

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi memberikan arah bagaimana suatu bangsa dituntut untuk memiliki keunggulan baik keunggulan komparatif maupun keunggulan kompetitif yang harus bermuara pada terwujudnya kekuatan daya saing bangsa. Ketidaksiapan menghadapi persaingan global yang bercirikan kompetisi dalam kualitas tersebut dapat mengakibatkan turunnya kepercayaan diri sebagai bangsa, suatu kondisi yang tentu munculnya harus dihindari.

Globalisasi memberikan peluang sekaligus masalah, tergantung dari antisipasi yang disiapkan. Memberi peluang dalam arti kesempatan bagi sumber daya manusia kita untuk kerja di negara lain atau memanfaatkan peluang bisnis di luar negeri maupun aktifitas lain yang menunjukkan interaksi antar negara dengan terjadinya pengalihan sumber daya ekonomi seperti modal, teknologi, tenaga kerja dan lain-lain. Sedangkan memberikan masalah jika sumber daya manusia yang tersedia dan dunia bisnis tidak siap atau tidak memiliki posisi tawar untuk menghadapi tantangan yang terjadi di tengah persaingan yang sangat ketat.¹

¹Umar Chadhiq, "Tantangan Kompetisi Global dan Dampaknya Terhadap Tuntutan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia", dalam *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2006, hal. 143

Salah satu indikasi dari globalisasi adalah perdagangan bebas antar negara. Dengan terbukanya perdagangan bebas ini membawa peluang baru yang tidak terikat akan batas negara dan juga berakibat akan terjadinya relokasi bagi sebagian atau seluruh proses produksi barang dan jasa tertentu yang berasal dari negara lain ke wilayah negara tertentu atau sebaliknya. Dengan demikian arus barang tersebut termasuk jasa tenaga kerja bebas tanpa hambatan antar negara. Oleh karena itu untuk dapat berkembang pada globalisasi yang ditandai perdagangan bebas tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan tenaga kerja yang memiliki *skill* serta wawasan global.

Pembangunan sumber daya manusia berarti peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan semua orang dalam suatu masyarakat. Masalah umum dalam pembangunan ekonomi sumber daya manusia adalah kurangnya pekerja tingkat tinggi dengan keahlian yang dibutuhkan dan tidak termanfaatkannya tenaga kerja yang ada. Oleh sebab itu dengan perencanaan tenaga kerja dapat dibuat suatu kegiatan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh pertumbuhan ekonomi dan upaya untuk penciptaan kesempatan kerja agar angkatan kerja yang ada dapat termanfaatkan dengan baik.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena

itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi. Sumber daya manusia sebagai penggerak ekonomi juga berperan penting di dalamnya, sebab sumber daya manusia yang rendah tentu akan sangat berpengaruh terhadap hasil produksi. Orang dalam usia kerja dinamakan tenaga kerja atau *man power*. Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (modal, bahan baku, mesin dan tanah).² Karena manusialah yang menggerakkan faktor produksi tersebut untuk menghasilkan barang. Oleh karena manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.³

²Luis Marnisah, “Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan terhadap terjadinya Diskriminasi Upah pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang”, dalam *An-Anisa’a: jurnal Kajian Gender dan Anak*, Volume 12, Nomor 10, Juni 2017, hal. 3

³Susila Dewi dan Periyadi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah”, dalam *Dinamika jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 2, September 2018, hal. 333

Adanya penekanan perhatian pada penyediaan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja membawa arah telaah perencanaan sumber daya manusia ke analisis penawaran dan permintaan pekerja pada masa yang akan datang. Dalam perencanaan tenaga kerja berdasarkan *Man power Requirement Approach* misalnya, berbagai usaha akan dilakukan untuk membandingkan permintaan dan penawaran tenaga kerja pada masa yang akan datang yang kemudian dilihat ada tidaknya kesesuaian antara penawaran dan permintaan pekerjaan. Jika tidak ada kesesuaian antara keduanya di mana penawaran tenaga kerja yang berketrampilan dan berpengetahuan tinggi lebih sedikit dibanding dengan permintaan tenaga kerja maka disarankan adanya berbagai intervensi dalam bidang pendidikan dan latihan.

