

## Peran Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Pada Usaha Batu Bata di Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya

Saiful Badli<sup>1</sup>, Firman<sup>2</sup>, Helmi Noviar<sup>3</sup>, Mardaleta<sup>4</sup>, Azzahiri Fadlianur<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

Received : 27 November 2024

Revised : 21 Desember 2024

Accepted : 25 Desember 2024

### KEYWORDS

Labor, Wages, Work Experience

### CORRESPONDENCE

E-mail: [saiful.badli@utu.ac.id](mailto:saiful.badli@utu.ac.id)

### ABSTRACT

*This study analyzes the effect of wages and work experience on the absorption of female labor in the brick business in Kuala District, Nagan Raya Regency. This study used a sample of 41 respondents with data consisting of primary and secondary data. The method used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously, wages and work experience have a significant effect on the absorption of female labor. However, partially, wages do not have a significant influence, while work experience has a significant influence on the absorption of female labor in the brick business in Kuala District, Nagan Raya Regency. This study advised brick business owners to prioritize the work experience of prospective female employees during the recruitment process to enhance productivity and efficiency. Relevant stakeholders are also encouraged to provide training programs aimed at supporting female workers, particularly those with limited or no prior experience, in improving their skills.*

### PENDAHULUAN

Peluang kerja bagi wanita di sektor informal semakin meningkat karena beberapa alasan. Pertama, sektor informal tidak mensyaratkan tingkat pendidikan yang tinggi bagi pekerja wanita. Kedua, beban kerja yang dituntut pada tenaga kerja wanita di sektor ini cenderung lebih ringan dibandingkan dengan tenaga kerja pria. Wanita yang terlibat dalam kegiatan atau usaha untuk memperoleh penghasilan biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah keinginan untuk mandiri secara ekonomi, di mana mereka berupaya memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, bahkan mungkin kebutuhan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Selain itu, dorongan untuk menambah atau memperkuat pendapatan keluarga juga menjadi alasan signifikan. Faktor lainnya adalah semakin banyaknya peluang kerja yang tersedia dan mampu menyerap tenaga kerja wanita, sehingga mendorong mereka untuk terjun ke dunia kerja (Pratomo, 2017:1).

Upah merupakan hak yang diterima pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Imbalan ini diberikan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan hukum yang berlaku, termasuk tunjangan untuk pekerja atau buruh beserta keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Penetapan upah minimum bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, penetapan upah minimum didasarkan pada standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Kenaikan upah dapat mendorong peningkatan konsumsi yang berpotensi meningkatkan peluang kerja. Namun, dalam beberapa situasi, kenaikan upah justru memberikan dampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penetapan upah minimum yang lebih tinggi dari rata-rata upah pekerja cenderung membuat pengusaha mengurangi penggunaan tenaga kerja, sehingga menghambat pertumbuhan penyerapan tenaga kerja. Rendahnya tingkat penyerapan ini sering kali dipengaruhi oleh upah minimum. Penelitian Rini

Sulistiawati menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum dapat menyebabkan berkurangnya peluang kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan jumlah tenaga kerja yang terserap.

Selanjutnya, faktor yang juga diperkirakan memengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi yang didukung oleh pengalaman kerja, tenaga kerja memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan. Pengalaman kerja memungkinkan calon pencari kerja lebih siap dan mampu memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah ditekuni. Ketika seorang pekerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman dan keahliannya, ia dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya mendukung peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Kecamatan Kuala merupakan salah satu wilayah di Kabupaten Nagan Raya dengan luas wilayah sebesar 120,89 km<sup>2</sup>. Kecamatan ini terdiri dari 17 gampong, dengan Gampong Lawa Batu sebagai yang terluas, mencakup 20,63 km<sup>2</sup>, dan Gampong Purworejo sebagai yang terkecil dengan luas hanya 1,1 hektare. Berdasarkan data dari Dinas Perindustrian Kabupaten Nagan Raya (2022), terdapat sebanyak 539 industri batu bata di Kecamatan Kuala. Observasi awal yang dilakukan pada lima industri menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja wanita yang dipekerjakan berada pada rentang usia 37 hingga 46 tahun, dengan pengalaman kerja antara 1 hingga 4 tahun. Jenis pekerjaan yang umumnya diberikan kepada tenaga kerja wanita adalah mencetak batu bata. Rata-rata pemilik usaha batu bata memberikan upah sebesar Rp 80 per batu bata yang dihasilkan. Dalam sehari, tenaga kerja wanita mampu mencetak sekitar 300 hingga 500 batu bata mentah. Dengan demikian, upah harian yang mereka terima berkisar antara Rp 18.000 hingga Rp 40.000, tergantung pada jumlah batu bata yang berhasil dibuat.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang peran upah dan pengalaman kerja dalam penyerapan tenaga kerja wanita di sektor usaha batu bata, khususnya di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna untuk pengembangan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat, terutama bagi wanita yang bekerja di sektor ini.

