

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Teori Dasar Curahan Jam Kerja

Menurut neo klasikal teori tentang *house hold production*, ada tiga kemungkinan alokasi waktu dari total waktu yang ada, yaitu: bekerja di rumah, bekerja di pasar, dan waktu istirahat. Ketiga alokasi tersebut menghasilkan tiga macam komoditi. Pertama, hasil kerja di rumah di antaranya memasak, mengurus anak, membersihkan rumah. Kedua, hasil kerja di luar rumah berupa upah yang dapat digunakan untuk membeli kebutuhan hidupnya. Ketiga, *utility* yang diperoleh dari waktu istirahat (*leisure*).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi alokasi waktu seseorang, antara lain: keadaan sosial ekonomi keluarga, kepemilikan aset produktif, tingkat upah, karakteristik yang melekat pada setiap anggota keluarga seperti faktor umur, tingkat pendidikan atau keahlian yang dimiliki anggota keluarga yang lain.<sup>1</sup>

##### 2. Pendapatan

###### a. Pengertian Pendapatan

Pendapatan merupakan hasil yang dicapai dari penggunaan kekayaan atau jasa-jasa manusia berupa uang atau hasil material lainnya.<sup>2</sup> Pendapatan menunjukkan jumlah uang yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu. Pendapatan dapat berupa upah, atau penerimaan tenaga kerja, pendapatan dari kekayaan seperti sewa, bunga dan dividen, pembayaran transfer atau penerimaan dari pemerintah seperti tunjangan sosial, atau asuransi pengangguran.<sup>3</sup> Pendapatan berbeda dengan penghasilan, penghasilan dapat lebih

---

<sup>1</sup>Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, 30-31.

<sup>2</sup>Winardi, *Kamus Ekonomi*, (Bandung: Alumni, 1966), 245.

<sup>3</sup>Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus, *Mikroekonomi*, terj. Haris Munandar dkk (Jakarta: Erlangga, 1992), 258.

besar dari pendapatan. Secara teoritis, pendapatan merupakan penghasilan bruto yang dikurangi dengan ongkos yang dikorbankan.<sup>4</sup>

Penghasilan keluarga adalah segala bentuk hasil yang diperoleh sebagai imbalan atau hasil atas sumbangan seseorang terhadap proses produksi. Penghasilan keluarga dapat bersumber dari:

- 1) Usaha sendiri, misalnya berdagang atau wiraswasta.
- 2) Bekerja pada orang lain, misalnya karyawan atau pegawai.
- 3) Hasil dari hak milik, misalnya dari sawah atau rumah yang disewakan.

Penghasilan keluarga dapat diterima dalam bentuk uang, barang seperti hasil dari sawah, dan dalam bentuk fasilitas-fasilitas seperti pengobatan gratis. Selain penghasilan tersebut, mungkin masih ada penerimaan lainnya, misalnya dalam bentuk:

- 1) Uang pensiun, bagi mereka yang sudah lanjut usia dan dulunya bekerja pada pemerintah atau instansi lain.
- 2) Sumbangan atau hadiah, misalnya pemberian dari saudara atau famili, warisan dari nenek, hadiah tabungan, dan lain-lain.
- 3) Pinjaman atau hutang, merupakan uang masuk, tapi pada saatnya harus dilunasi atau dikembalikan.

Gaji pokok ditambah macam-macam tunjangan merupakan gaji kotor atau bruto. Upah atau gaji bruto tersebut belum tentu semua diterima oleh yang bersangkutan sebab gaji kotor masih dikurangi dengan berbagai potongan, misalnya untuk pajak, dana hari tua, dan lain-lain. Kemudian sisanya disebut gaji bersih atau *take home pay*. Demikian juga dengan laba usaha yaitu penerimaan yang akan menjadi laba bersih setelah dikurangi semua ongkos-ongkos.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 101.

<sup>5</sup>T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro* (Yogyakarta: Kanisius, 2004), 62.

Secara singkat, pendapatan seseorang ditentukan oleh:

- 1) Jumlah faktor-faktor produksi yang ia miliki yang bersumber pada hasil-hasil tabungannya di tahun-tahun yang lalu, atau dari warisan dan pemberian.
- 2) Harga per unit dari masing-masing faktor produksi. Harga-harga ini ditentukan oleh kekuatan penawaran dan permintaan di pasar faktor produksi.<sup>6</sup>

b. Sumber-Sumber Pendapatan

Samuelson dan Nordhaus dalam Nurlaila Hanum menyatakan secara umum pendapatan dapat diperoleh melalui tiga sumber, yaitu:

- 1) Gaji dan upah  
Hasil yang diperoleh oleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan untuk orang lain, perusahaan swasta atau pemerintah.
- 2) Pendapatan dari kekayaan  
Pendapatan dari usaha sendiri yang merupakan nilai total produksi dikurangi dengan biaya yang dikeluarkan baik dalam uang atau lainnya, tenaga kerja keluarga dan nilai sewa kapital untuk sendiri tidak diperhitungkan.
- 3) Pendapatan dari sumber lain  
Merupakan pendapatan yang diperoleh tanpa mencurahkan tenaga kerja antara lain penerimaan dari pemerintah, asuransi pengangguran, menyewa aset, bunga bank atau sumbangan dalam bentuk lain serta laba dari usaha. Tingkat pendapatan (*income level*) adalah tingkat hidup yang dapat dinikmati oleh seseorang yang didasarkan atas penghasilan mereka atau sumber-sumber pendapatan lain.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Boediono, *Pengantar Ilmu Ekonomi* (Yogyakarta: BPFE, 1997), 170-171.

<sup>7</sup>Nurlaila Hanum, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Kota Kuala Simpang," *Jurnal Samudra Ekonomika* 1, no. 1 (2017): 1-15.

c. Curahan Jam Kerja dan Tingkat Upah

Tingkat upah dapat mempengaruhi curahan jam kerja seseorang. Kenaikan tingkat upah berarti penambahan pendapatan. Dengan naiknya pendapatan, seseorang cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu luang lebih banyak yang berarti mengurangi jam kerjanya, disebut juga dengan *income effect*. Di pihak lain kenaikan tingkat upah menjadikan nilai waktu luang menjadi lebih mahal. Nilai waktu luang yang lebih mahal akan mendorong seseorang untuk mensubstitusikan waktu luangnya untuk lebih banyak bekerja. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan *subtitution effect* dari kenaikan tingkat upah yang berarti seseorang akan mengganti waktu luangnya dengan waktu kerja.

