139) keterkaitan antara faktor-faktor rumah tangga dengan kesempatan kerja wanita antara lain ditunjukkan dengan adanya perbedaan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita

menurut umur dan perbedaan curahan waktu menurut perkawinan. Di beberapa negara, aktivitas wanita mencapai puncaknya pada usia 20-24 tahun, ada pula yang mencapai puncaknya pada usia 50-54 tahun, dan beberapa negara memiliki dua puncak, pertama terjadi pada saat sebelum masa melahirkan dan kedua terjadi pada saat sesudah melahirkan.

Dapat disimpulkan bahwa status perkawinan mengacu pada status sosial seseorang yang menunjukkan bahwa mereka sudah menikah atau belum menikah. Status perkawinan dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam kehidupan seseorang, termasuk dalam dunia kerja.

2.1.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan rujukan yang digunakan oleh penulis yang berhubungan dengan rencana penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita pada industri bordir produk mukena di Kecamatan Kawalu. Penelitian-penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Bambang Suyono (2013) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kerajinan Kulit	Produktivitas tenaga kerja, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja	Tingkat upah dan jumlah tanggungan keluarga	Faktor usia, pendidikan, pengalaman kerja, penghasilan, dan beban tanggungan berpengaruh positif dan signifikan	Ekomaks Vol. 2, No. 2 (2013)

No.	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Di Kabupaten Magetan				
2.	Tommi Setyo Pramono (2020) Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas tenaga kerja	Kepemimpinan, kepuasan kerja dan jam kerja	Kepemimpinan, kepuasan kerja dan jam kerja berpengaruh positif.	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 1, Issue 6, (2020) E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246
3.	Imran Ukkas (2017) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri ecil kota Palopo	Produktivitas tenaga kerja, usia dan pengalaman kerja	Jenis kelamin	Faktor usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh signifikan.	Journal of Islamic Education Management, Vol. 2, No. 2 (2017), Hal 187-188, ISSN 2548-4052
4.	Muhammad Harlie (2017) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta Pusat)	Produktivitas tenaga kerja, usia dan pengalaman kerja	Lama pelatihan	Faktor usia, pengalaman kerja, dan lama pelatihan berpengaruh positif signifikan.	Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 1, No. 1 (2017), ISSN 1979-1127
5.	Fajar Pasaribu (2018) Pengaruh Karakteristik	Produktivitas tenaga kerja, usia, pengalaman	Jenis kelamin	Secara bersama-sama usia, pengalaman kerja, jenis kelamin dan	Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan

No.	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pegawai terhadap Produktivitas Kerja	kerja, dan status perkawinan		status perkawinan berpengaruh signifikan, secara parsial didapat bahwa usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan status perkawinan berpengaruh positif dan signifikan.	Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (2018), ISBN: 978-602-50710-6-5
6.	Teddy Adhadika (2014) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati)	Produktivitas tenaga kerja, pendidikan dan pengalaman kerja	Upah, insentif dan jaminan sosial	Pendidikan upah, insentif dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan.	Dipenogoro <i>Journal Of Accounting</i> Vol. 3, No. 1 (2014) Hal 1-13 ISSN : 2337-3814
7.	Lailatul Fitr (2020) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Kain Tenun Songket	Produktivitas tenaga kerja, pengalaman kerja dan usia	Upah dan jumlah tanggungan	Pengalaman kerja dan upah berpengaruh signifikan, sedangkan jumlah tanggungan dan usia tidak berpengaruh.	Pekbis Jurnal, Vol. 12, No. 3 (2020) 194-205

