II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Definisi Swalayan

Menurut Kotler dan Keller (2007), pasar swalayan adalah satu toko yang cukup besar yang menyediakan seluruh kebutuhan rumah tangga, barang-barang kosmetik, bahkan obat-obatan. Suatu toko dapat dikatan sebagai swalayan jika berukuran paling kecil 100m².

Pasar Swalayan dikelompokkan menjadi empat jenis, diantaranya:

a. Minimarket

Minimarket merupakan toko kelontong atau toko berukuran 100m² hingga 999m² yang menjual segala macam barang dan makanan. Minimarket menerapkan sebuah sistem mesin kasir *point of sale* untuk penjualannya, namun tidak sebesaar sebuah supermarket. Berbeda dengan toko kelontong,minimarket menerapkan sistem swalayan, dimana pembeli mengambil sendiri barang-barang yang dibutuhkan di rak yang tersedia dan membawanya ke meja kasir untuk membayar.

b. Supermarket

Supermarket juga merupakan toko menjual segala macam barang dan makanan, namun supermarket menjual lebih banyak barang dibandingkan minimarket.

Supermarket juga berukuran lebih luas dari minimarket, yaitu sekitar 1000m² hingga 4999m², namun ukuran ini masih lbih kecil jika dibandingkan dengan hypermarket.

c. Hypermarket

Sama seperti minimarket dan supermarket, hypermarket toko yang menjual segala macam barang dan makanan. Namun hypermarket memiliki ukuran yang lebih luas, yaitu sekitar 5000m² atau lebih. Hypermarket dibangun di lahan yang luas dan dilengkapi dengan sarana yang lebih lengkap, seperti arena bermain anak, bioskop, dan lahan parkir yang lebih luas.

2. Definisi Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain . Seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga .

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai enduduk yang berada dalam usia kerja.

Menurut UU Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

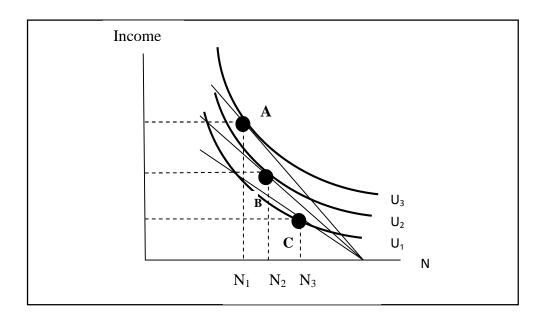
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tenaga kerja berarti orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu. Misalnya pekerja, pegawai, atau orang yang melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berumur dalam batas usia kerja. Tenaga kerja dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja yang terlibat atau berusaha terlibat dalam kegiatan produktif. Angkatan kerja kemudian dibagi lagi menjadi golongan pekerja dan penganggur. Pekerja adalah orang-orang yang bekerja Golongan ini mencakup orang yang memiliki pekerjaan dan sedang bekerja dan golongan orang yang memiliki pekerjaan namun untuk sementara waktu sedang tidak bekerja. Seseorang dapat dikategorikan sebagai pekerja apabila memiliki waktu untuk melakukan kegiatan produktif setidaknya satu jam selama seminggu yang lalu sebelum pencacahan dilakukan. Sedangkan penganggur adalah orang yang tidak memiliki pekerjaan atau berusaha mencari pekerjaan minimal satu jam selama seminggu yang lalu sebelum dilakukan pencacahan.

Bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan sedang mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja dibagi menjadi golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, atau golongan lain yang menerima pendapatan. Ketiga golongan ini sewaktu-waktu bisa saja menawarkan jasanya untuk bekerja, sehingga ketiganya sering disebut sebagai angkatan kerja potensial.

3. Penawaran Tenaga Kerja

Menurut T. Froyen (1990), tingkat kepuasan individu dipengauhi secara positif oleh pendapatan riil yang, yang mmberikan kemampuan bagi individu untuk memperoleh barang dan jasa ataupun waktu luang. Namun salah satu di antara waktu luang dan kemampuan individu untuk membeli barang dan jasa harus dikorbankan, karena pendapatan meningkat dengan bekerja, yang berarti mengurangi waktu luang yang dapat dinikmati oleh individu.