Pengaruh *income effect* dan *subtitution effect* terhadap tingkat partisipasi kerja tergantung pada tinggi rendahnya upah yang berlaku, meliputi:

- 1) Pada saat tingkat upah yang berlaku di pasar rendah, maka semua anggota keluarga yang mampu bekerja cenderung diarahkan untuk masuk bursa kerja sehingga tingkat partisipasi kerja meningkat dan alokasi waktu kerja juga bertambah.
- 2) Pada saat tingkat upah yang berlaku di pasar sedang, *income effect* akan lebih besar dari *subtitution effect* sehingga partisipasi kerja berkurang, atau jika upah naik maka pendapatan yang diterima dari upah meningkat. Dengan penerimaan yang lebih banyak, orang akan merasa bahwa pendapatan yang diperoleh sudah cukup, sehingga waktu bekerja akan dikurangi dan tingkat partisipasi kerja berkurang.
- 3) Pada saat tingkat upah yang berlaku di pasar tinggi, *subtitution effect* lebih dominan dari *income effect*, atau seseorang lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam bursa kerja sehingga tingkat partisipasi kerja juga bertambah.
- 4) Pada saat tingkat upah yang berlaku di pasar cenderung tinggi, *income effect* lebih dominan

dibanding *subtitution effect*, sehingga tingkat partisipasi kerja menurun kembali.<sup>8</sup>

### 3. Usia

Pada dasarnya tidak ada batasan yang jelas tentang usia yang tepat untuk memulai sebuah usaha, dimana perbedaan usia memang ada. Generasi muda terhambat oleh persiapan dan sumber daya yang belum cukup untuk memasuki dunia usaha. Di sisi lain, generasi yang lebih tua sibuk membina keluarga, sehingga ketertarikan dalam membuat suatu usaha baru nampaknya terlalu berisiko. Mereka mungkin lebih tertarik pada program pensiun atau mencapai promosi dengan gaji yang lebih menjanjikan dan tanggung jawab yang lebih besar.<sup>9</sup> Pada umumnya, seseorang menunggu sampai tuntutan keluarga dan keuangan, atau pertimbangan lain berkurang. Sebaliknya, lingkungan eksternal seperti pemberhentian kerja dapat mendorong keputusan seseorang untuk lebih awal dalam memulai suatu usaha. Usia 30 sampai 35 merupakan waktu di mana seseorang mulai memikirkan untuk memiliki usaha sendiri.<sup>10</sup>

Ronstandt dalam Basrowi menyatakan bahwa kebanyakan wirausaha memulai usahanya pada usia 25-30 tahun. Sementara itu, Staw dalam Basrowi mengatakan bahwa umumnya pria akan memulai usaha ketika berumur 30 tahun dan wanita pada usia 35 tahun. Hurlock dalam Basrowi berpendapat bahwa perkembangan karir sejalan dengan perkembangan manusia. Setiap kelompok manusia memiliki ciri-ciri khas bila dikaitkan dengan perkembangan karir.

Ciri khas perkembangan karir menurut Hurlock dalam Basrowi adalah sebagai berikut:

- a. Usia dewasa awal (18 tahun sampai 40 tahun), masa ini sangat terkait dengan perkembangan dalam hal

---

<sup>8</sup>Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 33-34.

<sup>9</sup>Justin G Longenecker dkk, *Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 21.

<sup>10</sup>Daryanto dan Aris Dwi Cahyono, *Kewirausahaan* (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 36.

membentuk keluarga dan pekerjaan. Ketika masuk dalam masa ini, seseorang memiliki tugas pokok yaitu memilih bidang pekerjaan yang cocok dengan bakat, minat, dan faktor psikologis yang dimilikinya. Masih banyak orang difase ini yang bingung dengan pilihan karirnya. Situasi seperti ini bisa juga terjadi dalam wirausaha. Hurlock menyebut masa dewasa awal itu coba-coba untuk berkarir. Itulah sebabnya usia bisa berpengaruh pada tinggi rendahnya prestasi kerja mereka.

- b. Usia dewasa madya (40 tahun sampai 60 tahun), masa dewasa madya bercirikan keberhasilan dalam pekerjaan. Prestasi puncak pada usia ini juga bisa berlaku bagi wirausaha.
- c. Usia dewasa akhir (usia di atas 60 tahun), pada masa ini seseorang mulai mengurangi waktu kerjanya atau berhenti sama sekali. Mereka kemudian menikmati jerih payahnya selama bekerja dan mencurahkan perhatian pada kehidupan spiritual dan sosial.

Pendapat Hurlock dalam Basrowi senada dengan pendapat Staw dalam Basrowi bahwa usia bisa berpengaruh pada keberhasilan. Bedanya, Hurlock menekankan pada kemantapan karir, sedangkan Staw menekankan pada pengalaman yang bertambah. Menurut Staw, usia bisa berpengaruh pada keberhasilan jika dikaitkan dengan lamanya seseorang menjadi wirausaha. Dengan bertambahnya pengalaman seseorang ketika usianya bertambah, maka dalam hal ini usia dapat berpengaruh pada keberhasilan.<sup>11</sup>

#### 4. Pendidikan

- a. Konsep Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi dalam sumber daya manusia. Pendidikan memberikan pengaruh langsung terhadap pertumbuhan pendapatan nasional melalui program peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja. Pendidikan diharapkan dapat mengurangi kesenjangan ekonomi

---

<sup>11</sup>Basrowi, *Kewirausahaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 19-20.

