

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Kejuruan

Teori Minat Kerja dari John Holland juga dikenal sebagai teori pilihan kejuruan Holland adalah teori yang paling terkenal dan banyak digunakan tentang bagaimana pekerjaan berkembang. Menurut Holland minat adalah suatu kegiatan atau tugas yang membangkitkan rasa ingin tahu dan perhatian, mendatangkan kegembiraan dan kenikmatan, serta merupakan motivator yang kuat dalam bekerja, menurunnya minat terhadap pekerjaan dan okupasi timbul dari gabungan pengalaman hidup dan aspek-aspek kepribadian seseorang. Akibatnya minat tertentu akan tercermin sebagai bagian dari ekspresi diri dalam berbagai konteks seperti pekerjaan, studi akademik, hobi utama, kegiatan rekreasi, dan preferensi lainnya. Hal ini banyak digunakan oleh para profesional pengembangan karir yang diukur dengan *Career Interest Inventory* (inventaris minat karir). Seseorang yang memilih untuk bekerja di lingkungan yang cocok dengan tipe kepribadiannya memiliki kesempatan yang luas untuk meraih keberhasilan dan merasa puas dengan pekerjaannya.¹

Konsep Holland tentang pengembangan karir tumbuh dari pengalamannya dengan orang-orang yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan karir. Pendekatan Holland sangat memperhatikan gaya perilaku atau tipe kepribadian sebagai pengaruh utama dalam pemilihan dan pengembangan karir, dan inilah definisi kematangan karir. Holland percaya bahwa individu adalah hasil dari faktor bawaan dan lingkungan. Hirarki kebiasaan atau cara yang disukai dalam menghadapi tantangan sosial dan lingkungan akibat berlanjutnya pengaruh potensi genetik dan lingkungan.

Seseorang akan mencari lingkungan di mana mereka bisa mengekspresikan diri. Mereka memilih tempat tersebut karena cocok dengan kepribadian mereka. Mereka juga mencari teman sebaya dan bersama-sama menciptakan

¹ Wahyu Suharmawan, "Teori Karir Holland," [blogspot.com](http://konselorindonesia.blogspot.com/p/toc.html), 2010, <http://konselorindonesia.blogspot.com/p/toc.html>.

lingkungan yang sesuai dengan kepribadian mereka. Bagaimana seseorang berperilaku, seberapa puas mereka dengan pekerjaan, dan seberapa stabilnya pekerjaan tersebut dipengaruhi oleh interaksi antara kepribadian individu dan lingkungan kerja. Sesuai dengan teori ini, ada enam tipe orientasi minat, seseorang bisa mempunyai pilihan dalam berkarir sesuai dengan keinginan dan kepribadiannya, hal tersebut dapat dinamakan RIASEC, dimana (R) *Realistic*, (I) *Investigative*, (A) *Artistic*, (S) *Social*, (E) *Enterprising*, (C) *Conventional*.² Holland mengakui bahwa teorinya hanya dapat menjelaskan Sebagian dari variabel yang mendasari pemilihan karir. Dia dengan jelas menyatakan bahwa teoritisnya dapat dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, kelas sosial, dan pendidikan. Dengan pemahaman itu maka individu dengan lingkungan berinteraksi dengan enam tipe berikut:

1. *Realistic* : Kemampuan pekerja lebih penting dibanding kemampuan berinteraksi, dan cenderung menyukai aktivitas kerja di ruang terbuka seperti buruh pabrik, tukang kayu, dan peternak.
2. *Investigative* : Kemampuan seseorang dalam melakukan penelitian, seperti : ahli biologi, psikolog, dan ilmuwan.
3. *Artistic* : Ditandai dengan tugas yang memerlukan interpretasi dan cenderung mengekspresikan diri, seperti : guru musik, fotografer dan perancang interior.
4. *Social* : Seseorang yang menyukai aktivitas kerja yang berhubungan dengan manusia, seperti: pembimbing agama, dan pekerja sosial.
5. *Enterprising* : Seseorang yang mempunyai ambisi yang kuat seperti: pemimpin perusahaan, manajer, dan pejabat.
6. *Conventional* : Ditandai seseorang yang memiliki ketepatan dan ketelitian dalam pekerjaan seperti: akuntan, dan operator mesin.³

² Sukardi. Dewa, *Psikologi Pemilihan Karier Suatu Uraian Teoritis Tentang Tipe Kepribadian Dan Model Lingkungan Dewa Ketut Sukardi* (Jakarta: Jakarta Rineka Cipta, 1993).

³ Hartono, *Bimbingan Karier* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).

2. Minat Kerja

a. Pengertian Minat Kerja

Menurut KBBI minat merupakan kecenderungan dari hati yang tinggi terhadap sesuatu.⁴ Minat dapat dikatakan sebagai landasan penting dalam melakukan aktivitas, yaitu untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu.⁵ Minat seseorang kepada objek lebih tampak ketika objek memenuhi target, berhubungan dengan keinginan dan keperluannya.⁶ Minat itu sebuah ketertarikan seseorang terhadap suatu hal akan semakin terlihat ketika ia merasakan kenikmatan terhadap objek tersebut.⁷ Pada dasarnya, minat adalah pengakuan dari seberapa kuatnya hubungan yang dirasakan, baik hubungan dengan dalam diri individu maupun dengan hal-hal di luar. Semakin kuat hubungannya, semakin besar pula minat yang dirasakan terhadap hal tertentu. Dengan itu maka, minat menjadi elemen terpenting guna pencapaian seseorang dalam pekerjaan atau tugas lainnya.

Kerja adalah aktivitas yang melibatkan pemberian sesuatu yang memiliki nilai bagi orang lain. Dalam menjalankan aktivitas ini, penting untuk menjaga hubungan yang baik di tempat kerja.⁸ Dengan bekerja dapat membentuk jati diri seseorang dan kualitas pekerjaan menentukan kualitas hidup seseorang. Pekerjaan juga memerlukan tujuan, yang berfungsi sebagai pelepasan kreatif dan pribadi.⁹ Dengan memiliki pekerjaan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang.¹⁰ Bekerja dapat berupa segala sesuatu kegiatan yang dapat menghasilkan sesuatu pula demi memenuhi kebutuhan ekonomi. Oleh

⁴ “Arti Kata Minat,” kbbi, 2023, <https://kbbi.web.id/minat>.

⁵ Ngalim Purwanto, *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Evaluasi Pengajaran / Penulis*, ed. Tjun Surjaman (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2020).

⁶ M Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, 1 cetakan (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018).

⁷ Wijayanti, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Wanita Untuk Bekerja Di Luar Negeri Di Desa Labuhan Ratu IV Lampung Timur.”

⁸ Agustina Ivonne Poli et al., “Meaning Of Work And Work Ethos Amungme In Pt Freeport Indonesia In The District Mimika,” *Meaning Of Work And Work Ethos Amungme In Pt Freeport Indonesia In The District Mimika* 5, no. 5 (2018): 253–59.

⁹ A.R Gini T. Sullivan, “Work : The Process and the Person,” *Journal Of Bussines Ethics* Vol.6 No.8 (1987): 649–55.