No.	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Melayu Di Provinsi Riau				
8.	Erni Ummi Hasanah (2011) Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoyoroso	Produktivitas tenaga kerja, usia, pendidikan dan pengalaman kerja	Jenis kelamin	Usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan pendidikan tidak signifikan.	Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Janabadra Vol. 2, No. 2 (2011) 169-182
9.	Rendy Akhmad Andrianto (2014) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD.Perkasa Surabaya)	Produktivitas tenaga kerja, usia, pengalaman kerja	Upah dan beban tanggungan	Usia, pengalaman kerja, beban tanggungan dan upah berpengaruh positif.	Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol. 2, No. 2 (2014)
10.	Amron, Dkk (2009) Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas	Produktivitas tenaga kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja	Insentif, keterampilan, dan jenis kelamin	Faktor pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap sedangkan insentif, keterampilan dan jenis kelamin tidak ada perbedaan	Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia

No.	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar			produktivitas yang signifikan.	
11.	Fiki Dwi Aisyah (2020) Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Rambut Palsu	Produktivitas tenaga kerja, pendidikan, pengalaman kerja	Upah dan perbedaan berdasarkan kategori industri	Secara bersama-sama upah, pendidikan, pengalaman kerja, dan perbedaan berdasarkan kategori industri berpengaruh secara positif. Secara parial didapat bahwa faktor upah, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, sedangkan faktor perbedaan berdasarkan kategori industri mempunyai pengaruh tidak signifikan.	Efficient Indonesian Journal of Development Economics Vol.3, No. 3 (2020), 894-907
12.	Nur Herawati (2013) Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan	Produktivitas tenaga kerja, pendidikan, pengalaman kerja dan usia	Upah dan jenis kelamin	Secara bersama-sama pendidikan, pengalaman kerja upah dan usia berpengaruh signifikan. Secara parsial usia, pendidikan pengalaman kerja	Dipenogoro <i>Journal Of Economics</i> Vol. 2, No. 4, hal 1-8, ISSN 2337-3814 (2013) Hal 1-13 ISSN : 2337-3814

No.	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri <i>Shuttlecock</i>			dan jenis kelamin berpengaruh positif. Faktor pendidikan tidak berpengaruh signifikan.	
13.	Merli Orlian (2020) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita dan Kotribusi Pendapatan (Studi Kasus pada Usaha Belah Pinang di Desa Paya Rangkuluh Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)	Produktivitas tenaga kerja, usia dan pendidikan	Upah dan tingkat pendapatan	Secara bersama-sama usia, pendidikan, upah dan tingkat pendapatan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial upah dan pendapatan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan usia dan pendidikan berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja.	Jurnal Ekonomi Pertanian Unimal Vol. 03, No. 02, (2020), E-ISSN: 2614-4565
14.	Ivany Eka Putri (2021) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Mie Instan (Studi Kasus PT Indofood CBP)	Produktivitas tenaga kerja, pendidikan dan pengalaman kerja	Upah dan jenis kelamin	Secara bersama-sama pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin	Jurnal Universitas Islam Indonesia

No.	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Sukses Makmur TBK Pekanbaru)			berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.	
15.	Sania, Dkk (2022) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Petugas Pengolahan Data Sensus Penduduk 2020 Di Bps Provinsi Nusa Tenggara Barat	Produktivitas kerja, usia dan pendidikan	Lama bekerja, jam kerja dan lingkungan kerja	Secara bersama-sama usia, pendidikan, lama bekerja dan lingkungan bekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara parsial jam kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, sedangkan usia dan pendidikan tidak berpengaruh.	Jurnal Oportunitas Ekonomi Pembangunan, Vol. 01, No. 02, (2022), ISSN: 2829-2847

2.2. Kerangka Pemikiran

Langkah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja wanita pada industri bordir produk mukena di Kecamatan Kawalu membutuhkan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja ini diharapkan mampu membuat industri bordir berkembang secara efisien dan menjadi industri bordir yang maju dan mandiri.

Langkah awal untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di industri bordir yaitu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga

kerja itu sendiri. Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah faktor internal yang dimana faktor internal itu sendiri menyangkut usia, pendidikan, pengalaman kerja dan status perkawinan. Faktor-faktor tersebut akan diteliti secara simultan dan parsial yang dapat diukur dengan alat analisis regresi untuk mendapatkan tingkat signifikansinya.