lewat hasilnya dalam peningkatan kemampwar dan motivasi seseorang untuk berprestasi. Adanya pendidikan akan menyiapkan salah satu faktor dalam proses produksi, yaitu tenaga kerja, agar dapat bekerja dengan produktif karena kualitasnya. Hal ini selanjutnya akan mendorong peningkatan hasil yang dapat meningkatkan kesejahteraan penduduk. Semakin tinggi mutu pendidikan maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja dan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat.<sup>12</sup> Selain itu, pendidikan merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan usaha berskala kecil, sebab pendidikan yang lebih baik akan memberikan pengetahuan yang lebih baik dalam mengelola suatu usaha.<sup>13</sup>

Pendidikan berperan penting dalam perjalanan pengusaha. Pentingnya hal tersebut tidak hanya nampak dalam tingkat pendidikan yang dicapai, tetapi juga dalam kenyataannya pendidikan memainkan peranan penting dalam membantu para pengusaha mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi. Meskipun pendidikan formal tidak begitu penting untuk memulai sebuah bisnis baru, tetapi pendidikan tetap memberikan latar belakang yang baik, terutama ketika pendidikan tersebut berhubungan dengan bidang usaha tersebut. Baik pengusaha pria maupun wanita mengatakan pentingnya pendidikan dalam bidang keuangan, perencanaan yang strategis, pemasaran dan manajemen. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas secara tertulis dan lisan juga sangat penting dalam aktivitas kewirausahaan apapun.

Pendidikan umum akan memudahkan integrasi dan akumulasi pengetahuan baru, memberikan seseorang peluang yang lebih besar dan membantu para pengusaha dalam menyesuaikan diri dengan situasi-situasi baru. Pendidikan dapat memberikan

---

<sup>12</sup>Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 57.

<sup>13</sup>Basrowi, *Kewirausahaan*, 21.

pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah di beberapa situasi yang berbeda. Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kesempatan seseorang dalam menemukan peluang-peluang baru, pendidikan tidak menentukan apakah orang itu akan menciptakan sebuah bisnis baru untuk mengeksploitasi peluang yang telah ditentukan. Semakin seseorang percaya bahwa pendidikan yang mereka peroleh akan memberikan kemudahan bagi mereka dalam menghadapi masalahnya, maka kemungkinan besar mereka akan menjadi pengusaha.<sup>14</sup>

b. Tingkatan Tujuan Pendidikan

Dalam rangka pengembangan kurikulum, tujuan pendidikan perlu dibedakan berdasarkan tingkatan tujuan pendidikan sesuai dengan ruang lingkup proses belajar.

1) Tujuan pendidikan nasional

Tujuan pendidikan ini merupakan tingkatan yang tertinggi. Tujuan pendidikan nasional ini menunjukkan harapan tentang karakteristik manusia sebagai warga negara yang harus dihasilkan oleh setiap upaya pendidikan. Hal ini berarti bahwa setiap lembaga pendidikan harus mengarahkan tujuannya pada tujuan pendidikan nasional ini.

2) Tujuan institusional

Tujuan ini dikembangkan oleh lembaga-lembaga pendidikan yang bersangkutan. Tiap tingkat dan jenis lembaga pendidikan mengembangkan tujuan institusional. Isi dari tujuan ini adalah tingkah laku yang bagaimanakah yang diharapkan oleh lembaga pendidikan tersebut. Tujuan institusional ini harus mendukung tujuan pendidikan nasional.

Dalam tujuan institusional ini dirumuskan secara jelas kemampuan-kemampuan atau tingkah laku yang secara khusus berbeda dengan lulusan

---

<sup>14</sup>Robert D. Hisrich dkk, *Kewirausahaan*, terj. Chriswan Sungkono dan Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 75-76.



suatu lembaga pendidikan yang lain, baik yang sederajat maupun yang sejenis. Misalnya tujuan institusional akademi perawat akan berbeda dengan tujuan institusional fakultas kedokteran.

Untuk menyusun tujuan institusional yang baik diperlukan kriteria-kriteria berikut:

- a) Jelas, suatu tujuan pendidikan institusional hendaknya dinyatakan dengan jelas agar tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi.
- b) Dapat dengan mudah diobservasi, suatu tujuan institusi selalu dinyatakan dalam suatu terminologi tingkah laku yang mudah diobservasi.
- c) Realistik, tujuan tersebut harus disusun sedemikian rupa sehingga mungkin sekali diwujudkan atau dicapai.

### 3) Tujuan antara

Tujuan pendidikan ini bersifat sebagai penengah antara tujuan institusional dan tujuan instruksional. Cakupannya masih agak luas, tapi sudah mengarah kepada tiap-tiap bidang ilmu pengetahuan. Karena tujuan ini sudah mengarah pada kurikulum (dalam arti sempit) dari institusi itu maka disebut tujuan kurikulum.

Tujuan ini telah memperinci beberapa tujuan tiap departemen ilmu, sehingga disebut dengan tujuan departemental. Tujuan tiap-tiap mata pelajaran sudah menggambarkan jenis dan tingkat pengetahuan, kecerdasan, sikap dan keterampilan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan. Kriteria dalam menyusun tujuan kurikulum ini sama dengan tujuan institusi, yakni harus jelas, *observable*, dan realistik.

Fungsi tujuan departemental antara lain:

- a) Membantu menentukan isi tiap-tiap mata pelajaran yang akan diberikan.
- b) Membantu proses pengintegrasian kurikulum.
- c) Dapat mengarahkan ke uniformitas dalam institusi/departemen tersebut.

## 4) Tujuan instruksional

Tujuan bidang ilmu pengetahuan diberikan dalam waktu yang panjang dan rumusan tujuan kurikulum masih sangat umum untuk digunakan bagi pemilihan bahan-bahan pelajaran. Karena itu sebagai jembatan atau alat untuk mempermudah pemilihan bahan-bahan pelajaran perlu dirumuskan dalam bentuk yang lebih khusus yaitu taraf instruksional.