Tenaga kerja merupakan penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan saling berkaitan. Keterkaitan itu mencakup tenaga kerja dengan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴

Sholeh mengatakan masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi

⁴Muh. Takyuddin, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Usaha Percetakan Foto Copi di Kota Kendari", dalam *An-Anisa 'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak*, Volume 12, Nomor 10, Juni 2017, hal.82

sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami. Besar karena menyangkut jutaan jiwa. Untuk menggambarkan masalah tenaga kerja dimasa yang akan datang tidaklah gampang karena disamping mendasarkan pada angka tenaga kerja di masa lampau, harus juga diketahui prospek produksi di masa mendatang.⁵ Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha.

Permasalahan dari ketenagakerjaan yaitu mengenai penawaran tenaga kerja yang merupakan gambaran pasar tenaga kerja dan peningkatan tenaga kerja yang akan terserap dalam dunia kerja. Seperti pasar lainnya, pasar tenaga kerja dalam perekonomian dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan. Besarnya penawaran atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja diantaranya yaitu: jumlah penduduk yang masih bersekolah, jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga, tingkat keberhasilan dan jumlah tanggungan dari keluarga yang bersangkutan, struktur umur, tingkat upah, tingkat pendidikan, kegiatan ekonomi dan

⁵Maimun Sholeh, "Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia", dalam *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Volume 4, Nomor 1, April 2007, hal. 62

inflasi.⁶ Namun pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (*derived demand*) dimana permintaan akan tenaga kerja sangat tergantung dari permintaan akan *output* yang dihasilkannya.⁷

Sholeh berpendapat bahwa penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu.⁸ Tidak jauh berbeda Arfida mengatakan bahwa penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang ditawarkan pada suatu perusahaan pada tingkat upah tertentu. Penawaran tenaga kerja adalah fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Semakin tingginya tingkat upah maka akan semakin tinggi jumlah penawaran tenaga kerja.⁹ Dalam teori klasik sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

Penawaran tenaga kerja ada dua macam yaitu penawaran jangka pendek dan penawaran jangka panjang. Penawaran dalam jangka pendek

⁶Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2001), hal. 45-54

⁷N. Gregory Mankiw, *Makro Ekonomi*, Edisi ke-6, (Jakarta: Erlangga, 2007), hal. 48

⁸Maimun Sholeh, "Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia", dalam *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Volume 4 Nomor 1, April 2007, hal. 66

⁹Arfida Br., *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal. 82

adalah suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh individu. Sedangkan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala. Penyesuaian penyesuaian tersebut dapat berupa perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja maupun jumlah penduduk. Penawaran tenaga kerja sebagai akibat dari penambahan jumlah penduduk dan pengangguran sehingga bertambahnya orang yang membutuhkan pekerjaan.

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja yang menawarkan diri untuk dapat bekerja pada suatu sektor ekonomi. Penawaran tenaga kerja adalah fungsi yang menggambarkan tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Peningkatan upah akan meningkatkan jumlah penawaran tenaga kerja dan juga sebaliknya, apabila tingkat upah menurun akan menurun jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Upah merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan bagi seseorang yang ingin bekerja pada suatu usaha tertentu.

Menurut Haryani dalam Agustina Arida, menjelaskan permintaan tenaga kerja merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta. Permintaan tenaga kerja dapat dianalisis secara mikro maupun makro, pada analisis mikro

yang menjadi unit analisisnya adalah sebuah perusahaan atau institusi tertentu, sedangkan pada analisis makro unit analisisnya adalah perusahaan industri secara keseluruhan (agregat). Analisis permintaan tenaga kerja secara makro didasarkan atas asumsi bahwa permintaan tenaga kerja diturunkan dari permintaan barang yang dibutuhkan.¹⁰

Upah dapat diartikan sebagai pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) berdasarkan hari dan jam kerjanya. Upah juga dapat diartikan imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar dan lebih mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya ditetapkan berdasarkan secara harian, satuan atau borongan.

