

**ANALISIS HUBUNGAN KARAKTERISTIK DEMOGRAFI
TERHADAP PENGHASILAN TENAGA KERJA WANITA
USAHA MODISTE DI KOTA BANDA ACEH**

ABSTRACT

This research was conducted to answer the problems in the field of entrepreneurship especially couturier business, so it can be the concept of increasing the income of female workers in the couturier business. Data analysis in this research was done by using analysis model of Cross Tabulations (Crosstabs) by using Chi-Square (X^2) test. Based on the result of research, it indicated that there was a significant correlation between monthly incomes with age of female workers. The chi-square test (X^2) also showed that there was no significant relationship between monthly income and the formal level of female workers. Meanwhile, a significant relationship was shown between monthly income and marital status of female workers. The result of testing using chi-square test also showed that there is a relationship between monthly income and the number of dependents of female workers' family

Fanny Nailufar

*Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah
E-mail: fannynailufar24@gmail.com*

Sufitrayati

*Program Studi Akuntansi, Fakultas
Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah
E-mail: sufitrayati79@gmail.com*

Keywords:

Demography, Female Workers, Couturier

PENDAHULUAN

Wanita Indonesia yang berjumlah lebih dari separuh penduduk Indonesia, merupakan sumber daya insani yang potensial dalam pembangunan. Namun demikian potensi kaum wanita yang relatif besar belum dimanfaatkan, terutama dalam kegiatan-kegiatan produktif. Kegiatan produktif yang dimaksudkan disini adalah apa yang sering disebut dengan bekerja atau melakukan suatu kegiatan atau membantu dalam melakukan sesuatu kegiatan dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan. Wanita dalam keputusannya untuk turut berpartisipasi dalam pasar kerja selain dipengaruhi oleh status perkawinan juga dipengaruhi oleh karakteristik demografi yaitu faktor usia, daerah tempat tinggalnya (kota/desa), pendapatan, agama, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendapatan suami (bagi yang sudah kawin), pendidikan wanita itu sendiri serta tingkat pengangguran regional. Masalah utama dari pekerja wanita adalah latar belakang sosial yang rendah, sehingga mengharuskan wanita bekerja.

Selain itu, meningkatnya partisipasi angkatan kerja wanita dalam pasar kerja bukanlah terjadi secara kebetulan. Peningkatan persentase wanita kerja disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu peningkatan dari sisi penawaran dan sisi permintaan (Tjiptoheriyanto, 2007). Dari sisi penawaran peningkatan tersebut disebabkan antara lain oleh semakin membaiknya tingkat pendidikan wanita dan disertai pula dengan menurunnya angka kelahiran. Hal tersebut didorong pula oleh kondisi makin besarnya penerimaan sosial atas wanita yang bekerja di luar rumah. Dari sisi permintaan, perkembangan perekonomian (dari sisi produksi) memerlukan tenaga kerja wanita. Seperti halnya industri tekstil dan garmen. Sedangkan fenomena lain yang semakin mendorong masuknya wanita ke lapangan kerja adalah karena makin tingginya biaya hidup bila hanya ditopang oleh satu penyangga pendapatan keluarga (*One Earner Household*). Fenomena ini mulai muncul ke permukaan dan terlihat jelas terutama pada keluarga yang berada di daerah perkotaan.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Banda Aceh, jumlah wanita yang termasuk angkatan kerja (penduduk wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang bekerja) cukup besar yaitu 14.682 Orang. Hasil SUPAS 2015 menunjukkan jumlah wanita yang tidak/ belum pernah sekolah mencapai 105 Orang, sedangkan wanita yang tidak/ belum tamat SD yaitu 171 Orang. Sementara itu, jumlah wanita yang tamat SD adalah 833 Orang, lebih rendah daripada wanita yang tamat SLTP yaitu 1.397 Orang. Namun Angkatan kerja wanita Kota Banda Aceh yang menamatkan pendidikan SLTA berjumlah 6.330 Orang, lebih besar daripada wanita yang tamat universitas yaitu 5.821 Orang.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita yang meningkat juga dipengaruhi oleh perubahan tingkat pendidikan angkatan kerja tersebut, dimana angkatan kerja wanita yang berpendidikan SD dan sekolah lanjutan pertama mempunyai tingkat partisipasi yang lebih rendah daripada wanita yang

relatif berpendidikan tinggi atau sarjana. Dengan Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membantu kaum wanita untuk melakukan berbagai usaha yang sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Usaha yang sekarang ini banyak dilakukan kaum wanita adalah usaha modiste. Dengan dibuka usaha ini akan memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha serta juga akan meningkatkan kesejahteraan bagi pengrajin melalui peningkatan pendapatan.