¹⁰ Curt Tausky, “Meaning Of Work Among Blue Collar Men.,” *The Pacific Sociological Review* Vol. 12, N (1969): 49–55.

karena itu minat kerja merupakan tren yang konstan membuat masyarakat gembira dan terpicat dengan gerak fisik, psikis, dan sosial yang dilakukan secara sadar untuk mencapai kepuasan, status, kedudukan ekonomi, dan keuangan.

b. Macam-Macam Minat

Pengelompokan macam-macam jenis minat menurut witherington (1999) sebagai berikut:

1. Minat biologis atau minat primitif

Minat yang ada dalam kebutuhan fisik terkait dengan aktivitas, kenyamanan, dan makanan. Ketiga poin tersebut adalah kesadaran akan kebutuhan sebenarnya akan sesuatu yang dapat ditingkatkan secara perlahan guna memperkuat organisme.

2. Minat sosial atau minat kultural

Minat yang bersumber dari materi pembelajaran yang lebih sulit atau lebih tinggi seperti kekayaan, dan juga harga diri. Orang yang tertindih lebih cenderung mengupayakan dengan cara minat dengan hal-hal yang bernilai.¹¹

c. Indikator minat

Indikator diartikan menjadi sesuatu yang dengan memudahkan menyampaikan petunjuk atau sekedar keterangan. Berikut indikator minat kerja menurut John Holland:

1. Ketertarikan

Apabila individu berminat dengan sesuatu maka akan cenderung memiliki rasa ketertarikan kepada sesuatu tersebut.

2. Motivasi

Upaya yang diterapkan secara sadar dalam melaksanakan kegiatan guna mencapai target yang diinginkan dalam situasi interaktif.

3. Pengetahuan

Jika ada yang berminat juga memiliki pengetahuan yang luas tentang hal itu betapa bermanfaatnya dalam kehidupan sehari-hari.¹²

¹¹ Whitherington, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta Rineka Cipta, 1999).

¹² John Holland, *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (Florida: Psychological Assessment Resources, 1997).

d. Minat Bekerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Asyraf Abu Rahman, yang dimaksud dengan “bekerja” dalam Islam adalah bekerja secara terus-menerus dan sungguh-sungguh, siang dan malam, dari fajar hingga senja, untuk mencari nafkah guna menghidupi diri sendiri dan keluarga. Dengan itu dapat mendapatkan amalan atau unsur-unsur yang bermanfaat dan membawa berkah bagi diri sendiri, keluarga, masyarakat sekitar, dan negara. Dalam perspektif Islam, bekerja untuk mencari nafkah adalah sebuah tindakan yang sangat berharga dan mulia, Allah menjanjikan ampunan-Nya dan pahala besar bagi orang yang beriman dan beramal shaleh. Motivasi utama bagi umat Islam dalam bekerja adalah untuk mendapatkan ampunan dan pahala dari Allah. Bekerja dalam Islam bukan hanya tentang meraih keuntungan duniawi semata, tetapi juga merupakan tindakan takwa bagi mereka yang menghubungkan diri dengan keabadian.¹³

Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah dan bekerja adalah salah satu bentuk ibadah tersebut. Kesuksesan, niat baik, keuntungan, atau perubahan keadaan yang tidak baik jadi lebih baik, tidak akan tercapai kecuali melalui usaha kerja yang sungguh-sungguh di bidang tertentu. Manusia mengekspresikan eksistensinya dalam kehidupan bermasyarakat melalui pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan merupakan suatu realitas fundamental bagi umat manusia, oleh karena itu merupakan suatu wujud alamiah yang senantiasa dipelihara pada semua tingkat perkembangan manusia. Hal ini dikarenakan manusia dapat mencapai pembangunan ekonomi melalui pekerjaan. Dengan bekerja mempengaruhi masyarakat dan sekaligus mencerminkan pelaksanaan ajaran agama.¹⁴ Maka Islam menekankan seseorang untuk bekerja, hal ini terdapat pada surah At-Taubah (105):

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

¹³ Zulfahry Abu Hasmy, “Konsep Produktivitas Kerja Dalam Islam,” *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 196–211, <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1144>.

¹⁴ Puput Sutarwan, “Bekerja Sebagai Manifes Keimanan,” [uui.ac.id](https://hrd.uui.ac.id), 2023, <https://hrd.uui.ac.id/bekerja-sebagai-manifes-keimanan/>.

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹⁵

Kita harus melakukan pekerjaan kita dengan ikhlas dan bersyukur. Karena Allah SWT mengajarkan kepada kita bahwa orang yang bekerja dengan jujur akan mendapat rezeki yang tidak pernah membahayakan. Selain itu, Allah SWT juga memerintahkan kita untuk bersikap tegas terhadap orang-orang yang tidak mengetahui ajaran Allah dan tidak menyampaikannya dengan baik.

3. Usia

a. Pengertian Usia

Usia menjadi tolak ukur yang dianggap mempengaruhi kinerja atau produktivitasnya. Usia tenaga kerja dapat menentukan keberhasilan pada setiap pekerjaan yang dijalani. Usia merupakan lamanya seseorang dalam menjalani kehidupan seperti pada umumnya.¹⁶ Umumnya seorang pekerja yang usianya tidak muda lagi sudah memiliki kondisi fisik yang lemah dan akan merasa kurang leluasa dalam melakukan aktivitas, sedangkan tenaga pekerja yang muda mempunyai kekuatan fisik yang lebih kuat.

Usia pekerja merupakan salah satu dari sejumlah faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dunia kerja. Pekerja yang berusia produktif cenderung menghasilkan lebih dari rata-rata pekerja. Kaum muda karena keterbatasan fisik dan keterbatasan pekerja yang lebih tua.¹⁷ Seiring bertambahnya usia, seseorang menjadi lebih dewasa dan mampu berpikir serta bekerja secara efisien.¹⁸

¹⁵ "Al-Qur'an Kemenag: Al-Qur'an Dan Terjemahan Surah At-Taubah:105," n.d.

¹⁶ Orlian and Ratna, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dan Kontribusi Pendapatan (Studi Kasus Pada Usaha Belah Pinang Di Desa Paya Rangkuluh Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)."

¹⁷ Kardinah Inriana, Yusril Alqorrib, and Achmad Fauzi, "Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Kayawan," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (2022), <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>.

¹⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012).

Bagi Robbins usia merupakan jangka waktu yang telah berlalu sejak kelahiran atau pembentukan. Semakin tua seorang pegawai, semakin tinggi tingkat komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh semakin terbatasnya kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain seiring dengan bertambahnya usia. Di sisi lain, keterbatasan tersebut dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif terhadap atasan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja.¹⁹

b. Kategori Usia

Melalui penelitian terhadap kualitas kesehatan dan harapan hidup masyarakat global, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) yang berpusat di Jenewa, Swiss, telah menetapkan standar baru yang membagi umur manusia menjadi lima kelompok:

1. 0 – 17 tahun : Anak di bawah umur
2. 18 – 65 tahun : Pemuda
3. 66 – 79 tahun : Setengah baya
4. 80 – 99 tahun : Orang tua
5. >100 tahun : Orang tua panjang usia.²⁰

WHO juga telah memilih lanjut usia menjadi 4 yaitu : *middle age* (Usia pertengahan) 45 -59 tahun, *elderly* (Lanjut usia) 60 -74 tahun, *old* (lanjut usia tua) 75-90 tahun dan *very old* (usia sangat tua) diatas 90 tahun.

c. Indikator Usia

Indikator usia tenaga kerja merujuk pada berbagai faktor yang digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi distribusi usia pekerja dalam suatu organisasi atau sektor pekerjaan. Mengenai tingkat hidup dewasa dalam jenjang karir menyeluruh diantaranya:

1. Eksplorasi atau *exploration*

Pada tahap ini, para pegawai muda sedang mencari jati diri dan menghadapi tantangan serta peran yang perlu dieksplorasi. Di berbagai pekerjaan, fase ini seringkali dianggap sebagai

¹⁹ Robbins Stephen P and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

²⁰ Hans Jimenes, “Cek Fakta: Tidak Benar WHO Keluarkan Kriteria Baru Kelompok Usia,” *Liputan6.com*, 2021, <https://www.liputan6.com/cek-fakta/read/4667121/cek-fakta-tidak-benar-who-keluarkan-kriteria-baru-kelompok-usia>.

periode yang tidak stabil dan kurang produktif bagi karir seseorang.