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan dua pengertian: gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Sukirno dalam Sulistiawati berpendapat bahwa upah dimaksud sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah (misalnya: pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar).¹¹

Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam suatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan.

¹⁰Agustina Arida dkk., "Analisis Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja pada Sektor Pertanian di Provinsi Aceh", dalam *Jurnal Agrisep*, Volume 16, Nomor 1, 2015, hal. 68

¹¹Rini Sulistiawati, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan masyarakat di Provinsi di Indonesia", dalam *Jurnal EkSOS*, Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012, hal. 200

Dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya dalam suatu pekerjaan dimana terbatasnya penawaran tenaga kerja tetapi permintaan sangat besar, upah cenderung mencapai tingkat yang tinggi.

Selain faktor upah tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah tanggungan keluarga juga memiliki andil besar terhadap para pencari kerja untuk menentukan di mana mereka akan bekerja. Semakin banyak jumlah tanggungan maka semakin tinggi pula kebutuhan dan pengeluaran dalam rumah tangga. Jika semakin banyak jumlah anggota keluarga yang ada dalam sebuah keluarga, maka semakin tinggi pula jam kerja yang harus dibutuhkan untuk mendapatkan penghasilan atau pendapatan yang lebih besar. Hal ini tentu sangat berimbas terhadap seberapa besar pendapatan yang diterima. Jika tingkat upah rendah maka tenaga kerja akan memilih pekerjaan yang lebih tinggi upahnya atau memilih mengerjakan usaha sampingan.

Keterkaitan antara faktor tingkat upah dan jumlah tanggungan keluarga juga dapat mempengaruhi penduduk usia muda untuk masuk atau tidak ke pasar tenaga kerja, dimana jika tingkat upah tinggi maka makin banyak penduduk akan masuk ke dalam pasar tenaga kerja sehingga secara otomatis meningkatkan partisipasi angkatan kerja usia muda. Akan tetapi jika tingkat upah rendah maka penduduk lebih memilih untuk tidak bekerja atau lebih memilih untuk bersekolah dengan tujuan bisa

meningkatkan kemampuan atau keterampilan sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja di masa yang akan datang.

Industri adalah suatu kelompok usaha yang menghasilkan produk yang serupa atau sejenis. Sedangkan yang dimaksud dengan produk adalah suatu barang atau jasa yang ditawarkan oleh suatu usaha atau perusahaan. Pengertian industri dalam teori ekonomi sangat berbeda artinya dengan pengertian industri pada umumnya. Dalam pengertian yang umum industri pada hakikatnya yaitu perusahaan yang menjalankan operasi dalam bidang kegiatan ekonomi yang tergolong ke dalam sektor sekunder. Sedangkan dalam teori ekonomi, industri diartikan sebagai kumpulan firma-firma yang menghasilkan barang yang sama yang terdapat dalam suatu pasar.¹²

Salah satu industri yang saat ini dikembangkan di Kabupaten Tulungagung adalah industri kerajinan batik, industri ini mempunyai kontribusi yang cukup besar bagi pertumbuhan ekonomi Kabupaten Tulungagung. Pemerintah daerah Kabupaten Tulungagung mempunyai tujuan meningkatkan ekonomi masyarakat dengan mengembangkan potensi batik. Di Kabupaten Tulungagung sendiri telah memiliki kampung batik yang ada sejak zaman dahulu. Banyak para pengusaha pengrajin batik bahkan memiliki perkumpulan koperasi yang bernama Batik Tulungagung (BTA) yang dimana sekarang ini BTA dikenal sebagai nama perempatan di tengah Kabupaten Tulungagung. Batik di wilayah Tulungagung memiliki ciri khas dan keunikan tersendiri dibanding