Usaha modiste merupakan salah satu usaha kerajinan yang mempunyai prospek di masa yang akan datang dan suatu usaha yang dikerjakan pada waktu senggang, baik itu dikerjakan di luar maupun di rumah dengan tujuan untuk menambah penghasilan keluarga, sehingga semakin hari usaha ini semakin meningkat. Sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin maju, kebutuhan pakaian bukan hanya berfungsi sebagai penutup tubuh saja, akan tetapi mempunyai kegunaan lain seperti halnya untuk keindahan, dan estetika. Kebutuhan akan busana juga semakin bertambah karena banyaknya kegiatan diluar rumah. Sehingga munculnya usaha modiste bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pakaian seseorang.

TINJAUAN TEORITIS

Karakteristik Demografi

1. Faktor umur

Menurut Sumarsono (2008:8), perilaku angkatan kerja bervariasi menurut kelompok umur. Publikasi BPS membagi kelompok menjadi beberapa kelas dengan kelas interval 5 tahunan menjadi tiga kelompok umur yaitu :

Muda usia 10 – 24 tahun

Prima usia 25 – 60 tahun

Tua usia 60 + tahun

Angkatan kerja umur muda biasanya belum stabil dan keterkaitannya dengan pasar tenaga kerja masih belum erat. Pada umur ini masih ada alternatif lain dalam alokasi waktu mereka yaitu sekolah. Sedangkan kelompok angkatan kerja umur prima biasanya pada umur ini seseorang harus bekerja karena tuntutan tanggung jawab keluarga atau karena sudah terlanjur menginvestasikan waktu mereka untuk bekerja maka mereka dituntut untuk aktif di pasar tenaga kerja. Sementara itu, untuk umur 60 tahun ke atas bagi sebagian orang merupakan masa pengunduran diri dari pasar tenaga kerja dimana tingkat kesehatan masih rendah sehingga pada umur sejauh ini fisik mereka kurang mampu untuk aktif di pasar tenaga kerja.

2. Tingkat Pendidikan

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang individu. Hal-hal yang melekat pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset amkin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. Produktivitas mereka ditunjang oleh pendidikan. Dengan demikian pendidikan dapat dipakai sebagai indikator mutu tenaga kerja (Sumarsono, 2008:10). Jenjang pendidikan di Indonesia yang dipakai oleh Biro Pusat Statistik adalah:

- 1) Tidak sekolah
 - 2) Tidak tamat sekolah
 - 3) Sekolah dasar
 - 4) Sekolah menengah pertama umum
 - 5) Sekolah menengah pertama kejuruan
 - 6) Sekolah menengah atas umum
 - 7) Sekolah menengah atas kejuruan
 - 8) Program Diploma (DI, DII dan DIII)
 - 9) Universitas
3. Jumlah Tanggungan Keluarga
 4. Status Perkawinan

Upah dan Gaji

Salah satu bentuk kesejahteraan buruh yang utama adalah upah. Upah pada dasarnya merupakan seluruh balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada buruh atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan dalam suatu hubungan kerja. Upah tersebut meliputi imbalan finansial yang bersifat langsung seperti upah atau gaji pokok, tunjangan, insentif, dan imbalan finansial yang bersifat tidak langsung seperti jaminan sosial, fasilitas, ataupun imbalan yang tidak bersifat finansial seperti pekerjaan yang menantang dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Oleh karena itu jelas bahwa upah merupakan aspek yang sangat penting dalam ketenagakerjaan.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan, upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu

persetujuan, undang-undang dan peraturan-peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 mendefinisikan upah adalah sebagai berikut :

“Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu proses tujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun untuk keluarganya”.