2. Pembentukan atau *establishment*

Selama tahap pembentukan, pegawai menjadi lebih tenang dan mengekspresikan keinginannya akan hubungan yang lebih dekat.

3. Pemeliharaan atau *maintenance*

Pada fase pemeliharaan, seseorang telah mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dan merasa perlu untuk menciptakan warisan atau memberikan sesuatu bagi generasi mendatang. Kebutuhan ini menghasilkan kewibawaan yang lebih besar dan memungkinkan mereka untuk memberikan contoh yang baik kepada generasi yang lebih muda.

4. Penurunan atau *decline*

Pada tahap penurunan, seseorang membutuhkan integritas, yang berarti kebutuhan untuk merasa puas dengan pilihan hidup dan keseluruhan karirnya.²¹

d. Usia Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam boleh saja mulai bekerja tanpa memandang usia, namun karena ada kontrak antara pekerja dan pemberi pekerjaan, maka batasannya adalah seseorang yang dapat memenuhi kontrak harus berusia minimal 15 tahun dan juga berdasarkan keterampilan kerja.

Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, mereka yang berusia kurang dari 18 tahun masih tergolong anak-anak. Maka usia seseorang yang dapat dianggap dewasa adalah 18 tahun ke atas. Sedangkan dalam Islam, anak mengacu pada seseorang yang belum *baligh*, atau seseorang yang sudah dewasa dan bisa memilah dan memilih hal yang benar dan hal yang salah. Bagi seorang anak, ini berarti ia memiliki kemampuan perilaku yang disebut *mumayyiz*.²² Jika seorang anak diakui memiliki kemampuan yang sempurna, sebaiknya lebih ditekankan pada pertimbangan

²¹ Danjuan Danil Girsang, "PENGARUH USIA, MASA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN DAIRI" (Universitas HKBP Nommensen, 2023).

²² Hasbi Ash-Shiddieqy, *Hukum-Hukum Fiqh Islam*, 2nd ed. (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1997).

faktor *Rasyid* (kematangan akal dan baligh). Dalam pandangan Islam, mempekerjakan orang perlu melihat sesuatu yang ada pada per orang tersebut. Menurut pendapat para ulama batas usia *baligh* pada 15 tahun, jika seorang anak diakui memiliki kemampuan yang sempurna, sebaiknya lebih ditekankan pada pertimbangan faktor *Rasyid* (kematangan akal dan baligh). Dasar hukum yang digunakan ini pada hadits dari Umar r.a yang berbunyi:

عرضت على رسول الله صلى الله عليه وسلم في جيش وانا ابن اربع عشرة فلم يقبلني
فعرضت عليه من قابل في جيش وانا ابن خمس عشرة فقبلني

Dalam mendefinisikan anak terkait dengan batasan usia, sebab dilihat dari berbagai literatur yang memberikan batasan usia anak berbeda-beda yang didasarkan pada fase-fase perkembangan anak yang menunjukkan kemampuan atau kecakapan untuk bertindak. Maka dari itu untuk batasan usia bekerja idealnya adalah 18 tahun.

4. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut Flipppo, pendidikan berkaitan dengan pengembangan keahlian umum dan apresiasi tentang lingkungan secara keseluruhan. Rukky menjabarkan pendidikan merupakan suatu perbuatan seorang pekerja untuk mendapatkan kemahiran, kepandaian, dan sikap tertentu yang menimbulkan terjadinya pergantian perilaku kerja pegawai yang relatif permanen.²³ Bagi Tirtarahardja, pendidikan merupakan fenomena universal yang berlangsung secara terus-menerus dari satu generasi ke generasi berikutnya di seluruh dunia. Upaya untuk meningkatkan martabat manusia melalui pendidikan dilakukan dengan memperhatikan pandangan hidup dan latar belakang sosial masyarakat tertentu.²⁴

Pendidikan dapat menjadi pengaruh tingkat produktivitas seorang pekerja. Walaupun terdapat pengaruh yang lain, seperti status sosial dan motivasi untuk berkembang, tapi pendidikan merupakan faktor utama yang

²³ K, Heryanto, and Rochani, "Analisis Pengaruh Upah , Tingkat Pendidikan , Jenis Kelamin , Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri."

²⁴ Tirtarahardja Umar, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).

menentukan tingkat kinerja seseorang.²⁵ Pada pasal 1 ayat 1 UU 2003, “pendidikan” diartikan sebagai upaya menciptakan lingkungan belajar yang menggembirakan dan yang membuat peserta didik untuk aktif mengembangkan aspek keagamaan dan spiritual, pengendalian diri, keunikan individual, kecerdasan, moralitas yang baik, dan kemampuan diri, yang dilakukan dengan sadar dan tersusun rapi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, negara, dan bangsa.²⁶

b. Kategori Pendidikan

Kategori pendidikan menurut Arikunto, 2012 :

1. Pendidikan rendah (SD-SMP)
2. Pendidikan tinggi (SMA-Perguruan tinggi)²⁷

Menurut Mukhlison Effendi (2008) dibuku Ilmu Pendidikan, ada 3 kategori pendidikan yaitu:

1. Pendidikan formal, yang diselenggarakan di sekolah atau suatu tempat tertentu, secara sistematis, memiliki jenjang dan dalam waktu tertentu, dimulai dari TK hingga perguruan tinggi.
2. Pendidikan non formal, pendidikan yang diadakan secara sengaja, tertib dan teratur selain kegiatan persekolahan.
3. Pendidikan in formal, berlangsung di luar sekolah tidak diselenggarakan secara ketat, tidak ada batas waktu ataupun evaluasi.

Sesuai dengan UU no.2 tahun 1999 mengenai sistem pendidikan nasional, Adapun pendidikan formal dikelompokkan menjadi 4 yaitu:

1. Pendidikan sangat tinggi, yaitu perguruan tinggi.
2. Pendidikan tinggi, yaitu SLTA.
3. Pendidikan sedang, yaitu SMP.
4. Pendidikan rendah, yaitu SD.

c. Indikator Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir,

²⁵ Wijayanti, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Wanita Untuk Bekerja Di Luar Negeri Di Desa Labuhan Ratu IV Lampung Timur.”

²⁶ Peraturan Pemerintah RI, “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL PASAL 1 AYAT 1” (Jakarta, 2003).

²⁷ Nur Amaliah, “Gambaran Karakteristik Usia, Jenis Kelamin, Pekerjaan, Pendidikan Pasien Penderita Hipertensi Primer Di Wilayah Kerja Harapan Baru Samarinda Seberang,” *Jurusan Kesehatan Dan Farmasi* 3, no. 1 (2019): 18–23.

yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Adapun indikator pendidikan menurut Tirtarahardja sebagai berikut:

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan serangkaian tahapan pendidikan yang didasarkan pada tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan selama proses pembelajaran.