2.2.1. Hubungan Usia dan Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Amron dalam penelitian Ukkas (2017) usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berusia lebih tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berusia muda mempunyai fisik yang kuat

Namun usia yang produktif memiliki batas usia tertentu. Semakin bertambah usia semakin produktif karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding yang masih muda, kecuali tenaga kerja yang memasuki pangsa pensiun (Herawati, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Imran Ukkas (2017) usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil di Kota Palopo, variabel usia juga memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas tenaga kerja dibandingkan variabel pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin.

2.2.2. Hubungan Pendidikan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak,2001). Menurut Sumarsono (2009:92) pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor

yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian Teddy Adhadika (2014) menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja yang dimana tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki produktivitas tenaga kerja yang lebih besar. Hal ini terkait dengan kondisi bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

2.2.3. Hubungan Pengalaman Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

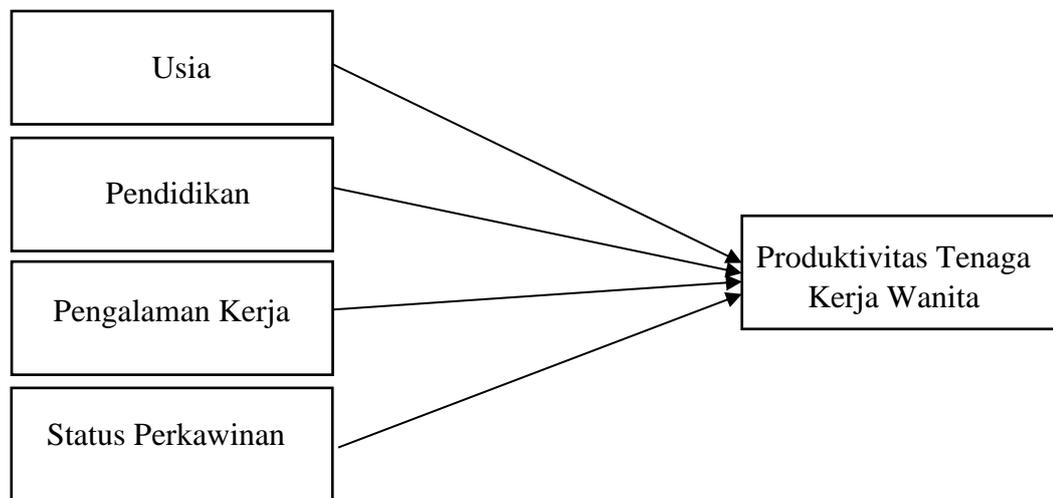
Semakin lama masa kerja tenaga kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja dan akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman dalam bekerja kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Dalam penelitian Muhammad Harlie (2017) bahwa masa kerja atau pengalaman kerja memiliki kaitan erat dengan produktivitas tenaga kerja, ada kecenderungan yang kuat bahwa semakin bertambah lamanya masa kerja yang dimiliki tenaga kerja maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerjanya. Tenaga kerja yang mempunyai masa kerja atau

pengalaman kerja lebih lama cenderung menampilkan tingkat produksi rata-rata yang tinggi daripada tenaga kerja yang mempunyai masa kerja lebih sedikit.

2.2.4. Hubungan Status Perkawinan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Pasaribu (2007) mengemukakan bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggungjawab 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 dikemudian hari. Hal ini yang kemudian akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Dalam penelitian Fajar Pasaribu (2018), status perkawinan yang disandang seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Seseorang yang telah menikah akan merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan ia melihat pekerjaan tersebut sebagai jaminan untuk masa depannya.

Dengan adanya keterkaitan usia, pendidikan, pengalaman kerja dan status perkawinan terhadap produktivitas tenaga kerja sebagaimana yang sebelumnya telah dibahas pada hubungan antar variabel. Maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pikiran yang telah dibahas sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

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