Undang-undang Kecelakaan Kerja Tahun 1992 Nomor 3 mendefinisikan upah sebagai pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan. Sementara itu menurut Poerwono (2014:32), upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Upah atau gaji dapat dipandang sebagai imbalan atau balas jasa kepada para pekerja terhadap output produksi yang telah dihasilkan. Imbalan atau balas jasa ini disatu sisi merupakan hak yang harus didapat oleh para pekerja, namun di sisi lain merupakan perangsang untuk meningkatkan produktivitas (Tjiptoherijanto, 2008:79).

Sistem Pengupahan

Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim. Ekstrim yang pertama didasarkan pada ajaran Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas. Dimana menurut ajaran Karl Marx menyatakan bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Ekstrim yang kedua didasarkan pada teori pertambahan produk marjinal (Neo Klasik) berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Teori Neo Klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha memperkerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Sistem pengupahan di berbagai negara termasuk di Indonesia, pada umumnya berada di antara kedua ekstrim tersebut.

Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD, Pasal 27, ayat (2). Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah (Simanjuntak, 2008:106) :

1. Mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
2. Mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentif yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

Penghasilan atau imbalan yang diterima seseorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam bentuk, yaitu :

1. Upah dan gaji dalam bentuk uang.
2. Tunjangan dalam bentuk natura.
3. Fringe benefit (tunjangan tambahan).
4. Kondisi lingkungan kerja.

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, oleh karena itu upah harus cukup memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan layak. Kelayakan ini dapat dinilai dan diukur dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

Usaha Modiste

Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan mengemukakan: “Modiste adalah usaha jahit menjahit yang dilakukan perorangan dan merupakan pekerjaan sambilan”. Wancik (2009:96) menyebutkan: “ Modiste adalah ahli model dan penjahit pakaian wanita (tempat menjahit pakaian wanita)”.

Dari pernyataan di atas, bahwa modiste yang sekarang ini berkembang bukan seperti modiste yang dulu, hanya merupakan pekerjaan sambilan. Tetapi modiste sekarang ini adalah ahli model dan penjahit wanita yang menjadikan usaha modistenya sebagai pekerjaan utama atau tempat mencari nafkah dan meningkatkan penghasilan keluarga. Dewasa ini usaha modiste juga banyak dikelola oleh para wanita guna memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk menambah pengalaman sekaligus menambah penghasilan keluarga.

Usaha merupakan suatu kegiatan yang dapat menghasilkan barang yang bermutu dan dilakukan secara terus menerus, artinya kegiatan mengadakan barang atau jasa maupun fasilitas untuk dijual dengan tujuan memperoleh keuntungan yang optimal. Menurut Sutjiono (2007:44): “Usaha adalah suatu pekerjaan yang dikerjakan secara berturut-turut menurut kaidah-kaidah atau peraturan tertentu untuk mencapai tujuan”.

Usaha modiste yang sekarang ini dikembangkan sebagai sumber penghasilan, dengan keadaan ekonomi seperti sekarang ini membuat usaha modiste harus mampu mengembangkan diri dengan meningkatkan ketrampilan dan kreatifitas para pekerja. Usaha modiste sekarang ini bukan sebagai pekerjaan sambilan yang dilakukan oleh ibu-ibu dan remaja putri di waktu senggang saja, tapi usaha modiste sebagai salah satu sumber penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan keluarga dan mampu mempekerjakan orang lain yang mempunyai ketrampilan sebagai tenaga kerja guna memperoleh penghasilan.

Menurut Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan: “Dalam usaha modiste semua pekerjaan mulai dari mengatur, memotong sampai dengan menyelesaikan dilakukan sendiri. Biasanya dengan peralatan sederhana dan dibantu oleh 2 atau 3 karyawan saja”.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa usaha modiste mengembangkan usahanya dengan menggunakan peralatan sederhana dan dibantu oleh karyawannya. Sekarang ini usaha modiste sudah berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi, usaha modiste dewasa ini menggunakan peralatan-peralatan yang lebih modern. Usaha Modiste harus memiliki karyawan karena syarat usaha modiste adalah dalam menyelesaikan pesanan dibantu oleh karyawan dan semakin maju suatu usaha modiste dapat ditandai dengan bertambahnya karyawan dan peralatan yang dibutuhkan untuk penyelesaian pesanan.