2. Kesesuaian jurusan

Sebelum merekrut karyawan, sebuah perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar mereka dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.²⁸

d. Pendidikan Dalam Perspektif Islam

Pada awal masa agama Islam, pengetahuan belum sekomprensif sekarang. Namun, dengan perubahan zaman yang cepat, semua orang merasa didorong untuk lebih mengembangkan pendidikan. Islam mengajarkan pentingnya terus menerus mengejar ilmu. Dalam Islam, baik pria maupun wanita dianggap sama, karena keduanya lahir dari perut wanita. Oleh karena itu, keduanya memiliki hak yang sama untuk mengejar dan mendalami ilmu pengetahuan.

Melihat kedudukan wanita yang tinggi dalam Islam sebagai hamba-Nya, isri, seorang ibu dan makhluk sosial, maka Islam mementingkan pendidikan seorang muslimah. Terlihat pada masa Nabi Muhammad SAW, wanita mulai mendapat penghormatan dan kedudukan yang setara laki-laki, karena dahulu pada era jahiliyah, kedudukan wanita sangat rendah dan bahkan hina. Era tersebut juga menyaksikan munculnya beberapa wanita populer dalam bidang ilmu pengetahuan, seperti Aliyah binti Al-Mahdi.

²⁸ Umar, *Pengantar Pendidikan*.

Selain itu, ada juga ahli hadis wanita yang dikenal, seperti Al-Hafizh az-Zahabi.²⁹

Tingkat pendidikan seseorang merupakan hal yang membedakannya dengan yang lain dan Allah SWT memberikan keistimewaan khusus kepada orang terpelajar/berilmu sebagaimana tercantum dalam QS. Az-Zumar ayat 9, sebagai berikut:

أَمَّنْ هُوَ قَانَتْ أُنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولَٰئِكَ الْأَلْبَابِ ۗ

Artinya : “(Apakah orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.”³⁰

Sesuai ayat di atas, Allah SWT telah menciptakan kesamaan antara keduanya, yang berilmu dan yang tidak berilmu, lalu memperingatkan tentang makna ilmu dan betapa mulianya bekerja yang didasari ilmu. Orang yang berakal sehat dan berfikir sehat akan mudah mengambil pelajaran darinya, dan orang tersebut akan berakal sehat dan beriman kuat.

Maka disimpulkan bahwasannya wanita mempunyai hak guna mendapatkan pendidikan, pengetahuan umum dan pengetahuan agama. Seperti halnya kewajiban bekerja, berdagang dan transaksi. Dalam Islam Jika suami tidak mampu memberikan informasi atau bimbingan dalam hal-hal tersebut, maka istri memiliki tanggung jawab untuk mencarinya sendiri. Ini menunjukkan bahwa dalam Islam, wanita diberikan kesempatan dan kewajiban yang setara dengan pria dalam hal pendidikan dan kegiatan ekonomi.

²⁹ Raodahtul Jannah, “Hakikat Pendidikan Dan Karir Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam,” *AN-NISA : Jurnal Studi Gender Dan Anak* 12, no. 2 (2019): 695–702, <https://mail.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/annisa/article/view/668>.

³⁰ “Al-Qur’an Kemenag: Al-Qur’an Dan Terjemahan Surah Az-Zumar:9,” n.d.

5. Upah

a. Pengertian Upah

Upah sebagai kompensasi untuk pekerjaan dalam jangka waktu pendek. Upah akan diberikan kepada pekerja yang secara langsung atau tidak langsung dalam proses produksi.³¹ David Ricardo mengemukakan bahwa upah adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja agar mereka dapat mempertahankan kehidupan mereka. Selanjutnya, ia mengatakan jika pertumbuhan upah ditentukan oleh tindakan dan perilaku para pekerja sendiri, serta oleh faktor penawaran dan permintaan yang membentuk tingkat upah. Upah harga pasar mengubah upah menurut empat sifat. Ekonom modern menggunakan upah alami sebagai upah minimum untuk memenuhi kebutuhan keluarga. David Ricardo memperhitungkan keadaan pekerja, di mana apabila standar hidup meningkat, tingkat upah juga seharusnya naik. Ini dianggap sebagai indikator potensial untuk memperkirakan perubahan ekonomi secara keseluruhan dalam suatu wilayah atau negara.³²

Sedangkan menurut Dessler, Upah merupakan imbalan yang diberikan pengusaha kepada pekerjanya dan merupakan imbalan atas pekerjaannya.³³ Upah merupakan faktor terpenting dalam perkembangan seseorang karena upah diperlukan untuk mencukupi kebutuhan keluarga pekerja.³⁴ Penetapan upah bagi pekerja harus mencerminkan prinsip keseimbangan dan memperhitungkan berbagai aspek kehidupan agar sesuai dengan perspektif Islam tentang hak pekerja untuk mendapat upah yang layak sepenuhnya. Upah yang diberi kepada pekerja harus sepadan atas pekerjaan yang dilakukan dan mencukupi kebutuhan hidup.

Pemberian upah itu seharusnya sama dengan perjanjian pra kerja. Hal ini menciptakan hubungan antar pekerja

³¹ Ester Agustina, Idris Sardi, and Ayu Eka, "Faktor-Faktor Yang Menjadi Alasan Wanita Bekerja Sebagai Buruh Di Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus PT. Brahma Binabakti Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi)," *Jurnal AGRIPITA* Vol.2 N0.2 (2018): 79–86.

³² Nuril Sarifah Sadiyah, "Analisis Faktor Unit Usaha, Upah Minimum, Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan Di Provinsi Jawa Timur Pada Periode 2013-2018," *Jurnal Ilmiah Ekonomi* 4, no. 1 (2020): 1–23.

³³ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenhallindo, 1998).

³⁴ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Perbit Graha Ilmu, 2003).

atasan atau pengusaha yang mencakup hak dan kewajiban dari dua pihak. Hak dari satu pihak menjadi kewajiban pihak lain, dan kewajiban utama pemberi pekerjaan adalah memberikan upah yang layak.

b. Jenis-jenis Upah

1. Distribusi upah berdasarkan metode pembayaran.

Teori ekonomi tidak membedakan antara pembayaran untuk pekerjaan profesional dan kasar. Kedua jenis penghasilan ini disebut sebagai upah. Oleh karena itu, kompensasi untuk pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua: upah dan gaji.

2. Pembagian upah berdasarkan upah nominal dan riil

Upah nominal merupakan sejumlah uang yang didapat pekerja dari pemilik kerja sebagai imbalan atas kinerja dan fisik. Sebaliknya, upah riil yaitu tingkat upah pekerja yang diukur sesuai kemampuannya dalam pembayaran barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan mereka.³⁵

Dalam islam upah dapat digolongkan menjadi dua:

1. *Ajrun Musamma* (Upah yang disebutkan)

Dengan kata lain upah yang disebutkan pada awal transaksi harus disertai kerelaan (penerimaan) kedua belah pihak jika disebutkan.

2. *Ajrun Mitsli* (Upah sepadan)

Dengan kata lain upah yang sepadan dengan pekerjaan dan kondisi pekerjaan, artinya aset dibebankan sebagai kompensasi dalam transaksi yang merupakan hal biasa.³⁶

c. Indikator Upah

Indikator upah menurut Mulyadi antara lain:

1. Keadilan internal, Para pekerja yang melaksanakan tugas yang sejenis dan memiliki faktor kritikal yang relatif sama akan memperoleh imbalan yang sama pula. Keadilan dapat dalam bentuk:
 - a. Keadilan internal kenaikan upah
 - b. Keadilan internal tunjangan

³⁵ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi III* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

³⁶ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Jakarta: Kencana, 2008).