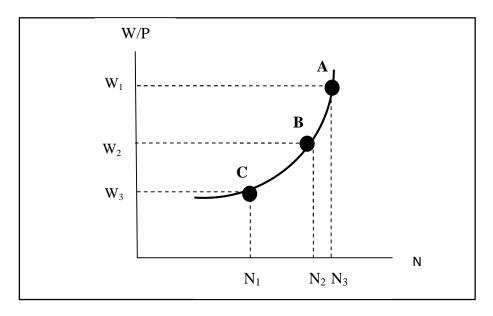
Gambar 2. Keputusan Penawaran Tenaga Kerja

Sumber: Richard T. Froyen 1990

Gambar 2 mengilustrasikan pilihan yang dihadapi individu. Sumbu horizontal mengukur jumlah jam kerja per hari. Jumlah jam kerja diukur dari sisi kanan ke sisi kiri pada titik maksimum 24 jam, sehingga waktu luang sama dengan 24 jam dikurangi jam kerja yang ditawarkan. Sedangkan pendapatan riil diukur diukur pada sumbu vertikal dan sama dengan tingkat upah W/P dikalikan jumlah jam kerja yang ditawarkan (N^S). Garis kurva pada grafik (yang dinamai U₁, U₂, U₃)

adalah kurva indiferens. Titik-titik di sepanjang masing-masing garis ini adalah kombinasi dari pendapatan dan waktu luang yang memberikan kepuasan sama. Kecuraman kurva indiferens menentukan tingkat kesediaan untuk menukarkan waktu luang dengan pendapatan. Pengorbanan satu unit waktu luang akan meningkatkan satu unit jam kerja (NS). Kurva di posisi yang lebih tinggi dan lebih kanan menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih besar.

Garis yang berasal dari titik nol pada sumbu horizontal menggambarkan garis anggaran yang dihadapi. Dimulai dari titik nol, individu dapat menukarkan waktu luangnya untuk mendapatkan pendapatan pada tingkat sama dengan upah riil per jam (W/P). Lereng garis anggaran mencerminkan tingkat upah riil. Semakin tinggi tingkat upah riil, semakin curam garis anggaran yang merefleksikan fakta bahwa jika kita meningkatkan satu unit jam kerja pada tingkat upah yang lebih tinggi kita akan menerima peningkatan pendapatan yang lebih tinggi daripada di saat tingkat upah lebih rendah.



Gambar 3. Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Sumber: Richard T. Froyen, 1990

Pada Gambar 3, kita membangun kurva penawaran tenaga kerja individu. Kurva penawaran ini terdiri dari titik A,B, dan C yang berasal dari Gambar 2 yang mencerminkan jumlah penawaran jam kerja individu pada setiap tingkat upah. Kurva penawaran tenaga kerja agregat diperoleh dari penjumlahan seluruh kurva penawaran tenaga kerja yang akan menghasilkan penawaran tenaga kerja total pada setiap tingkat upah riil. Kurva penawaran tenaga kerja agregat dapat ditulis: $N^{S} = g \frac{W}{R}$

Dua ciri dari teori penawaran tenaga kerja klasik ini membutuhkan ulasan lebih lanjut. Pertama, perhatikan bahwa variabel tingkat upah adalah tingkat upah riil. Kepuasan akhir yang diterima oleh pekerja adalah konsumsinya atas barang dan jasa, dan dalam menentukan pilihan untuk bekerja atau mendapat waktu luang ia akan mempertimbangkan jumlah barang dan jasa yang akan diterima dari satu unit tenaga kerja yang ia tawarkan. Jika tingkat upah naik dua kali lipat namun harga semua produk juga naik dua kali lipat, ia tidak akan merubah jumlah jam kerja yang akan ia tawarkan.