¹²Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hal.194

dengan batik dari daerah lainnya. Kekhasan Batik Tulungagung nampak pada indahnya perpaduan warna dan variasi motif. Warna-warna yang cerah dan berani menjadikan Batik Tulungagung disukai masyarakat walau pada awalnya, warna khas Batik Tulungagung adalah warna coklat dan hitam.¹³

Sejarah batik Tulungagung awal mulanya di kenal oleh kalangan masyarakat ketika pada masa kerajaan Majapahit. Pada saat masa tersebut, batik dibawa oleh saudagar maupun pejabat kerajaan yang berasal dari Majapahit. Dengan berjalannya waktu, gaya berpakaian orang Majapahit banyak ditiru oleh masyarakat Tulungagung, sehingga mayoritas masyarakat Tulungagung tertarik memakai batik dalam acara-acara penting seperti upacara adat maupun keagamaan. Perkembangan batik di Tulungagung hingga bisa bertahan sampai saat ini tidak terlepas dari peran seorang bupati Tulungagung yaitu Bapak Ir. Heru Tjahyono. Dimana beliau mewajibkan seluruh instansi pemerintah Kabupaten Tulungagung memakai batik khas Tulungagung sebagai pakaian dinas. Tidak hanya itu, Dinas Pendidikan juga mengeluarkan peraturan agar seluruh sekolah wajib untuk memakai baju batik sebagai seragam sekolah.

Dalam seni batik terdapat proses yang cukup panjang dan lama guna untuk mendapatkan batik yang bagus dan memiliki kualitas tinggi. Semakin rumit prosesnya maka semakin mahal pula harga batik yang dihasilkan. Industri batik sendiri sudah didukung oleh pemerintah,

¹³Suhariningsih, *Modul Pelatihan "Teknik Batik"*, (Tulungagung: UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, 2018), hal. 7

khususnya Bapak Soeharto yang telah memperkenalkan kepada dunia waktu konferensi PBB. Hingga saat ini juga terdapat festival batik di setiap daerah di Indonesia. Salah satu industri batik di Indonesia yang ada di Kabupaten Tulungagung adalah batik Gajah Mada yang berada di desa Mojosari Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. Batik Gajah Mada didirikan oleh ibu Munganah Istri dari Bapak Danu Mulya. Saat di Indonesia terjadi krisis moneter pengrajin batik diseluruh nusantara pernah terjatuh dan mengakibatkan para pengrajin batik khususnya di desa Mojosari gulung tikar.

Melihat kondisi tersebut tidak menyurutkan semangat ibu Munganah untuk terus berusaha sehingga berdirilah batik gajah mada pada tahun 1979. Batik Gajah Mada sudah memiliki 200-an motif batik seperti sekar jagad, umbak banyu, cucak rowo, lereng, sido luhur dan masih banyak lagi. Nama motif khas batik tersebut tidak asal dibuat, tetapi ada sejarah masing-masing dan memiliki filosofi tersendiri. Nama batik gajah mada sendiri diambil dari nama jalan menuju rumah ibu Munganah yaitu Jalan Gajah Mada agar masyarakat mudah mengenal dan mengingat batik Gajah Mada tersebut.

Batik Gajah Mada sudah memiliki badan hukum CV, sehingga saat ini menjadi CV Saha Perkasa Gajah Mada dan salah satu industri batik Tulungagung yang memiliki CV. Batik Gajah Mada memiliki kualitas pewarnaan yang unggul dibanding dengan batik lain. Dimana batik gajah mada lebih berani memberi dosis yang tinggi agar produk yang dihasilkan

memiliki kualitas warna bagus (awet) dan tidak mudah pudar, selain itu juga kain yang digunakan menggunakan jenis kain katun. Hal itu guna memberikan kepuasan bagi para konsumennya agar merasa puas dan bangga atas produk batik gajah mada. Batik terdiri dari 4 (empat) jenis yaitu cap, batik tulis, batik kombinasi dan batik printing. Untuk mengembangkan industri batik tersebut, pihaknya harus sering melihat pangsa pasar serta keinginan pasar tentang berbagai model pakaian yang diminati. Karena dengan hal tersebut, akan terus membuat usaha yang dirintisnya dapat berjalan dengan lancar.