- c. Keadilan internal insentif
- d. Keadilan internal upah
2. Keadilan eksternal, mengacu pada situasi di mana para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sebanding dengan para pegawai dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan serupa di wilayah kerja yang sama. Bentuknya sebagai berikut:
 - a. Keadilan eksternal kenaikan upah
 - b. Keadilan eksternal tunjangan
 - c. Keadilan eksternal insentif
 - d. Keadilan eskternal upah.³⁷

d. Upah Dalam Perspektif Islam

Ibnu Taimiyyah menekankan bahwa segala aspek yang terkait dengan pengupahan, termasuk penentuan harga, harus ditentukan oleh proses pasar, artinya harga dan upah ditentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja. Apabila pekerja tidak mendapatkan upah yang adil dan memadai, hal ini tidak hanya berdampak negatif pada daya beli dan mempengaruhi standar hidup, namun juga secara langsung berdampak pada masyarakat secara keseluruhan sebab masyarakat tersebut sebagian besar mengkonsumsi hasil produksi dalam negeri.³⁸ Dalam ekonomi Islam, terdapat beberapa keutamaan pada konsep pengupahan:

1. Dasar Al-Qur'an dan Hadis untuk pemikiran pengupahan ekonomi Islam, menunjukkan bahwa prinsip-prinsipnya berasal dari sumber-sumber keagamaan Islam.
2. Terdapat pembagian upah secara adil dan setara untuk para pekerja, mencerminkan nilai-nilai keadilan dalam Islam.
3. Konsep pengupahan dalam ekonomi Islam mengakui peran negara dalam mengelola upah. Ketika terjadi kekurangan upah, pemerintah bertindak sebagai pengelola untuk memastikan keadilan bagi para pekerja.

³⁷ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Edisi 3 (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

³⁸ Ruslan Abdul, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Lampung: CV. Arjasa Pratama, 2020).

4. Pada ekonomi Islam upah dikaitkan pada tingkat pasar tenaga kerja dan penggunaan istilah upah menekankan keadilan dan keberpihakan terhadap pekerja.
5. Ibnu Taimiyyah menjelaskan jika kedua pihak tidak sepakat mengenai upah dalam keadaan tidak normal, pemerintah harus terlibat dalam pengambilan keputusan, menunjukkan pentingnya peran otoritas dalam menjaga keadilan dalam pengupahan.

Upah menjadi hak penuh bagi setiap pekerja, maka diharuskan kepada para pemilik pekerjaan untuk segera membayar upah para pekerjanya, sekurang-kurangnya tepat tanggal setiap bulannya. Terdapat hadis yang menegaskan mengenai upah, dari Ibnu Majah:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya : “Berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering“. (H.R Ibnu Majah)³⁹

Hadits diatas mendeskripsikan pentingnya memberikan upah kepada pekerja. Para ulama juga sepakat bahwa merupakan kezaliman dan dosa jika pengusaha melalaikan kewajiban membayar upah pekerjanya.

6. Industri Rokok SKT

Indonesia menjadi konsumen rokok tertinggi urutan ketiga dunia. Bertepatan Kudus ini menjadi salah satu pusat perkembangan produksi rokok kretek, sebab itu Kudus sejak dahulu dijuluki kota kretek, dengan dibuktikan jumlah pabrik dan pekerjanya yang banyak, dibandingkan dengan kota sekitarnya. Dilihat dari aspek ketenagakerjaan, warga kudus mayoritas bergantung kehidupan dari penghasilan bekerja di pabrik rokok. Sekitar tahun 1963-an para wanita menjadi primadona dalam menghasilkan kretek dikarenakan rata-rata per jam mereka dapat menghasilkan 500 batang kretek. Pembuatan rokok kretek memang memerlukan keterampilan serta ketekunan, maka dari itu yang cocok hanya pada kaum wanita. Dari hal tersebut

³⁹ Ahmad Ni'am, "Berikan Upahnya Sebelum Keringatnya Meringing," Nu online, 2023, <https://jateng.nu.or.id/taushiyah/berikan-upahnya-sebelum-keringatnya-meringing-WwQu9>.

menjadi bahan pertimbangan dalam mempekerjakan wanita di bidang industri rokok kretek.⁴⁰

Sejarah rokok di Indonesia tidak terlepas dari asal muasal rokok kretek. Ada jenis rokok yang populer yaitu rokok kretek dan rokok filter, yang ditandai dengan diujungnya ada kapas filter. Nitisemito diakui sebagai pencipta rokok kretek pertama di Indonesia, yang sangat berperan dalam perkembangan industri rokok di tanah air. Namun sebelum Nitisemito, pada akhir abad ke-19, H. Jamhari telah menemukan rokok walaupun belum dalam kemasan atau merek tertentu pada saat itu. Ketika Nitisemito mulai mengembangkan usahanya di Kudus, produknya sudah memiliki merek dan kemasan, menjadikannya merek pertama di Indonesia dengan merek "tjap bulatan tiga" atau yang lebih dikenal dengan sebutan "bal tiga"

Tahun 1938, produksi rokok bal tiga mencapai puncaknya dengan mencapai 10 juta batang per tahun, bahkan menjangkau pasar hingga ke Belanda. Namun, kemudian mengalami penurunan yang signifikan bahkan hingga bangkrut. Perselisihan di antara ahli waris dianggap sebagai salah satu penyebab utamanya. Aset yang ada lalu disita dan pada tahun 1955, sisa-sisa kerajaan kretek dibagi kepada ahli warisnya.⁴¹

Dilihat dari jumlah produksi dalam kurun waktu kurang lebih 8 bulan (Januari-Agustus 2023) dinyatakan lebih rendah apabila dibanding dengan tahun 2022 dan tahun sebelumnya. Dalam waktu tersebut produksi rokok hanya kisaran 197,52 miliar batang. Dengan jumlah segitu tercatat turun 2,1% jika dibandingkan dengan periode januari-Agustus 2022.⁴²

Rokok digolongkan dalam beberapa jenis. Pemisahan sesuai dari bahan pelapis rokok, isian rokok, proses pengerjaan rokok, dan filter rokok. Dan dapat juga dilihat dari kadar nikotin maupun tar nya:

1. Rokok sesuai dari bahan pembungkusnya
 - a. Klobot : pembungkus dari kulit jagung.
 - b. Kawung : pembungkus berupa daun aren.
 - c. Sigaret : pembungkus dari kertas.

⁴⁰ Silvia Titiani, "Perempuan Pada Industri Sigaret Kretek Tangan (SKT) Di Kudus Tahun 1980-2010" (Universitas Diponegoro, 2018).

⁴¹ Setyo, "Apa Merek Rokok Pertama Di Indonesia? Ternyata Dari Kudus."