Fungsi tujuan instruksional antara lain:

- a) Membantu para pengajar/pelatih untuk memilih isi/topik pengajaran yang relevan.
- b) Membantu proses pengintegrasian kurikulum baik secara instruksional maupun kurikulum.
- c) Membantu para pengajar/pelatih mengarah pada proses pengajarannya.
- d) Mengarahkan dan memberi gambaran pada sasaran tentang apa yang akan mereka peroleh dari pendidikan/pelatihan.
- e) Merupakan indikator untuk evaluasi proses pendidikan/pelatihan.
- f) Merupakan pegangan sasaran dan juga para pengajar untuk belajar/bekerja secara efektif dan efisien.
- g) Membantu para pengajar/pelatih memilih metode pengajaran yang tepat.

Kriteria dalam penyusunan tujuan instruksional sama dengan kriteria tujuan institusional dan tujuan departemental, yaitu harus jelas, dapat diobservasi dan realistik. Di samping itu tujuan instruksional harus:

- a) Spesifik, logis, relevan.
- b) Konkret, *feasible*.
- c) Dapat diukur.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 38-41.

## 5. Curahan Jam kerja

### a. Pengertian Curahan Jam Kerja

Jam kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah waktu yang dijadwalkan untuk perangkat bagi pegawai atau sebagainya untuk bekerja. Curahan jam kerja wanita adalah jumlah jam kerja yang dihasilkan oleh seorang wanita untuk melakukan pekerjaan di pabrik, dirumah dan pekerjaan sambilan. jumlah waktu kerja seseorang dalam seminggu tidak sama. Ada yang bekerja di pabrik dan ada yang di rumah saja, tapi ada juga yang selain bekerja di pabrik dan melakukan pekerjaan rumah tangga, masih juga melakukan pekerjaan sambilan. Hal ini tergantung pada keadaan buruh wanita tersebut.

Kebutuhan ekonomi merupakan alasan yang paling dominan, untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari atau untuk menambah penghasilan keluarga. Selain itu jumlah tanggungan keluarga menjadi salah satu alasan kenapa seorang wanita melakukan pekerjaan sambilan. Oleh karena itu, dalam pemberian waktu untuk bekerja tidak cukup hanya memperhatikan jumlah jam orang yang bekerja tetapi perlu juga diperhatikan berapa jam setiap orang itu bekerja dalam setiap minggu.

Allah berfirman dalam surat Al-Insyirah ayat 7 sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

“Maka apabila engkau telah selesai dari suatu pekerjaan, maka kerjakanlah urusan yang lain dengan sungguh-sungguh.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa hendaknya manusia memanfaatkan waktunya sebaik mungkin. Apabila telah menyelesaikan suatu pekerjaan maka segera mengerjakan pekerjaan yang lain dengan bersungguh-sungguh.

Selain itu, Allah berfirman pada surat An-Najm ayat 3

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa hasil yang kita peroleh bergantung pada apa yang telah diusahakan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, manusia di perintahkan untuk bekerja keras. Semakin dia bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, maka akan semakin mudah pula dia dalam meraih keberhasilan.

b. Penyelidikan Waktu dalam Jam Kerja

Menurut Frank Gilbeth dalam Harsono, penyelidikan waktu yaitu mencatat, menganalisa, mengumpulkan waktu dari unsur-unsur suatu kerja. Dalam penyelidikan waktu ini, hasilnya merupakan basis dan sebagai pedoman dalam merencanakan dan menetapkan jam kerja standar yang tepat. Dalam pelaksanaan mengukur pekerjaan, diperhatikan beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Siapa yang harus mengukur  
Adapun yang berhak mengukur pekerjaan adalah ahli penyelidikan waktu, yaitu orang yang memiliki pengetahuan tentang penyelidikan waktu, tentang obyek yang diukur, tentang mesin, tenaga dan alat-alatnya. Selain itu diperlukan pengalaman kerja pabrik.
- 2) Elemen pekerjaan  
Elemen pekerjaan yaitu runtutan kesatuan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk penyelidikan gerak tiap-tiap unsur, betapa kecilnya harus dicatat dan dianalisa secara terpisah.
- 3) Penetapan kecepatan usaha  
Setelah kecepatan pekerjaan diketahui, maka setiap elemen diukur waktunya dengan *stopwatch*. Kecepatan pekerjaan dibagi menurut ukuran lambat sekali, lambat, normal, cepat, dan cepat sekali.

#### 4) Perhitungan tambahan (*allowance*)

Setelah kecepatan masing-masing elemen dihitung, berarti telah ditentukan waktu normal untuk pekerjaan tersebut. Oleh karena dalam kenyataan orang yang bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, maka untuk menentukan standar waktu yang sebenarnya dari pekerja harus diperhatikan adanya prosentase tambahan yang disebut *allowance*. Adapun beberapa faktor tersebut adalah sebagai berikut:

##### a) *Personal delays*

Yaitu Waktu yang diperlukan untuk istirahat, kondisi kerja yang kurang menyenangkan, pekerjaan yang terlalu berat, udara yang terlalu panas, ruangan kerja yang terlalu sempit dan sebagainya.

##### b) *Fatigue*

Yaitu kelelahan, baik itu kelelahan mental maupun kelelahan fisik.

##### c) *Unavoidable delays*

Termasuk jenis keterlambatan yang dipengaruhi adanya gangguan dari *foreman*, *dispatcher*, mesin-mesin, tidak teraturnya penyediaan bahan dan sebagainya.<sup>16</sup>

#### c. Bentuk-Bentuk Jadwal Kerja

##### 1) Jadwal kerja standar

Pada tahun 1860-an, jam kerja rata-rata adalah 72 jam dengan 12 jam sehari, enam hari kerja seminggu. Pada tahun 1990 menjadi 58 jam dan belakangan mendekati 40 jam. Jadwal kerja standar meliputi siang, malam, dan giliran malam serta lembur, parowaktu, dan kerja bergilir (*shift*).

Semua jadwal kerja standar ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Awalnya, karyawan dapat memilih jadwal yang diberikan. Namun, jumlah hari kerja dalam seminggu (lima) dan jumlah jam dalam sehari

<sup>16</sup>Harsono, *Manajemen Pabrik* (Jakarta: Balai Aksara, 1996), 107-108.