Industri batik Gajah Mada merupakan perusahaan batik yang terletak di Kabupaten Tulungagung. Perusahaan yang bergelut di bidang tekstil ini merupakan perusahaan dimana para pekerja tidak hanya dari kaum perempuan saja melainkan kaum laki-laki ikut tertarik masuk di bidang ini hal ini dikarenakan pekerjaan membatik umumnya adalah pekerjaan eksklusif perempuan sampai ditemukannya “Batik Cap” yang memungkinkan masuknya laki-laki di bidang ini, disamping itu kaum laki-laki juga berperan khusus pada saat proses pencelupan dan pewarnaan kain batik.¹⁴ Sektor ini memiliki persyaratan untuk menjadi seorang karyawan hanya membutuhkan *skill* dan ketelatenan. Hal ini menarik perhatian peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh usia, tingkat upah dan jumlah tanggungan keluarga terhadap penawaran tenaga kerja di industri batik Gajah Mada Tulungagung ini.

¹⁴Observasi Prapenelitian di desa Mojosari Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung pada hari senin tanggal 10 desember 2018

Berikut ini merupakan data jumlah tenaga kerja industri batik Gajah Mada Tulungagung:

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kerja Industri Batik Gajah Mada Tulungagung
Menurut Jenis Kelamin tahun 2015-2019

| Tahun | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|-------|-----------|-----------|--------|
| 2015 | 20 | 37 | 57 |
| 2016 | 23 | 36 | 59 |
| 2017 | 23 | 33 | 56 |
| 2018 | 25 | 33 | 58 |
| 2019 | 25 | 35 | 60 |

Sumber: CV. Saha Perkasa Gajah Mada

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terjadi kenaikan dan penurunan jumlah tenaga kerja di industri batik gajah mada. Pada tahun 2015 jumlah tenaga kerja sebesar 57 orang kemudian pada tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 59 orang dan selisih kenaikan 2 orang, namun pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 56 orang dengan selisih penurunan 3 orang, kemudian pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 58 orang dan selisih kenaikan 2 orang. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 60 orang dan selisih kenaikan 2 orang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh usia, tingkat upah dan jumlah tanggungan keluarga terhadap penawaran tenaga kerja khususnya industri batik Gajah Mada di kabupaten Tulungagung dengan judul **“Pengaruh Usia, Tingkat Upah, dan Jumlah Tanggungan Keluarga terhadap Penawaran Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Industri Batik Gajah Mada Tulungagung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Guna menghindari kesalahan-kesalahan elementer dalam penelitian ini. Maka peneliti melakukan indentifikasi dan pembatasan masalah. Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi:

- a. Subyek penelitian ini adalah karyawan industri batik Gajah Mada.
- b. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu usia, tingkat upah dan jumlah tanggungan keluarga.
- c. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah penawaran tenaga kerja.
- d. Lokasi diadakannya penelitian ini adalah di industri batik Gajah Mada Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel usia terhadap penawaran tenaga kerja pada Industri Batik Gajah Mada Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel tingkat upah terhadap penawaran tenaga kerja pada Industri Batik Gajah Mada Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel jumlah tanggungan keluarga terhadap penawaran tenaga kerja pada Industri Batik Gajah Mada Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel usia terhadap penawaran tenaga kerja pada Industri Batik Gajah Mada Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel tingkat upah terhadap penawaran tenaga kerja pada Industri Batik Gajah Mada Tulungagung.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel jumlah tanggungan keluarga terhadap penawaran tenaga kerja pada Industri Batik Gajah Mada Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan bagi penulis terhadap ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ekonomi Mikro.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai menjadi acuan dan bahan pertimbangan bagi Industri Batik Gajah Mada Tulungagung untuk lebih selektif lagi dalam merekrut tenaga kerja ditinjau dari aspek usia, tingkat upah dan jumlah tanggungan keluarganya.

b. Bagi Akademik

Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan perbendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi sekaligus pengembangan penelitian yang akan datang.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini membatasi fokus permasalahan pada pengaruh usia, tingkat upah, dan jumlah tanggungan keluarga terhadap penawaran tenaga kerja.