⁴² Mae, "Tahun Politik Mulai Panas, Produksi Rokok Tembus Rekor," *cncb.com*, 2023, <https://www.cncbindonesia.com/research/20230919115855-128-473651/tahun-politik-mulai-panas-produksi-rokok-tembus-rekor#:~:text=Kendati naik%2C produksi rokok kumulatif,pada Januari-Agustus tahun lalu.>

- d. Cerutu : pembungkus berupa daun tembakau.
 - e. Tawa : pembungkus berupa daun pandan.
 - f. Rokok daun nipah
2. Rokok sesuai dengan bahan baku atau isian
 - a. Rokok putih : isinya daun tembakau.
 - b. Rokok kretek : isinya daun tembakau dan cengkeh.
 - c. Rokok klembak : isinya tembakau, cengkih, dan kemenyan.
 3. Rokok sesuai proses proses pembuatannya
 - a. Sigaret Kretek Tangan (SKT): proses pembuatannya secara sederhana, caranya dilinting atau digiling dengan tangan atau alat bantu seadanya.
 - b. Sigaret Kretek Mesin (SKM): pembuatannya dengan mesin. Prosesnya mulai dari bahan mentah dimasukkan ke dalam mesin, dan ketika keluar sudah berbentuk batangan rokok. Mesin rokok dapat memproduksi 6.000-8.000 batang rokok per menit. Umumnya mesin pembuat rokok disambungkan dengan mesin pengemas rokok, sehingga produk yang dihasilkan berbentuk bungkus atau *pack*, bukan hanya berbentuk rokok batang Terdapat juga mesin pengemas rokok yang bisa menghasilkan rokok dalam sekali pres, dengan mampu menampung 10 bungkus sekaligus.⁴³

7. Wanita Bekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Permasalahan seorang wanita karir, tidak lepas dari berbagai hal pemahaman Islam tentang hubungan antara pria dan wanita. Dalam pemahaman Islam tentang hubungan antara pria dan wanita serta peran mereka dalam masyarakat, terdapat beberapa konsep yang dapat mempengaruhi pandangan terhadap wanita karir:⁴⁴

- a. Kepemimpinan keluarga egaliter dan wanita karir

Telah menjadi kontroversial mengenai konsep kepemimpinan rumah tangga, sesuai dengan surah An-nisa' (34) yang artinya:

⁴³“Ensiklopedia Dunia: Rokok,” stekom.ac.id, 2020, <https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Rokok>.

⁴⁴ Rahma Pramudya Nawang Sari and Anton Anton, “Wanita Karier Perspektif Islam,” *SANUPAH: Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum* 4, no. 1 (2020): 82–115, <https://doi.org/10.52266/sanupah.v4i1.446>.

“Kaum pria pemimpin bagi wanita sebab Allah telah memberikan kelebihan kepada sebagian pria atas sebagian wanita, serta sebab mereka telah mengeluarkan sebagian dari hartanya.”

Maka dilihat dari ayat diatas menjelaskan tentang keunggulan pria sebagai pemimpin rumah tangga dan wanita di pimpinnya. Kemudian terdapat dua poin penting, pria secara tersirat mempunyai kelebihan dibanding wanita, dan dengan kelebihan tersebut maka pria memiliki hak dan tanggung jawab atas kehidupan rumah tangganya dan seisinya.⁴⁵ Pada tempo yang sama, pria harus memikul beban demi kebutuhan ekonomi keluarga. Makanan seorang wanita itu, sandang, dan papan terhitung bagian dalam maksud ekonomi keluarga. Seorang pria itu juga harus bersiap-siap mengenai iuran perlindungan kesehatan keluarganya. Inilah adanya hukum islam mengenai tanggung jawab sebagai seorang suami. Selain itu, sebagaimana telah dianjurkan bagian dalam Islam, pria perlu berakhlak yang baik dan dapat memperlakukan seorang istri sebaik mungkin dan memaksimalkan kenyamanan demi kebahagiaan bersama.⁴⁶ Rasulullah SAW dalam sebuah hadis, beliau memuji seseorang yang mencari nafkah dari usahanya sendiri, seperti yang diriwayatkan oleh al-Bukhâri:

عن المقدم رضي الله عنه عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:
 ((ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داود
 عليه السلام كان يأكل من عمل يده)) رواه البخاري

Artinya: "Tidaklah seorang (hamba) lebih baik untuk memakan makanan dari hasil pekerjaannya, karena Nabi Allah Daud 'alaihissalam memakan makanan dari hasil pekerjaannya." (H.R. al-Bukhari)."

Hadis ini menyatakan sebuah perintah pada muslim untuk bekerja dan berikhtiar dalam mendapatkan rezeki dengan berusaha secara independen dan tidak bertumpu pada

⁴⁵ Aksin Wijaya, *Menggugat Otentisitas Wahyu Tuhan Kritik Atas Nalar Tafsir Gender*, ed. Zaenal Abidin (Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2004).

⁴⁶ Luqmanul Hakiem Ajuna and Muhammad Amri, "Women Workers and Their Economic Roles During Covid-19 Outbreak From an Islamic Perspective: A Case of Bentor Drivers in Gorontalo, Indonesia," *Share: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam* 10, no. 1 (2021): 41, <https://doi.org/10.22373/share.v10i1.7582>.

orang lain dengan meniru perilaku Nabi Daud As. yang selalu ikhtiar dalam melakukan pekerjaan dan memakan hasil kerja kerasnya. Islam tidak mengecualikan hak pria dan wanita dalam bekerja, namun keduanya diberikan peluang dan keleluasaan demi penghidupan sehari-hari.

b. Wanita karir dan kesetaraan *gender*

Islam menghormati kewajiban wanita yang sesuai dengan fitrahnya. Wanita diperbolehkan bekerja diluar rumah namun harus sesuai kodratnya. Namun Islam tidak memperbolehkan seorang wanita yang bekerja diluar jika kemungkinan menjadikan dia hina. Islam juga mewajibkan wanita untuk bekerja di luar rumahnya atau jika wanita itu membutuhkan sendiri atas pekerjaannya. Kebutuhan bekerja bukan sebatas pada pendapatan meteri saja, tetapi terkadang menjadi kebutuhan psikologis. Oleh karena itu, diperbolehkannya seorang wanita untuk bekerja bukan berarti bekerja dengan sebebas-bebasnya, melainkan tetap harus dengan batasan kodrat sebagai wanita.⁴⁷

c. Batasan wanita karir

Wanita tidak ada larangan saat ingin melakukan aktifitas diluar rumah seperti menjadi pekerja wanita dalam perusahaan atau industri tertentu, asalkan tidak meninggalkan pekerjaan domestik seperti halnya mengurus urusan rumah tangga, mengandung, melahirkan, mendidikan putra/putri masing-masing serta menjadi tempat berteduh bagi suami guna mendapatkan ketenangan. Bahkan wanita yang bekerja diluar harus bisa mendahulukan kepentingan keluarga dibandingkan urusan pekerjaan.⁴⁸

⁴⁷ Nawang Sari and Anton, "Wanita Karier Perspektif Islam."

⁴⁸ Qardhawi Yusuf, *Fatwa-Fatwa Kontemporer* (Jakarta: Jakarta Gema Insani Press, 1995).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibawah ini sebagai acuan pada penelitian **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT TENAGA KERJA WANITA YANG BEKERJA DI INDUSTRI ROKOK DI KUDUS DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”**

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Maktubatul Hasanah, P. Edi Suswandi, Duwi Yunitasari tahun 2019. ⁴⁹	Analisis faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja wanita bekerja di PTPN X unit industri bobbin Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendapatan, usia, dan pendidikan dampaknya negatif kepada minat wanita untuk bekerja, sementara jumlah tanggungan tidak mempengaruhi minat mereka untuk bekerja. Semakin tinggi pendidikan wanita tersebut, semakin menurun minat mereka untuk bekerja.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>1. Pada penelitian tersebut fokus pada variabel minat tenaga kerja wanita bekerja di PTPN X unit industri bobbin di Jember, sedangkan penelitian ini berfokus pada minat wanita bekerja</p>

⁴⁹ Hasanah, Suswandi, and Yunitasari, “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Wanita Bekerja Di PTPN X Unit Industri Bobbin Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.”