(delapan) telah ditentukan. Karena pilihan dan kepentingan karyawan dapat berubah setiap saat, jadwal yang sebelumnya mungkin dianggap paling tepat, mungkin dapat tidak dipakai lagi. Jika tidak disediakan aturan alternatif, karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan tersebut. Selanjutnya, hilangnya karyawan membuat perusahaan akan mengalami kesulitan dalam merekrut orang yang memiliki preferensi serupa. Akibatnya, perusahaan harus memberikan pilihan pada para karyawannya antara jadwal standar atau tidak standar serta pilihan jam, hari, dan total jam seminggu, bahkan total jam dalam setahun.

## 2) Jadwal kerja fleksibel

Jadwal fleksibel atau longgar adalah suatu jadwal kerja yang tidak standar, sering digunakan di perusahaan karena dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan serta memperbaiki hubungan karyawan-pimpinan dan mendorong partisipasi karyawan yang tinggi dalam pengambilan keputusan, pengendalian terhadap kerja, dan kebijakan. Jadwal kerja yang fleksibel memberikan karyawan pilihan dalam menentukan waktu kerja dan kegiatan non-kerja.

Salah satu kelebihan dari waktu fleksibel adalah dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Waktu fleksibel membuat perusahaan dapat mengakomodasi keinginan karyawan, yang beberapa di antaranya dilindungi secara hukum seperti kewajiban menunaikan ibadah. Di pihak lain, jadwal waktu fleksibel akan memaksa supervisor melakukan lebih banyak perencanaan, yang kadang-kadang menyulitkan komunikasi antar karyawan, terutama mereka dengan jadwal berbeda, dan menambah beban tugas dalam mengawasi catatan jam kerja karyawan.

### 3) Jam kerja dipadatkan

Salah satu pilihan bagi karyawan yang ingin bekerja kurang dari lima hari dalam seminggu adalah jam kerja yang dipadatkan (*compressed workweeks*). Dengan memperpanjang waktu kerja dalam sehari melampaui batas standar delapan jam sehari, karyawan umumnya perlu waktu hanya tiga atau empat hari untuk menyamai jumlah jam kerja standar, 40 jam seminggu.

Jam kerja yang dipadatkan membuat perusahaan lebih banyak memanfaatkan peralatannya dan dapat menekan jumlah karyawan yang mengundurkan diri (mengurangi *turnover*) dan ketidakhadiran karyawan. Masalah hukum dan penjadwalan mungkin mengiringi pengaturan semacam ini, namun pengecualian hukum dapat dilakukan, dan penjadwalan dapat menjadi suatu proses negoisasi antara supervisor dan karyawannya.

### 4) Jadwal kerja parowaktu permanen, pembagian kerja, dan jadwal kerja mendadak

Suatu jadwal kerja parowaktu permanen mungkin berupa jadwal harian yang diperpendek (misalnya dari pukul 13.00 sampai 17.00) atau giliran jam kerja ekstra (*odd hour shift*), misalnya dari pukul 17.00 sampai 21.00. perusahaan mungkin juga menggunakan jadwal kerja parowaktu permanen untuk mengisi kekosongan hari yang terdiri dari dua *shift*, menggantikan hari kerja dipadatkan.

Pembagian kerja (*job sharing*) merupakan bentuk khusus dari kerja parowaktu. Dalam pembagian kerja, dua orang membagi tanggung jawab untuk suatu kerja purnawaktu reguler. Keduanya mungkin mengerjakan separuh dari kerja tersebut, atau salah seorang bekerja lebih banyak dari yang lain. Pekerja parowaktu tradisional umumnya hanya menerima sedikit kompensasi tidak langsung, atau bahkan tidak sama sekali. Namun pekerja parowaktu permanen dan pekerja

dengan jadwal pembagian kerja mungkin menerimanya. Keuntungan yang diperoleh oleh para pekerja ini tidak sama dengan mereka yang bekerja purnawaktu, karena dihitung menurut jumlah waktu kerjanya.

Baik pekerja parowaktu permanen maupun pembagian kerja memberikan kesempatan pada perusahaan dan individu yang mungkin tidak ada pada jadwal pembagian kerja lainnya. Mereka menawarkan fleksibilitas *staffing* yang dapat diperluas atau kontrak untuk memenuhi kebutuhan aktual, dengan menggunakan keterampilan karyawan yang paling kurang produktif jika tidak lebih produktif dari karyawan purnawaktu reguler. Individu memperoleh keuntungan dari kemungkinan memiliki kerja permanen namun dengan komitmen yang lebih kecil terhadap perusahaan.

Untuk fleksibilitas *staffing*, perusahaan mungkin menggunakan karyawan sementara (*contingent workers*), yakni mereka yang bekerja di bawah pengaturan sementara (*temporer arrangements*). Berbeda dengan karyawan parowaktu permanen, karyawan sementara memiliki hubungan yang lebih sementara dengan perusahaan dan oleh karena itu mungkin kurang loyal.<sup>17</sup>

## 6. Pedagang

Menurut Sugiharsono dalam Nurlaila Hanum, pedagang adalah perantara yang membeli barang dan menjualnya kembali tanpa merubah bentuk atas inisiatif dan tanggung jawab sendiri dengan konsumen untuk membeli dan menjualnya dalam partai kecil persatuan. Sedangkan menurut Widodo dalam Nurlaila Hanum, pedagang adalah orang atau badan membeli, menerima atau menyimpan barang penting dengan maksud untuk dijual

---

<sup>17</sup>Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya (Jakarta: Erlangga, 1997), 167-169.



diserahkan atau dikirim kepada orang atau badan lain, baik yang masih berwujud barang penting asli maupun yang sudah dijadikan barang lain.<sup>18</sup>