Yang kedua, berdasarkan Gambar 3, kurva penawaran tenaga kerja memiliki lereng positif, semakin tinggi tingkat upah riil maka semakin banyak jumlah tenga kerja yang ditawarkan. Hal ini mencerminkan bahwa harga waktu luang semakin tinggi jika tingkat upah riil tinggi. Pada tingkat harga yang tinggi para pekerja akan memilih untuk mengurangi waktu luangnya. Efek ini adalah analogi untuk efek substitusi di dalam teori permintaan konsumen. Ada efek lain yang setara dari efek pendapatan di dalam teori permintaan konsumen. Saat tingkat upah riil meningkat, pekerja akan menerima tingkat upah yang lebih tinggi. Pada tingkat upah riil yang lebih tinggi, waktu luang akan semakin diinginkan. Jika tingkat

upah riil terus meningkat, mungkin akan dicapai satu titik dimana pekerja lebih memilih untuk menguranngi jam kerja mengkonsumsi lebih banyak waktu luang. Pada titik ini efek pendapatan lebih besar daripada efek substitusi. Kurva penawaran tenaga kerja akan menjadi negatif dan berbalik ke sumbu vertikal. Kurva penawaran tenaga kerja yang berbalik arah ini akan terjadi pada tingkat upah yang sangat tinggi.

4. Pendekatan Penawaran Tenaga Kerja

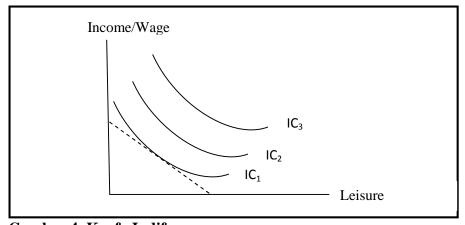
a. Leisure Choice

Setiap individu memiliki pilihan untuk menggunakan waktunya selama 168 jam per minggu dengan variasi pilihan yang berbeda apakah untuk bekerja atau untuk beristirahat, yang pasti setiap individu membutuhkan waktu biologis yang tetap untuk tetap tidur, makan, dan lain sebagainya. Dengan asumsi bahwa untuk kebutuhan yang tetap tersebt adalah 68 jam per minggu (atau paling sedikit 10 jam per hari), maka waktu yang tersisa sebanyak 100 jam per minggu dapat dilakukan pilihan yang berbeda (Kaufman & Hotchkiss, 1999). Ada dua hal yang mungkin dilakukan yaitu bekerja atau *leisure*. Bekerja adalah melakukan kegiatan yang akan memperoleh pendapatan, sedangkan *leisure* adalah kegiatan yang lain yang merupakan kegiatan non pasar. Definisi waktu yang digunakan untuk *leisure* atau permintaan untuk *leisure* sama perlakuannya dengan penawaran tenaga kerja. Pilihan antara *leisure* dan bekerja dalam penawaran tenaga kerja dapat ditentukan dari total jam yang tersedia atau waktu *endowment*. Permintaan konsumen terhadap barang dan jasa tergantung dari harga dan jasa, jumlah pendapatan yang dimiliki pembeli potensial dan selera terhadap barang dan jasa. *Leisure* dianggap

sama dengan harga normal. Preferensi individu dipengaruhi oleh faktor etnis, kelas sosial ekonomi, jabatan, dan lain sebagainya.

b. Jam Kerja dan Perubahan Tingkat Upah

Seseorang memiliki dua pilihan, untuk bekerja ataupun menggunakan waktu luangnya (*leisure*). Bekerja merupakan suatu kegiatan yang membuat seseorang menghasilkan pendapatan, sedangkan *leisure* merupakan kegiatan non pasar. Preferensi individu terhadap pilihan untuk bekerja atau *leisure* ditunjukkan oleh kurva indiferens yang menggambarkan kombinasi antara *income* dan *leisure* yang memberikan tingkat kepuasan sama. Kurva indiferens memiliki empat ciri, yang pertama kurva indiferens memiliki *slope* negatif atau menurun ke kanan. Kedua, kurva indiferens berbentuk konvex menunjukkan adanya kaitan diminishing *marginal rate of subtitution* (MRS) antara leisure dan income. Ketiga, setiap kurva indiferens menunjukkan tingkat kepuasan yang berbeda, semakin ke kanan semakin besar kepuasan yang diperoleh. Keempat, kurva indiferens tidak pernah berpotongan, jika terjadi perpotongan berarti terjadi ketidakkonsistenan preferensi individu.