			<p>di industri rokok di kudus;</p> <p>2. Penelitian tersebut tidak mengkaji dalam perspektif ekonomi islam.</p> <p>Persamaan :</p> <p>1. Variabel dependen yang sama: minat tenaga kerja wanita, dan variabel independen umur dan pendidikan;</p> <p>2. Metode penelitian kuantitatif;</p> <p>3. Data primer yang digunakan.</p>
2	Kartika Candra K. S; Budi Heryanto; Sri Rochani tahun 2019. ⁵⁰	Analisis pengaruh upah, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri tenun ikat di Kota Kediri.	<p>Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel bebas pengaruh upah, pendidikan, jenis kelamin, & usia bersama-sama berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>1. Terletak pada variabel terikatnya, pada penelitian kartika dkk menggunakan variabel</p>

⁵⁰ K, Heryanto, and Rochani, “Analisis Pengaruh Upah , Tingkat Pendidikan , Jenis Kelamin , Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri.”

			<p>produktivitas tenaga kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel minat tenaga kerja wanita;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Penelitian tersebut dilakukan pada industri tenun sedangkan penelitian ini pada industri rokok; 3. Tidak difokuskan pada pekerja wanita namun pria dan wanita juga ikut dalam penelitian. <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas yang ada sama halnya dengan variabel pada penelitian ini, yaitu upah, pendidikan dan juga usia; 2. Jenis penelitian kuantitatif.
3	Meli Orlian dan Ratna pada tahun 2020. ⁵¹	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita dan kontribusi pendapatan (Studi kasus pada usaha belah	Menurut penelitian, upah dan total pendapatan rumah tangga berdampak positif kepada produktivitas tenaga kerja wanita, artinya ketika upah dan penghasilan rumah tangga meningkat, maka

⁵¹ Orlian and Ratna, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dan Kontribusi Pendapatan (Studi Kasus Pada Usaha Belah Pinang Di Desa Paya Rangkuluh Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen).”

		<p>pinang di desa paya rangkuluh Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen).</p>	<p>produktivitas tenaga kerja wanita pun meningkat. Juga menemukan bahwa pendidikan dan usia tidak berdampak signifikansi.</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian Meli dan Ratna berfokus pada pengaruh produktivitas tenaga kerja wanita. Sedangkan pada penelitian ini berfokus pada pengaruh minat wanita untuk bekerja; 2. Tidak hanya pengaruh wanita pada produktivitas pekerjaan saja, namun juga pada kontribusinya dalam menghasilkan pendapatan. <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian meli dengan penelitian ini memiliki persamaan yaitu pada penentuan variabel bebas, ada upah, umur dan pendidikan; 2. Ruang lingkup penelitian membahas tenaga kerja wanita; 3. Menggunakan
--	--	---	---

4	Wijayanti (2019). ⁵²	Faktor-faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja wanita untuk bekerja di luar negeri di Desa Labuhan Ratu IV Lampung Timur.	<p>metode survei.</p> <p>Hasilnya menunjukkan faktor pendapatan keluarga berkorelasi signifikansi sementara umur, pendidikan, dan status perkawinan tidak berdampak kepada minat tenaga kerja wanita untuk bekerja di luar negeri.</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian wijayanti ini meneliti tentang minat tenaga kerja wanita kerja di luar negeri sebagai TKW, sedangkan penelitian ini tentang minat wanita bekerja di industri rokok. <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Subjek penelitian yaitu wanita pekerja; 2. Variabel Umur, dan Pendidikan; 3. Fokus pada penelitian minat tenaga kerja wanita; 4. Menggunakan jenis pendekatan kuantitatif.
5	Ulfa Ismiana (2018). ⁵³	Analisis peran buruh wanita	Pekerja wanita meningkatkan ekonomi

⁵² Wijayanti, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Wanita Untuk Bekerja Di Luar Negeri Di Desa Labuhan Ratu IV Lampung Timur.”

⁵³ Ismiana, “Analisis Peran Buruh Wanita Yang Bekerja Di Pabrik Dalam Menunjang Perekonomian Keluarga Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam.”

		<p>yang bekerja di pabrik dalam menunjang perekonomian keluarga ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.</p>	<p>rumah tangga terutama dalam penyediaan kebutuhan pokok, pendidikan anak dan kebutuhan lainnya. Wanita yang bekerja di pabrik memiliki peran domestiknya dengan baik karena mereka tahu bagaimana merencanakan waktunya sedemikian rupa sehingga tugas mereka dalam melaksanakan kedua tugas tersebut seimbang. Pekerjaan seorang istri dilakukan menurut Islam yang berlaku, yaitu dengan izin suaminya dan manfaat pekerjaan itu untuk keluarganya.</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Penelitian yang dilakukan ulfa menggunakan jenis penelitian kualitatif sedangkan penelitian ini akan menggunakan jenis kuantitatif;2. Penelitian terdahulu ini mengkaji wanita yang bekerja namun tidak menjelaskan secara rinci pada pabrik bidang apa, sedangkan penelitian
--	--	---	---

		<p>ini mengkaji pada wanita yang bekerja di pabrik rokok.</p> <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ditinjau dalam perspektif ekonomi islam; 2. Subjek penelitian wanita yang bekerja di pabrik; 3. Wanita yang bekerja diluar rumah dan tetap melakukan pekerjaan didalam rumah sesuai dengan aturan agama islam.
--	--	---

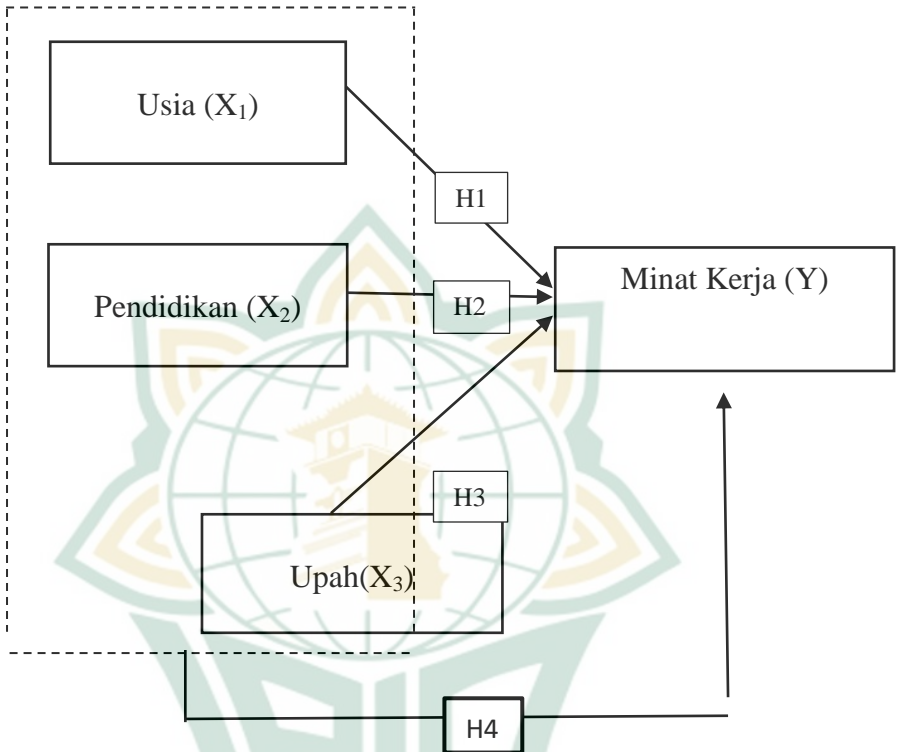
C. Kerangka Berfikir

Dari banyaknya wanita yang memiliki minat untuk bekerja diluar rumah pastilah masing-masing mempunyai faktor pendorong, diantaranya yang pertama faktor usia, usia manusia digolongkan menjadi tiga bagian, mulai usia belum produktif, usia produktif dan usia yang sudah tidak produktif. Di masa usia produktif tentunya setiap manusia membutuhkan pekerjaan dan mengharapkan imbalan guna memenuhi hidupnya masing-masing, dan seharusnya di umur produktif siap tidak siap tentunya dituntut untuk bekerja demi kelangsungan hidup mereka. Di usia awal produktif dinyatakan akan lebih aktif dan kuat fisik maupun mentalnya dibandingkan dengan usia produktif akhir atau yang sudah tidak usia produktif akan jauh berbeda jika diukur dari tenaga dan pikirannya.