Jenis-jenis pedagang dapat dibagi dua, yaitu:

a. Pedagang grosir

Perdagangan grosir mencakup semua kegiatan dalam penjualan barang atau jasa kepada mereka yang membeli atau menjual kembali untuk keperluan bisnis. Ada beberapa perbedaan pedagang grosir dengan pengecer. *Pertama*, pedagang grosir tidak begitu memperhatikan promosi, atmosfer dan lokasi karena urusan mereka dengan pelanggan bisnis dan bukan dengan konsumen akhir. *Kedua*, transaksi grosir lebih besar daripada transaksi eceran dan pedagang grosir dapat mencakup wilayah dagang yang lebih luas dibanding pengecer. *Ketiga*, pemerintah menanggapi pedagang grosir dan pedagang pengecer dengan aturan yang berbeda berdasarkan pengaturan hukum dan pajak.<sup>19</sup>

Grosir dapat digolongkan sebagai berikut:

1) Grosir yang berfungsi terbatas, terdiri dari:

a) Pengirim barang

Pengirim barang merupakan pedagang berskala besar yang tidak memiliki gudang, mereka membeli barang dan langsung mengirimkan kepada pelanggannya. Pada umumnya bergerak dalam barang-barang berat.

b) Pedagang dengan truk

Pedagang yang menggunakan truk, membawa barang, kemudian menyerahkannya sewaktu melewati pedagang eceran disekitar kota besar dan kota kecil. Pedagang ini bergerak terutama untuk barang tidak tahan lama.

---

<sup>18</sup> Nurlaila Hanum, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Kota Kuala Simpang," *Jurnal Samudra Ekonomika* 1, no. 1 (2017): 1-15.

<sup>19</sup> Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran*, terj. Bob Sabran (Jakarta: Erlangga, 2008), 158.

- c) Grosir tunai dengan *self service*  
Pedagang besar yang menjual barangnya secara tunai dengan harga yang relatif rendah. Mereka tidak memberikan kredit, tidak menggunakan petugas penjualan, dan tidak melakukan pengiriman. Mereka berusaha atas dasar *self service* untuk menekan biaya. Biasanya bergerak di bidang pangan.
  - d) Pengecer yang bersaama-sama memiliki grosir  
Kumpulan dari beberapa pedagang eceran yang mendirikan sendiri toko grosir dengan tujuan dapat menekan biaya dan dapat membeli barang dengan harga lebih rendah. Mereka memilih seorang manajer yang akan mengurus toko grosirnya. Berfungsi secara *cooperative* sebagai pedagang besar atau melakukan fungsi perdagangan lainnya secara bersama.
  - e) Kelompok sukarela bergabung dengan grosir  
Kelompok ini terdiri dari kumpulan beberapa toko eceran yang dimiliki secara bebas oleh para pemiliknya yang kemudian dengan sukarela bergabung dengan seorang pedagang besar untuk pembelian, reklame, dan aktivitas-aktivitas lainnya.
- 2) Pengumpul hasil pertanian, macamnya antara lain:
- a) Pembeli lokal khusus merupakan dealer lokal yang berdiri sendiri dan terkadang sebagai wakil dari dealer dan produsen.
  - b) Pembeli yang berkeliling mendatangi perusahaan pertanian satu persatu atau membuka tempat pengangkutan lokal agar dapat membeli hasil para petani.
  - c) Saudagar dengan truk rang menggunakan truk sebagai alat pengangkut untuk membeli buah-buahan, sayuran, telur, ternak dan menjual langsung kepada pabrik, grosir dan pedagang eceran.
  - d) Pembeli berdasarkan perintah yang memiliki para grosir pasar sentral dan distributor, mereka membeli berdasarkan perintah dari

memberi tugas dengan kualitas tertentu, dengan kata lain menjadi agen perantara.

- 3) Menurut jenis barang yang diperdagangkan, terdiri atas:
  - a) Grosir barang umum, memiliki berbagai macam produk dan dapat memenuhi berbagai kebutuhan serta mengambil keuntungan dari order yang cukup besar.
  - b) Grosir barang khusus, bergerak di bidang penjualan bahan pangan dan obat-obatan. Karekeluanya menjual barang-barang tertentu, sehingga dapat menguasai pengetahuan tentang barang yang diperdagangkan.
- 4) Menurut lapangannya
  - a) Grosir melayani pabrik, mereka menjual barang-barang yang dibelinya ke pabrik-pabrik.
  - b) Penjual barang khusus ke pabrik, grosir ini memperdagangkan produk khusus untuk dijual kepada macam-macam pembeli industri dan bertindak sebagai *drop shipper*.
- 5) Menurut daerah operasi atau daerah yang dilayaninya
  - a) Grosir tingkat nasional yaitu grosir yang wilayah kerjanya meliputi wilayah seluruh negara.
  - b) Grosir tingkat provinsi yaitu grosir yang wilayah kerjanya menjangkau daerah luas meliputi seluruh daerah bagian atau provinsi.
  - c) Grosir lokal yaitu grosir yang wilayah kerjanya hanya pada sebuah kota besar atau bagian dari kota atau kota kecil yang letaknya berdekatan.

Adapun fungsi-fungsi dari pedagang eceran ini adalah:

- 1) Pengumpulan dan penyebaran  
Inilah fungsi utama grosir, mereka berusaha mengumpulkan barang dari berbagai produsen kemudian menyebarkan ke pedagang eceran.
- 2) Pembelian dan penjualan  
Kegiatan pembelian sangat menentukan kelancaran grosir untuk mengembangkan tugas dan tanggung

jawab menyampaikan barang dan jasa ke konsumen.

3) Pemilihan barang

Grosir melakukan pemilihan barang berdasarkan jenis, mutu dan harga pilihannya. Keahlian grosir sebagai jaminan bagi produsen untuk mengetahui bahwa hasil produksinya mendapat permintaan dari konsumen dan laku di pasaran.

4) Pemberian kredit

Fungsi kredit memiliki peranan penting dalam hasil industri yang ditampung oleh grosir. Grosir memberikan kredit kepada pedagang eceran yang dikenal sebagai istilah kredit leveransir.

5) Penyimpanan

Penyimpanan merupakan fungsi penting grosir apalagi dengan semakin jauhnya konsumen. Setiap kali proses pembelian terjadi biasanya disimpan lebih dulu dalam gudang untuk diolah lagi atau dipilih untuk memudahkan penjualan.