Gambar 4. Kurfa Indiferens *Sumber : Kaufman & Hotckiss, 1999*

Menurut Sumartoyo (2002) kesediaan untuk mengganti waktu non pasar dengan barang setiap individu berbeda. Perbedaan ini tergantung dari citarasa atau preferensi masing-masing individu. Sejumlah individu mempunya preferensi yang tinggi terhadap barang-barang pasar daripada non pasar, serta ada juga yang sebaliknya. Semakin curam kurva indiferens, maka semakin lemah peranan pendapatan untuk mengkompensasi berkurangnya waktu senggang karena keharusan memperoleh pendapatan disebut *leisure prefer* yang artinya individu tersebut memiliki preferensi yang kuat terhadap waktu non pasar dan apabila sebaliknya disebut *income / work prefer*.

Selain dipengaruhi oleh preferensi, permintaan barang dan jasa juga dipengaruhi oleh faktor ekonomi seperti harga dan perbedaan pendapatan. Waktu yang digunakan sesorang untuk leisure akan mengurangi waktu yang dapat ia gunakan untuk bekerja. Karena *opportunity cost* dari *leisure* sama dengn tingkat upah per jam kerja. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin besar pula harga *leisure*.

Pengaruh perubahan tingkat upah terhadap jam kerja individu menimbulkan dua pengaruh yang berbeda (Kaufman & Hotchkis, 1999, Ehrenberg & Smith). Yang pertama tingkat upah naik jika seseorang bekerja dengan jam kerja yang sama sebelumnya tetapi pendapatannya lebih tinggi. Kenaikan upah akan mendorong orang untuk meningkatkan permintaan *leisure* dan mengurangi bekerja dan inilah yang disebut dengan efek pendapatan (*income effect*). Kedua, kenaikan tingkat upah akan membuat waktu luang menjadi lebih mahal, waktu yang lebih tinggi cenderung membuat orang mensubstitusian waktu luangnya dengan lebih banyak bekerja inilah yang disebut dengan efek substitusi dari kenaikan tingkat upah.

Perilaku penawaran dalam suatu agregat (Danim, 2003):

1. Penduduk dan tenaga kerja

Sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk. Tidak semua penduduk menawarkan tenaganya untuk bekerja di pasar tenaga kerja. Pertimbangan utamanya adalah kelayakan dari segi umur. Penduduk yang bekerja ditinjau dari umur disebut penduduk usia kerja, inilah yang disebut sebagai tenaga kerja yang dimanfaatkan oleh masyarakat untuk kepentingan produksi. Sumber daya ini yang sering disebut sebagai *manpower*.

2. Angkatan Kerja

Tenaga kerja mempunyai perilaku yang bermacam macam. Perilaku tersebut dibagi ke dalam dua golongan yang aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*).

a. Bekerja (*employed*)

Merupakan penduduk yang telah mendapatkan pekerjaan tetap.

b. Pencari kerja (*unemployed*)

Secara konsepsional penganggur harus memenuhi syarat bahwa mereka juga aktif mncari pekerjaan.

c. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Seringkali untuk analisis penawaran tenaga kerja menggunakan TPAK dan bukan angkatan kerja absolut.

d. Profil angkatan kerja

Untuk mempermudah pembahasan penawaran tenaga kerja biasanya perlu dibedakan berdasarkan tolak ukur tertentu, diantaranya :

- Umur
- Jenis kelamin
- Pendidikan

c. Partisipasi Angkatan Kerja (Labour Force Participation)

Menurut Simanjuntak (1998) terdapat beberapa faktor yang memperbarui tingkat partisipasi angkatan kerja, antara lain :