Yang kedua ada pendidikan, dimana setiap manusia mempunyai kewajiban belajar dimanapun dan kapanpun baik pendidikan formal maupun nonformal. Banyak pembuktian bahwa pendidikan menjadi tolak ukur penempatan pekerjaan dan pekerjaan apa saja yang dapat dilakukannya.

Dan yang ketiga upah, tujuan akhir dalam dunia bekerja pastilah untuk mendapatkan penghasilan, dimana penghasilan tersebut yang akan menyambung hidup masing-masing dari mereka. Sudah menikah ataupun belum menikah pastilah di setiap pekerjaan mempunyai tujuan agar menghasilkan penghasilan sendiri, yang akhirnya akan digunakan sesuai kebutuhan.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis dijelaskan sebagai upaya awal untuk menjawab rumusan masalah dalam bentuk pernyataan yang bersifat tentatif. Hipotesis ini tidak bersifat final karena bergantung pada teori yang sedang dikaji, bukan pada data empiris yang telah dikumpulkan. Karena didasarkan pada teori yang sedang berjalan dan bukan pada data empiris, hipotesis ini dianggap sebagai jawaban teoritis, bukan jawaban berdasarkan fakta empiris. Dengan merujuk pada kerangka teori, penelitian sebelumnya, dan konteks penelitian, peneliti menarik kesimpulan awal yang bersifat teoritis dari hasil penelitian yang telah dilakukan.⁵⁴

1. Pengaruh usia terhadap minat kerja

Diketahui usia bisa berdampak pada produktivitas kerja, hal tersebut dikarenakan pekerja yang lebih tua mungkin tidak sekuat atau seproduktif pekerja yang lebih muda.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan RD*, 2013.

Namun hal ini tidak menutup kemungkinan jika pekerja usia muda memiliki skill yang lebih sedikit dibandingkan pekerja yang lebih tua, karena dibutuhkan skill dan pengalaman. Dengan pengalaman kerja yang luas, karyawan akan mampu mengambil keputusan dengan lebih lancar dan cepat, serta mengatasi permasalahan yang bisa jadi timbul selama bekerja.

Pada penelitian Kartika, Heryanto, dan Rochani (2019) tentang dampak upah, pendidikan, jenis kelamin, dan usia kepada produktivitas tenaga kerja sektor industri tenun ditunjukkan bahwa usia dalam minat seorang tenaga kerja berpengaruh dan signifikansi.⁵⁵ Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap minat kerja wanita bekerja di industri rokok.

2. Pengaruh pendidikan terhadap minat kerja

Tingkat pendidikan seorang wanita dapat mempengaruhi dimana dia bekerja, jika wanita berpendidikan rendah maka mereka akan memilih bekerja di sebuah industri menjadi buruh lepas dikarenakan disana tidak memerlukan pendidikan yang tinggi. Sebaliknya apabila seorang wanita memiliki jenjang pendidikan yang tinggi maka dapat memilih dimana dia ingin bekerja dan akan mempengaruhi kinerjanya.

Dharmasraya oleh Bela, Anso, dan Putri (2021) meneliti mengenai pengaruh pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga, pendapatan suami dan motivasi terhadap keputusan wanita untuk bekerja, menghasilkan bahwa tingkat pendidikan di sana mempengaruhi keputusan wanita dalam bekerja.⁵⁶ Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap minat kerja wanita bekerja di industri rokok.

3. Pengaruh upah terhadap minat kerja

Upah disebut sebagai sebuah kompensasi yang diperoleh oleh pekerja dari pengusaha setelah pekerjaan atau jasa yang

⁵⁵ K, Heryanto, and Rochani, "Analisis Pengaruh Upah , Tingkat Pendidikan , Jenis Kelamin , Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri."

⁵⁶ Bella Aulia Epinda, Anso Fino, and Putri Melizasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jumlah Tanggungan Keluarga, Pendapatan Suami Dan Motivasi Terhadap Keputusan Wanita Untuk Bekerja Di Kecamatan Koto Salak Kabupaten Dharmasraya," *Horizon* 1, no. 2 (2021): 263–72, <https://doi.org/10.22202/horizon.v1i2.4749>.

dilakukan. Upah dapat berbentuk nominal uang atas dasar persetujuan kedua pihak atau peraturan UU dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja untuk karyawan maupun keluarganya.⁵⁷ Upah menjadi tujuan setiap pekerja, dengan upah yang diterimanya maka diharapkan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya dan keluarganya.

Pada penelitian Meli dan Ratna (2020) tentang analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita dan kontribusi pendapatan.⁵⁸ Dari penelitian tersebut menghasilkan upah sebagai faktor yang mempengaruhi tenaga kerja wanita berpengaruh positif, maka hipotesis penelitian ini:

H₃: Terdapat pengaruh signifikan upah terhadap minat kerja wanita bekerja di industri rokok.

4. Pengaruh usia, pendidikan dan upah terhadap minat kerja yang bekerja di industri rokok

Usia produktif pada angkatan kerja dikatakan dapat mempengaruhi kinerja tiap pekerja, semakin muda usia maka semakin kuat povernya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi jika semakin berumur maka tenaga akan semakin berkurang. Tingkat pendidikan juga sebagai pengaruh tenaga kerja, seberapa banyak pengetahuan yang dimiliki maka semakin mudah menjalankan pekerjaannya. Dan tujuan akhir dalam bekerja yaitu mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya.

Penelitian Epinda, Fino, dan Melizari (2021) telah membuktikan bahwa variabel usia dan pendidikan berpengaruh positif terhadap peningkatan keputusan wanita untuk bekerja.⁵⁹ Lalu dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayndri, Fathurrahman, dan Tin (2020) bahwa variabel upah memiliki dampak positif terhadap tenaga kerja borong linting di SKT Kudus.⁶⁰ Sesuai uraian tersebut maka hipotesis penelitian:

⁵⁷ Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan*.

⁵⁸ Orlian and Ratna, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dan Kontribusi Pendapatan (Studi Kasus Pada Usaha Belah Pinang Di Desa Paya Rangkuluh Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)."

⁵⁹ Epinda, Fino, and Melizari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jumlah Tanggungan Keluarga, Pendapatan Suami Dan Motivasi Terhadap Keputusan Wanita Untuk Bekerja Di Kecamatan Koto Salak Kabupaten Dharmasraya."

⁶⁰ Ayndri Nico Prayudo, Fathorrahman Fathorrahman, and Tin Agustina Karnawati, "Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

H₄ : Terdapat pengaruh signifikan usia, pendidikan dan upah terhadap minat kerja wanita bekerja di industri rokok.