6) Pengangkutan

Mengingat jauhnya pedagang eceran dan konsumen yang harus ditemui oleh grosir, maka fungsi pengangkutan sangat penting bagi kelancaran penyampaian barang pada pedagang eceran atau konsumen.<sup>20</sup>

b. Pedagang eceran

Perdagangan eceran atau pengecer termasuk semua aktivitas penjualan barang atau jasa langsung kepada konsumen akhir untuk kebutuhan pribadi dan nonbisnis. Pengecer adalah semua usaha yang volume penjualannya datang dari penjualan eceran.

Semua organisasi yang menjual pada konsumen akhir baik produsen, pedagang grosir ataupun pengecer merupakan usaha eceran. Dalam bisnis eceran, tidak dipermasalahkan cara barang atau jasa dijual (dengan orang, surat, telepon, mesin

---

<sup>20</sup>Buchari Alma, *Kewirausahaan* (Bandung: Alfabeta, 2017), 143-145.

otomatis atau internet) atau tempat (dalam sebuah toko, di pinggir jalan atau tempat tinggal konsumen.<sup>21</sup>

Perdagangan eceran dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Perdagangan eceran besar, seperti *department store, supermarket, general store* dsb.
- 2) Perdagangan eceran kecil, terdiri dari:
  - a) Eceran kecil berpangkalan, meliputi berpangkalan tetap seperti kios, depot, warung dsb dan berpangkalan tidak tetap seperti pedagang kaki lima, pasar sore dan sebagainya.
  - b) Eceran kecil tidak berpangkalan, meliputi tak berpangkalan memakai alat seperti roda dorong, pedati, alat pikul dan sebagainya dan tak berpangkalan tanpa alat seperti tukang catut.<sup>22</sup>

**B. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu**

No	Judul Penelitian	Hasil
1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Curahan Waktu Tenaga Kerja Wanita dalam Pemeliharaan Ternak Sapi di Kecamatan Hamparan Perak oleh Yunilas. Jurnal Agribisnis Peternakan. Vol 1. No. 3. 2005: 117-122	Hasil penelitian ini menyatakan umur peternak, tingkat pendidikan, jumlah anggota keluarga, dan jumlah ternak yang dipelihara berpengaruh terhadap curahan waktu tenaga kerja wanita dalam pemeliharaan ternak sapi
2	Analisis Pengaruh Upah, Pendidikan, Jumlah Tanggungan Keluarga dan Status Perkawinan terhadap	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa upah, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif dan

<sup>21</sup>Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran*, 140.

<sup>22</sup>Buchari Alma, *Kewirausahaan*, 147.

	<p>Curahan Jam Kerja Wanita di Kecamatan Pedurungan dan Kecamatan Tembalang Kota Semarang oleh Marita dan Waridin. Diponegoro Jurnal of Economics. Vol 2. No. 1. 2013: 1-13</p>	<p>signifikan terhadap curahan jam kerja wanita. Sedangkan variabel status perkawinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap curahan jam kerja wanita.</p>
3	<p>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Curahan Waktu Kerja Wanita oleh Novita Eliana dan Rita Ratina. EPP. Vol 4. No. 2. 2007: 11-18</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hanya upah yang mempengaruhi curahan waktu kerja wanita. Sedangkan variabel umur, jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendidikan dan pendapatan perkapita keluarga tidak mempengaruhi curahan waktu kerja wanita.</p>
4	<p>Analisis Pengaruh Upah, Pendidikan, Pendapatan Suami dan Jumlah Tanggungan Keluarga terhadap Curahan Jam Kerja Perempuan Menikah di IKM Mebel Kabupaten Jepara oleh Ayu Susanti S dan Nenik Woyanti. Diponegoro Jurnal of Economics. Vol 3. No. 1. 2014: 1-11</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan variabel upah dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan menikah. Adapun variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan menikah. Variabel pendapatan suami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan menikah.</p>
5	<p>Pengaruh Faktor Usia,</p>	<p>Berdasarkan analisis dan data penelitian yang dilakukan</p>

	<p>Pendapatan Suami, Usia Anak Terakhir dan Pengeluaran Rumah Tangga terhadap Curahan Jam Kerja Perempuan Menikah di Kota Magelang oleh Reikha Habibah Yusfi dan Achma Hendra Setiawan. Diponegoro Journal of Economics. Vol 3. No. 1. 2014: 1-10</p>	<p>dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel upah, usia anak terakhir dan pengeluaran rumah tangga berpengaruh positif dan signifikan terhadap curahan jam kerja perempuan menikah di Kota Magelang. Sedangkan usia dan penghasilan suami tidak berpengaruh signifikan curahan jam kerja perempuan menikah di Kota Magelang. Upah menjadi variabel yang dominan mempengaruhi curahan jam kerja perempuan menikah di Kota Magelang.</p>
--	---	--

**C. Kerangka Berfikir**

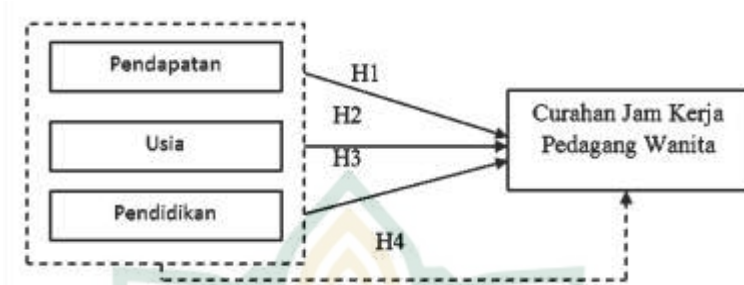
Dalam penelitian ini, akan diambil tiga variabel yang akan diteliti mengenai pengaruhnya terhadap curahan jam kerja wanita, yaitu pendapatan, usia dan pendidikan. Pendapatan yang diperoleh selama bekerja secara teoritis mempengaruhi curahan jam kerja pedagang wanita. Pendapatan yang tinggi mempengaruhi minat seseorang untuk bekerja sehingga akan meningkatkan curahan jam kerjanya.