Syarat-syarat Suatu Usaha Modiste

Menurut Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan: “Dalam usaha modiste semua pekerjaan mulai dari mengatur , memotong sampai dengan menyelesaikan dilakukan sendiri. Biasanya dengan peralatan sederhana dan dibantu oleh 2 atau 3 karyawan saja”.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa usaha modiste mengembangkan usahanya dengan menggunakan peralatan sederhana dan dibantu oleh karyawannya. Sekarang ini usaha modiste sudah berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi, usaha modiste dewasa ini menggunakan peralatan-peralatan yang lebih modern. Usaha Modiste harus memiliki karyawan karena syarat usaha modiste adalah dalam menyelesaikan pesanan dibantu oleh karyawan dan semakin maju suatu usaha modiste dapat ditandai dengan bertambahnya karyawan dan peralatan yang dibutuhkan untuk penyelesaian pesanan.

Angkatan Kerja

Konsep tenaga kerja (*the labor concept*) yang digunakan di Indonesia sesuai dengan konsep yang disarankan oleh ILO (*International Labor Organization*), yaitu dengan membagikan penduduk menjadi dua kelompok yaitu usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Penduduk usia kerja dibedakan menjadi dua kelompok berdasarkan kegiatan yang sedang dilakukan, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Di Indonesia secara umum yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 15-64 tahun. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun keatas.

Angkatan kerja adalah setiap orang yang termasuk dalam kelompok kerja sesuai dengan UU perburuhan negara yang bersangkutan (Hasibuan, 2007:91). Sedangkan menurut Suroto (2012:28), angkatan kerja yaitu sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi secara efektif atau pasif mencari pekerjaan.

Angkatan kerja atau *labor force* yaitu jumlah penduduk yang bekerja dan pencari kerja (Simajuntak, 2008:3).

Penyediaan TK = Angkatan Kerja = Supply TK

Angkatan Kerja = Yang Bekerja + Pengangguran

Menurut Sumarsono (2008:115), angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang benar-benar mau bekerja memproduksi barang dan jasa. Di Indonesia angkatan kerja adalah penduduk usia 10 tahun ke atas yang benar-benar mau bekerja. Mereka yang mau bekerja ini terdiri dari yang benar-benar bekerja dan mereka yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan.

Pasar Kerja

Pasar kerja adalah suatu proses dimana terjadinya penempatan/ hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja. Seseorang dalam pasar kerja berarti ia menawarkan jasanya untuk produksi, baik dalam keadaan bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Selanjutnya besarnya permintaan dan penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah.

Menurut Sumarsono (2008:103), pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas dari perilaku pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri dari: (1) Pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja; (2) Pencari kerja; (3) Perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Fungsi perantara dapat dilakukan oleh instansi pemerintah (Depnaker) atau konsultan atau swasta.

Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja menggambarkan besarnya kesediaan rumah tangga perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi. Besarnya kesediaan ini dapat diukur dengan jumlah orang atau jumlah jam (Sudarsono, 2016:324).

Kesempatan kerja menurut Esmara (2015:11) dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan. Semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja. Kesempatan kerja juga merupakan kondisi dimana seseorang penduduk dapat melakukan kegiatan untuk memperoleh imbalan jasa ataupun penghasilan dalam jangka waktu tertentu (Sagir, 2012:59).

Sementara itu Prayitno (2012:143) mendefinisikan kesempatan kerja sebagai suatu tempat bagi seseorang angkatan kerja yang mendapatkan pekerjaan yang memberi imbalan. Kesempatan kerja juga dapat diartikan yaitu jabatan-jabatan yang ditimbulkan baik didalam maupun diluar perusahaan sebagai akibat adanya investasi dan penambahan penduduk serta angkatan kerja disatu pihak dan laju pertumbuhan investasi dipihak lain akan mempengaruhi masalah pengangguran dan perluasan kesempatan kerja (Djojohadikusumo, 2015:27).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kota Banda Aceh yang merupakan Ibukota Provinsi Aceh. Penelitian ini akan membahas mengenai tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh. Pembahasan dari penelitian ini hanya terbatas pada masalah pengaruh karakteristik demografi terhadap penghasilan tenaga kerja wanita. Dalam hal ini tenaga kerja yang dimaksud yaitu tenaga kerja wanita yang sudah bekerja di sektor industri di Kota Banda Aceh yaitu di usaha modiste.

Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan rancangan riset deskriptif. Desain deskriptif bertujuan untuk menjelaskan sesuatu, seperti: menjelaskan karakteristik suatu kelompok yang relevan, mengestimasi persentase inti dalam populasi tertentu yang menunjukkan perilaku tertentu, mengetahui persepsi atas karakteristik produk, mengetahui berapa besar hubungan suatu variabel dan untuk mengetahui prediksi spesifik (Malhotra, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisa hubungan antara variabel karakteristik demografi terhadap penghasilan tenaga kerja wanita.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dengan melakukan wawancara terhadap responden yaitu tenaga kerja wanita serta menggunakan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber tidak langsung. Data sekunder ini diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Aceh, Dinas

Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh dan berbagai pustaka yang dapat membantu dalam pembahasan permasalahan yang ada.

Responden dalam penelitian ini adalah angkatan kerja wanita yang bekerja sebagai karyawan di bidang usaha modiste yang ada di Kota Banda Aceh. Jumlah responden yang diambil sebagai sampel yaitu 50 responden dari 50 usaha modiste yang berada di Kota Banda Aceh. Subjek dipilih secara sengaja (*purposive sampling*) dengan kriteria:

- a. Usaha modiste yang memiliki karyawan 2 atau 3 orang
- b. Dalam waktu 1 minggu dapat menghasilkan jahitan minimal 5 pasang
- c. Mempunyai pelanggan yang tetap minimal 20 orang pelanggan.

Dalam menganalisis data untuk penelitian ini digunakan model analisis hasil Crosstabulations (Crosstabs) dengan menggunakan uji Chi-Square (X^2) (Supranto, 2001:66) :

$$x_n^2 = \sum_{i=1}^n \left(\frac{X_i - \mu}{\sigma} \right)^2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Banda Aceh merupakan Ibu Kota Provinsi Aceh. Pasca tsunami tahun 2004, kota Banda Aceh memiliki luas 61,36 Km² dengan jumlah penduduk 259.913 jiwa dan kepadatan penduduk 4,641 per jiwa /Km. Di samping itu, sistem administrasi pemerintahan yang ada sekarang ini mempunyai sembilan kecamatan yang terdiri dari 20 kelurahan dan 69 desa. Letak geografisnya berada antara 05 30⁰ – 05 35⁰ Lintang Utara (LU) dan 95 30⁰ – 99 16⁰ Bujur Timur (BT).

Kota Banda Aceh merupakan Pusat Pemerintahan Daerah Provinsi Aceh. Keadaan penduduk dan tenaga kerja di kota ini tidak jauh berbeda dengan kota lain yang ada di Indonesia. Tetapi kota ini memiliki ciri khas tersendiri terutama kaum wanita, di mana wajib memakai jilbab dan busana muslim, terkecuali non muslim. Penduduk adalah modal dasar pembangunan dan juga merupakan salah satu permasalahan yang mendapat perhatian dari pemerintah khususnya program pengentasan kemiskinan.

Kota Banda Aceh mempunyai batas di sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar, sebelah Barat berbatasan dengan Samudera Indonesia, sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar, dan sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka. Sedangkan keadaan sosial ekonomi lainnya yang dimiliki oleh masyarakat Kota Banda Aceh sama dengan kota-kota lainnya di luar Kota Banda Aceh.

Analisis Hasil Crosstabulations Penghasilan per Bulan dengan Umur

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa penghasilan per bulan sebesar di bawah Rp.1.000.000.- dengan umur di bawah 25 tahun sebesar 4 orang (8,0%), sedangkan penghasilan per bulan sebesar di atas Rp.2.000.000,- dengan tingkat umur di atas 45 tahun sebanyak 9 orang (18,0%). Dengan menggunakan uji chi-square (X^2) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghasilan per bulan dengan umur tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh, yang ditandai dengan perolehan nilai probability $0,001 < \alpha$ (0,05) dan juga berdasarkan perolehan nilai *spearman correlation* sebesar 53,30 persen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
**Hubungan Penghasilan Per Bulan Dengan Umur Tenaga Kerja Wanita
Di Kota Banda Aceh Tahun 2017**