- 1. Jumlah penduduk
- 2. Jumlah penduduk dalam usia kerja atau produktif
- 3. Jumlah penduduk yang bersekolah dan mengurus rumah tangga
- 4. Struktur umur
- 5. Tingkat penghasilan keluarga relatif terhadap kebutuhan
- 6. Tingkat upah
- 7. Tingkat pendidikan
- 8. Kegiatan ekonomi pada umumnya

Sedangkan menurut Hastuti (2004), tingkat partisipasi angkatan kerja dipengaruhi beberapa faktor baik secara sosial maupun demografi serta ekonomi. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- 1. Umur
- 2. Status perkawinan
- 3. Tingkat pendidikan
- 4. Daerah tempat tinggal

- 5. Pendapatan
- 6. Agama

Pengaruh dari masing-masing faktor tersebut terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja bebeda antara penduduk laki-laki dan penduduk perempuan. Oleh karena itu angkatan kerja terdiri dari mereka yang bekerja dan mencari pekerjaan, maka perkembangan angkatan kerja dan tingkat partisipasi angkatan kerja dipengaruhi oleh tingkat bekerja, yaitu mereka yang bekerja dan oleh tingkat pengangguran.

d. Partisipasi Angkatan Kerja Wanita

Dalam Hastuti (2004) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita banyak yang dipengaruhi oleh perubahan dalam struktur ekonomi yang terjadi dalam proses pembangunan. Dalam hal ini terdapat perbedaan pendapat diantara para ahli. Sekaran (2000) mengatakan dalam pembangunan ekonomi perubahan partisipasi wanita akan mengikuti pola bentuk U. Pada tahap pertama dalam pembangunan, lapangan kerja di sektor pertanian dan sektor-sektor tradisional lainnya akan berkurang lebih cepat dari pada peningkatan lapangan kerja di sektor modern, karena menurutnya kesempatan kerja di sektor pertanian dan sektor-sektor tradisional lainnya terutama bagi wanita, di samping meningkatnya penghasilan keluarga yang menurunkan tekanan ekonomi yang sebelumnya memaksa wanita untuk bekerja. Setelah pembangunan mencapai tahapan tertentu, hubungan menjadi sebaliknya karena terjadi peningkatan pndidikan dan upah serta terdapatnya keinginan untuk menikmati kemewahan sebagai hasil dari pembangunan, mendorong wanita untuk memasuki angkatan kerja kembali.

Menurut Henry (2002) pola perkembangan partisipasi selama proses pembangunan tidak selalu mengikuti pola berbentuk huruf U. Apakah pembangunan ekonomi akan meningkatkan atau menurunkan TPAK wanita dalam angkatan kerja tergatung dari besarnya proporsi pekerja wanita di sektor-sektor yang mengalami kemajuan atau kemunduran selama proses pembangunan (Hastuti, 2004).

Reynolds (2000) mengemukakan bahwa ada dua alasan pokok yang melatarbelakangi keterlibatan wanita dalam angkatan kerja. Pertama adalah "harus", yang merefleksikan kondisi ekonomi rumah tangga yang rendah, sehingga mereka perlu bekerja untuk meringankan beban rumah tangga. Kedua adalah "memilih untuk bekerja", yang merefleksikan kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Pendapatan kepala rumah tangga sudah cukup, sehingga masuknya wanita pada pasar kerja dikarenakan motivasi tertentu, seperti mencari kesibukan. Oleh karena itu semakin rendah tingkat sosial ekonomi masyarakat, maka tingkat partisipasi angkatan kerja wanita cenderung makin meningkat juga.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 5. Ringkasan Hasil Penelitian Empiris

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1.	Riyani	Kontribusi Wanita	Variabel Terikat:	Variabel umur
	(2001)	Dalam Aktivitas	 Keputusan 	responden
		Ekonomi dan	wanita ibu	merupakan
		Rumah Tangga	rumah tangga	variabel yang
		Terhadap Ibu	untuk bekerja	tidak signifikan
		Rumah Tangga di	Variabel Bebas:	secara statistik,
		Perkotaan	• Umur	variabel

Bersambung

Sambungan Tabel 5.