Secara teoritis usia menentukan produktivitas seseorang dalam bekerja. Seseorang di usia produktifnya memiliki semangat bekerja yang lebih besar dibanding mereka yang sudah berusia lanjut. Oleh karena itu, usia cenderung akan mempengaruhi jam kerja seseorang.

Pendidikan memiliki peranan penting dalam besarnya pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka akan semakin besar pengetahuan yang dimilikinya sehingga semakin tinggi pula partisipasinya di dalam bekerja. Tingginya partisipasi bekerja akan menambah curahan jam kerjanya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pendapatan, usia dan pendidikan akan dapat mempengaruhi curahan jam kerja pedagang wanita di pasar.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



**D. Hipotesis**

Perubahan tingkat pendapatan dapat mempengaruhi alokasi penggunaan alokasi waktu seseorang dalam bekerja. Pendapatan memberikan motivasi tersendiri bagi seseorang dalam bekerja. Pendapatan yang tinggi akan membuat seseorang termotivasi untuk meningkatkan jam kerjanya.

Menurut Marita dan Waridin, upah merupakan balas jasa dari waktu yang dicurahkan tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan curahan jam kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan upah yang diterima.<sup>23</sup>

H1 : Pendapatan berpengaruh positif terhadap curahan jam kerja pedagang wanita

Usia adalah salah satu faktor demografi yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk menawarkan besarnya jam kerjanya. Seseorang di usia produktif akan cenderung memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja. Menurut Kaufman dan Hotchkiss dalam Reikha Habibah Yusfi mengatakan bahwa pada usia pertengahan penawaran tenaga kerja akan meningkat, selanjutnya pada usia yang lebih lanjut akan membuat kemampuannya berkurang sehingga mengurangi penawaran kerjanya.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Marita dan Waridin, “Analisis Pengaruh Upah, Pendidikan, Jumlah Tanggungan Keluarga dan Status Perkawinan terhadap Curahan Jam Kerja Wanita di Kecamatan Pedurungan dan Kecamatan Tembalang Kota Semarang”, *Diponegoro Journal of Economics* 2, no. 1 (2013): 1-13.

<sup>24</sup> Reikha Habibah Yusfi dan Achma Hendra Setiawan, “Pengaruh Faktor Upah, Usia, Pendapatan Suami, Usia Anak Terakhir dan Pengeluaran Rumah



## H2 : Usia berpengaruh positif terhadap curahan jam kerja pedagang wanita

Pendidikan pada dasarnya berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang. Pendidikan merupakan modal utama untuk memasuki lingkungan kerja disektor formal karna pengetahuan yang diperoleh dalam pendidikan sebagai bekal untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Selain itu, perbedaan dalam tingkat pendidikan akan membawa perbedaan dalam Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dalam angkatan kerja. Menurut Noor yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan akan mempengaruhi besarnya jumlah pendapatan yang akan diterima oleh para tenaga kerja.<sup>25</sup>

## H3 : Pendidikan berpengaruh positif terhadap curahan jam kerja pedagang wanita

Pendapatan, usia dan pendidikan berpengaruh terhadap curahan jam kerja wanita. Hal itu dikarenakan besarnya pendapatan yang diterima akan menjadi pertimbangan seseorang untuk mengalokasikan waktunya untuk bekerja. Usia menentukan produktivitas seseorang dalam bekerja. Seseorang yang berada di usia produktif akan lebih memaksimalkan waktu kerjanya dibandingkan dengan seseorang yang telah berusia lanjut. Selain itu, pendidikan yang baik akan memberikan pengetahuan yang baik dalam mengelola usaha sehingga menambah peranan seseorang terhadap suatu usaha.

Menurut Marita dan Waridin, upah dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap curahan jam kerja wanita. Wanita akan cenderung menambah waktu kerjanya apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat, sebagaimana teori penawaran tenaga kerja yang

---

Tangga terhadap Curahan Jam Kerja Perempuan Menikah di Kota Magelang”, *Diponegoro Journal of Economics* 3, no. 1 (2014): 1-10.

<sup>25</sup> Ayu Susanti S dan Nenek Woyanti, “Analisis Pengaruh Upah, Pendidikan, Pendapatan Suami dan Jumlah Tanggungan Keluarga terhadap Curahan Jam Kerja Perempuan Menikah di IKM Mebel Kabupaten Jepara”, *Diponegoro Journal of Economics* 3, no. 1 (2014): 1-11.

menyebutkan bahwa curahan jam kerja akan meningkat apabila tingkat upah bertambah. Sedangkan pencapaian pendidikan tinggi akan meningkatkan biaya waktu yang dialokasikan untuk bekerja, sehingga semakin tinggi pendidikan kecenderungan untuk bekerja akan semakin besar.<sup>26</sup>

Menurut Yunilas, umur dan tingkat pendidikan berpengaruh pada curahan jam kerja wanita dalam pemeliharaan ternak sapi. Semakin bertambahnya umur, maka akan terjadi penurunan curahan jam kerja dalam memelihara ternak sapi. Adapun setiap kenaikan tingkat pendidikan akan menyebabkan peningkatan curahan jam kerja wanita dalam pemeliharaan ternak sapi.<sup>27</sup>

H4 : Pendapatan, usia dan pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap curahan jam kerja pedagang wanita



---

<sup>26</sup> Marita dan Waridin, “Analisis Pengaruh Upah, Pendidikan, Jumlah Tanggungan Keluarga dan Status Perkawinan terhadap Curahan Jam Kerja Wanita di Kecamatan Pedurungan dan Kecamatan Tembalang Kota Semarang”, *Diponegoro Journal of Economics* 2, no. 1 (2013): 1-13.

<sup>27</sup> Yunilas, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Curahan Waktu Tenaga Kerja Wanita dalam Pemeliharaan Ternak Sapi di Kecamatan Hamparan Perak”, *Jurnal Agribisnis Peternakan*, no. 3 (2005): 117-122.