No	Penghasilan Per Bulan	Umur								Total	
		< 25		25-35		36-45		> 45			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	< Rp.1.000.000	4	8,0	3	6,0	1	2,0	1	2,0	9	18,0
2	Rp.1.000.000- Rp.2.000.000	1	2,0	10	20,0	4	8,0	1	2,0	16	32,0
3	> Rp. 2.000.000,-	0	0,0	6	12,0	10	20,0	9	18,0	25	50,0
Total		5	10,0	19	38,0	15	30,0	11	22,0	50	100,0
P = 0,001				df = 6							
Spearman Correlation = 0,533											

Sumber : Data primer tahun 2017 (diolah)

Analisis Hasil Crosstabulations Penghasilan per Bulan dengan Pendidikan Formal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghasilan per bulan sebesar di bawah Rp.1.000.000.- dengan tingkat pendidikan tamat sekolah dasar hanya sebesar 1 orang (2,0%), sedangkan penghasilan per bulan sebesar di atas Rp.2.000.000,- dengan tingkat pendidikan tamat sarjana sebanyak 10 orang (20,0%). Dengan menggunakan uji chi-square (X^2) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara penghasilan per bulan dengan tingkat pendidikan formal tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh, yang ditandai dengan perolehan nilai probability $0,492 > \alpha$ (0,05) dan juga

berdasarkan perolehan nilai *spearman correlation* sebesar 24,30 persen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
**Hubungan Penghasilan Per Bulan Dengan Tingkat Pendidikan
Tenaga Kerja Wanita Di Kota Banda Aceh Tahun 2017**

No	Penghasilan Per Bulan	Pendidikan Formal								Total	
		SD		SMP		SMU		Sarjana			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	< Rp.100.000	1	2,0	0	0,0	7	14,0	1	2,0	9	18,0
2	Rp.1.000.000- Rp.2.000.000	1	2,0	1	2,0	8	16,0	6	12,0	16	32,0
3	> Rp. 2.000.000,-	0	0,0	1	2,0	14	28,0	10	20,0	25	50,0
Total		2	4,0	2	4,0	29	58,0	17	34,0	50	100,0
P = 0,493				df = 6							
Spearman Correlation = 0,243											

Sumber : Data primer tahun 2017 (diolah)

Analisis Hasil Crosstabulations Penghasilan per Bulan dengan Status Perkawinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghasilan per bulan sebesar di bawah Rp.1.000.000.- dengan status perkawinan belum menikah sebesar 7 orang (14,0%), sedangkan penghasilan per bulan sebesar di atas Rp.2.000.000,- dengan status perkawinan menikah sebanyak 19 orang (38,0%). Dengan menggunakan uji chi-square (X^2) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghasilan per bulan dengan status perkawinan tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh, yang ditandai dengan perolehan nilai probability $0,000 < \alpha$ (0,05) dan juga berdasarkan perolehan nilai *spearman correlation* sebesar 52,30 persen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
**Hubungan Penghasilan Per Bulan Dengan Status Perkawinan
Tenaga Kerja Wanita Di Kota Banda Aceh Tahun 2017**

No	Penghasilan Per Bulan	Status Perkawinan				Total	
		Belum Menikah		Menikah			
		N	%	N	%	N	%
1	< Rp.1.000.000	7	14,0	2	4,0	9	18,0
2	Rp.1.000.000- Rp.2.000.000	13	26,0	3	6,0	16	32,0
3	> Rp. 2.000.000,-	6	12,0	19	38,0	25	50,0
Total		26	52,0	24	48,0	50	100,0
P = 0,001				df = 6			
Spearman Correlation = 0,523							

Sumber : Data primer tahun 2017 (diolah)

Analisis Hasil Crosstabulations Penghasilan per Bulan dengan Tanggungan Keluarga

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa didapat penghasilan per bulan sebesar di bawah Rp.1.000.000.- dengan tenaga kerja wanita yang tidak mempunyai tanggungan keluarga sebesar 5 orang (10,0%), sedangkan penghasilan per bulan sebesar di atas Rp.2.000.000,- dengan jumlah tanggungan di atas 6 orang sebanyak 8 orang (16,0%). Dengan menggunakan uji chi-square (X^2) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghasilan per bulan dengan jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh, yang ditandai dengan perolehan nilai probability $0,000 < \alpha (0,05)$ dan juga berdasarkan perolehan nilai *spearman correlation* sebesar 67,80 persen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4
Hubungan Penghasilan Per Bulan Dengan Jumlah Tanggungan Keluarga
Tenaga Kerja Wanita Di Kota Banda Aceh Tahun 2017