G. Penegasan Istilah

Untuk memberikan pemahaman dan menghindari kesalahpahaman pembaca mengenai penelitian ini, berikut diberikan definisi-definisi dalam judul penelitian.

I. Definisi Konseptual

a. Usia

Menurut Elisabeth yang dikutip Nursalam, Umur adalah lamanya waktu hidup yaitu terhitung sejak lahir sampai dengan sekarang.

Penentuan umur dilakukan dengan menggunakan hitungan tahun.

Usia adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun.¹⁵

¹⁵Nursalam, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. (Jakarta: Salemba Medika 2003), hal. 83

b. Tingkat Upah

Menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.¹⁶ Sedang menurut Malayu S.P. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.¹⁷

c. Jumlah Tanggungan Keluarga

Menurut Ida Bagus Mantra yang termasuk dalam jumlah tanggungan rumah tangga adalah jumlah tanggungan rumah tangga yang tinggal dan makan dari satu dapur dengan kelompok penduduk yang sudah termasuk dalam kelompok tenaga kerja.¹⁸

d. Penawaran

Menurut Lincoln Arsyad penawaran adalah sejumlah barang yang ditawarkan pada tingkat harga tertentu dan pada waktu tertentu. Penawaran bersangkutan paut dengan penyediaan dan penjualan.¹⁹ Dalam konteks penelitian ini adalah penawaran terhadap tenaga kerja.

¹⁶Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 90

¹⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1997), hal. 133

¹⁸Ida Bagus Mantra, *Demografi Umum*, (Jakarta: Pustaka Raja, 2003), hal. 38

¹⁹Lincoln Arsyad, *Ekonomi Manajerial*, (Yogyakarta: BPPE-Yogyakarta, 2014), hal. 135

e. Tenaga kerja

Menurut Sudarso, tenaga kerja merupakan manusia yang dapat digunakan dalam proses produksi yang meliputi keadaan fisik jasmani, keahlian-keahlian, kemampuan untuk berfikir yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.²⁰ Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak dalam Sendjun H Manululang, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.²¹

II. Definisi Operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan “Pengaruh Usia, Tingkat Upah dan Jumlah Tanggungan Keluarga terhadap Penawaran Tenaga Kerja pada Industri Batik Gajah Mada Tulungagung” dalam penelitian ini adalah bagaimana Usia, Tingkat Upah dan Jumlah Tanggungan Keluarga berpengaruh terhadap Penawaran Tenaga Kerja pada Industri Batik Gajah Mada Tulungagung.

²⁰Sudarso, *Pengantar Ekonomi Makro*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991), hal. 14

²¹Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), hal. 3

H. Sistematika Skripsi

Dalam penulisan penelitian ini terdiri dari enam bab. Masing-masing bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci, sistematis dan berkesinambungan agar dapat dipahami dengan baik. Diantara sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena-fenomena sesuai dengan judul penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi landasan teori yang akan dipaparkan yakni terdiri dari: Teori yang membahas variable/ sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/ sub variabel kedua, dan seterusnya (jika ada), kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sample penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, tehnik pengumpulan data dan instrumen penelitian, metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan secara detail data atau hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis. Lebih detail lagi pemaparan tentang temuan penelitian. pemaparan data tersebut selanjutnya akan dibaca dengan sintesis antara teori dan data di bab V.

BAB V: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang pembahasan hasil penelitian. Dengan sistematika pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan pada bab I. Serta dalam bab V ini mendeskripsikan dan membaca data dengan perspektif teori yang disuguhkan pada bab II.

BAB VI: PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran peneliti yang dilakukan berdasarkan analisis data dan temuan di Lapangan. Pada bab penutup terdiri dari kesimpulan dan saran.