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
		Kabupaten Purworejo	Responden Pendidikan responden Pendapatan suami Jumlah anak terkecil	pendapatan suami berpengaruh negatif terhadap keputusan bekerja bagi wanita ibu rumah tangga, variabel pendidikan responden berpengaruh positif terhadap keputusan bekerja bagi wanita ibu rumah tangga.
2.	Rosmiyati Chodijah (2006)	Nilai-Nilai Ekonomi Rumah Tangga dalam Mempengaruhi Keputusan Wanita di Perkotaan untuk Masuk Pasar Kerja di Sumatera Selatan	Variabel Terikat: • Keputusan wanita di perkotaan untuk masuk ke dalam pasar kerja Variabel Bebas: • Labor income • Non labor income • Umur • Pendidikan • Status pekerjaan • Pengalaman kerja • Jumlah anggota rumah tangga • Jumlah anak • Pekerjaan suami • Opportunity cost	wanita ibu rumah tangga. Keputusan wanita menikah untuk menambah atau mengurangi jam kerja dipengaruhi oleh nilai-nilai ekonomi rumah tangga.

Bersambung

Sambungan Tabel 5.

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
3.	Novita	Faktor-Faktor	Variabel Terikat:	Variabel
	(2007)	yang	 Curahan waktu 	umur, jumlah
		Mempengaruhi	kerja	tanggungan
		Curahan Waktu	Variabel Bebas:	keluarga,
		Kerja Wanita	• Umur	pendidikan,
		Pada	 Jumlah 	dan
		PT.AGRICINAL	tanggungan	pendapatan
		Kelurahan	Keluarga	perkapita tidak
		Bentuas	 Tingkat 	berpengaruh
		Kecamatan	pendidikan	nyata terhadap
		Palaran Kota Samarinda	 Pendapatan 	curahan waktu
		Kelurahan	keluarga	tenaga kerja wanita dalam
		Bentuas	• Upah	mencari
		Kecamatan		nafkah .
		Palaran Kota		Variabel upah
		Samarinda		mempengaruhi
				curahan waktu
				tenaga kerja
				wanita.
4	Sony	Profil dan	Variabel Terikat:	Variabel
	Sumarsono	Keterlibatan	 Curahan jam 	umur, jumlah
	(2008)	Pekerja Wanita	kerja	tanggungan
		Pada Industri	Variabel Bebas:	keluarga,
		Rumah Tangga	 Motivasi kerja 	pedidikan, dan
		Pengolahan	 Pemilikan 	pendapatan
		Pangan di	anak balita	perkapita
		Kabupaten	 Pendapatan 	keluarga tidak
		Jember	kepala rumah	berpengaruh
			tangga	nyata terhadap
				curahan waktu
				tenaga kerja wanita dalam
				mencari
				nafkah .
				Sedangkan
				variabel upah
				berpengaruh
				positif
				terhadap
				curahan waktu
				tenaga kerja
				wanita.
5.	Ariska	Analisis	Variabel Terikat:	Variabel

Bersambung

Sambungan Tabel 5.

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
	Damayanti	Penawaran	 Penawaran jam 	jumlah
	(2011)	Tenaga Kerja	kerja wanita	tanggungan
		Wanita Menikah	menikah	keluarga,
		dan Faktor-Faktor	Variabel Bebas:	umur, dan
		yang	 Tingkat upah 	pendidikan
		Mempengaruhinya	Pendapatan	berpengaruh
			suami	positif
			 Jumlah 	terhadap
			tanggungan	penawaran
			keluaga	jam kerja
			• Umur	wanita
			 Pendidikan 	menikah.
				Sedangkan
				variabel
				tingkat upah,
				pendapatan,
				pendapatan
				suami
				berpengaruh
				negatif
				terhadap
				penawaran
				jam kerja
				wanita
				menikah.