No	Penghasilan Per Bulan	Jumlah Tanggungan Keluarga								Total	
		Tidak Ada		1 - 3		4 - 6		> 6			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	< Rp.1.000.000	5	10,0	3	6,0	1	2,0	0	0,0	9	18,0
2	Rp.1.000.000-Rp.2.000.000	4	8,0	8	16,0	4	8,0	0	0,0	16	32,0
3	> Rp. 2.000.000,-	0	0,0	5	10,0	12	24,0	8	16,0	25	50,0
Total		9	18,0	16	32,0	17	34,0	8	16,0	50	100,0
P = 0,001				df = 6							
Spearman Correlation = 0,533											

Sumber : Data primer tahun 2017 (diolah)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian dengan menggunakan uji chi-square (X^2) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghasilan per bulan dengan umur tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh, yang ditandai dengan perolehan nilai probability $0,001 < \alpha (0,05)$ dan juga berdasarkan perolehan nilai *spearman correlation* sebesar 53,30 persen.
2. Pengujian menggunakan uji chi-square (X^2) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara penghasilan per bulan dengan tingkat pendidikan formal tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh, yang ditandai dengan perolehan nilai probability $0,492 > \alpha (0,05)$ dan juga berdasarkan perolehan nilai *spearman correlation* sebesar 24,30 persen.
3. Dengan menggunakan uji chi-square (X^2) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghasilan per bulan dengan status perkawinan tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh, yang ditandai dengan perolehan nilai probability $0,000 < \alpha (0,05)$ dan juga berdasarkan perolehan nilai *spearman correlation* sebesar 52,30 persen.
4. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji chi-square (X^2) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghasilan per bulan dengan jumlah tanggungan keluarga

tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh, yang ditandai dengan perolehan nilai probability $0,000 < \alpha (0,05)$ dan juga berdasarkan perolehan nilai *spearman correlation* sebesar 67,80 persen.

Saran

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel tingkat pendidikan yang tidak berhubungan secara signifikan dengan penghasilan per bulan tenaga kerja wanita di Kota Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa rata-rata tenaga kerja wanita mempunyai tingkat pendapatan yang sama walaupun tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, diharapkan kepada Instansi terkait untuk lebih memperhatikan system penghasilan tenaga kerja tersebut, agar tidak terjadinya kesenjangan sosial
2. Diharapkan kepada Pemerintah Daerah Kota Banda Aceh untuk lebih memberdayakan dan mengembangkan potensi dan keahlian-keahlian yang dimiliki tenaga kerja wanita. Hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan taraf hidup masyarakat Kota Banda Aceh khususnya dan Provinsi Aceh umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2015). *Aceh Dalam Angka Tahun 2015*. Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.
- Djojohadikusumo, Sumitro. (2015). *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta.
- Esmara, S. (2015). *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*. UI-Press. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Ekonomi Pembangunan dan Perekonomian Indonesia*. CV. Armico. Bandung.
- Kemdikbud, (2009). *Pengelolaan Usaha Busana*. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan dan Kejuruan Proyek Pengadaan Buku Pendidikan Menengah Kejuruan. Jakarta.
- Malhotra. (2007). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Poerwono, Hadi. (2014). *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Prayitno, Hadi dan Budi Santosa (2012). *Ekonomi Pembangunan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sagir, Soeharsono (2012). *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J (2008). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LP3ES. Jakarta.

- Sudarsono. (2016). *Pengantar Ekonomi Mikro*. LP3ES. Jakarta.
- Sumarsono, Sony. (2008). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Supranto, M.A. J. (2001). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 2. Erlangga. Jakarta.
- Suroto. (2012). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sutjiono. dkk. (2007). *Kamus Tata Laksana Produksi dan Pemasaran*. Bina Ilmu. Jakarta.
- Tjiptoherianto, Prijono. (2006). *Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wancik, M. (2009). *Bina Busana*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.