## **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori Permintaan Tenaga Kerja**

Dalam konteks ekonomi, permintaan diartikan sebagai keinginan konsumen untuk membeli suatu barang pada berbagai tingkat harga dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, permintaan hanya akan terjadi ketika konsumen membutuhkan barang tersebut dan memiliki kemampuan finansial untuk membelinya. Namun, jika dilihat dari perspektif ketenagakerjaan, konsep permintaan memiliki makna yang berbeda. Permintaan tenaga kerja merujuk pada hubungan antara tingkat upah (harga tenaga kerja) dengan jumlah tenaga kerja yang bersedia dipekerjakan oleh pengusaha dalam periode tertentu.

Teori permintaan menjelaskan hubungan antara jumlah permintaan dan harga suatu barang. Permintaan individu atau masyarakat terhadap barang tertentu dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sukirno (2017:75) menyatakan bahwa faktor-faktor utama yang memengaruhi permintaan meliputi harga barang itu sendiri, harga barang lain yang memiliki keterkaitan, pendapatan rumah tangga dan pendapatan rata-rata masyarakat, pola distribusi pendapatan, preferensi masyarakat, jumlah penduduk di suatu wilayah, serta prediksi mengenai kondisi masa depan.

Menurut Sukirno (2017:77), hukum permintaan menyatakan bahwa semakin rendah harga suatu barang, semakin besar permintaan terhadap barang tersebut. Sebaliknya, semakin tinggi harga barang, semakin kecil jumlah permintaannya. Hubungan ini disebabkan oleh dua faktor utama:

1. Substitusi barang: Ketika harga suatu barang naik, konsumen cenderung mencari barang lain yang dapat menggantikan barang tersebut. Sebaliknya, jika harga suatu barang turun, konsumen mengurangi pembelian barang pengganti dan meningkatkan pembelian barang yang harganya turun.

2. Pendapatan riil: Kenaikan harga mengurangi daya beli atau pendapatan riil konsumen, sehingga mereka harus menekan konsumsi terhadap berbagai barang, terutama barang yang mengalami kenaikan harga.

## Upah

Upah adalah salah satu faktor yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dan memberikan dedikasi penuh kepada perusahaan. Istilah upah sering kali digunakan secara bergantian dengan gaji, meskipun keduanya memiliki perbedaan kecil. Dalam perusahaan yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, sistem pembayaran kompensasi antara gaji dan upah pun cenderung berbeda. Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam proses produksi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa dari produsen atas kontribusi tenaga kerja dalam kegiatan tersebut (Turmudi, 2017:47). Menurut teori upah wajar (alami) dari David Ricardo, upah ideal adalah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Pendapatan yang diterima pekerja juga memainkan peran penting dalam mendorong motivasi untuk bekerja.

Faktor ekonomi sering kali menjadi alasan utama wanita memilih untuk bekerja. Dengan memiliki penghasilan, wanita dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (Christopher et al., 2019:39). Penawaran tenaga kerja wanita (female labor supply) dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah hubungan antara tingkat upah dan jam kerja. Peningkatan upah dapat menghasilkan peningkatan pendapatan, yang dikenal sebagai efek pendapatan (income effect). Efek ini cenderung berdampak negatif pada penawaran tenaga kerja, karena pekerja mungkin memilih untuk mengurangi jam kerja setelah kebutuhan ekonomi mereka terpenuhi.

Berikut adalah beberapa indikator yang memengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya upah yaitu sebagai berikut:

- **Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**  
Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan memiliki jumlah tenaga kerja yang terbatas cenderung memberikan upah lebih tinggi. Sebaliknya, untuk pekerjaan dengan penawaran tenaga kerja yang melimpah, tingkat upah biasanya lebih rendah.
- **Organisasi Buruh**  
Keberadaan dan kekuatan organisasi buruh atau serikat pekerja turut memengaruhi tingkat upah. Serikat buruh yang kuat dapat mendorong peningkatan upah, sementara lemahnya organisasi buruh dapat menyebabkan rendahnya upah.
- **Kemampuan Perusahaan untuk Membayar**  
Besarnya upah yang diberikan bergantung pada kemampuan keuangan perusahaan. Karena upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, peningkatan upah dapat meningkatkan biaya produksi dan berdampak pada penurunan keuntungan perusahaan.
- **Produktivitas Kerja**  
Upah diberikan sebagai imbalan atas prestasi kerja. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar kemungkinan mereka menerima upah yang lebih tinggi. Produktivitas kerja menjadi indikator utama dalam menentukan besaran upah.
- **Biaya Hidup**  
Di daerah dengan biaya hidup yang tinggi, seperti kota besar, tingkat upah cenderung lebih tinggi. Biaya hidup juga menjadi acuan minimum bagi karyawan dalam menerima upah.

- **Peran Pemerintah**

Pemerintah memengaruhi tingkat upah melalui peraturan, seperti penetapan upah minimum. Kebijakan ini biasanya menetapkan batas bawah upah yang harus dibayarkan kepada pekerja.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Taroreh, 2020:283). Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja berdasarkan pendapat Hani T. Handoko:

- **Sikap dan Kebutuhan (Attitudes and Needs)**  
Sikap serta kebutuhan seseorang dapat menjadi prediktor tanggung jawab dan wewenang yang akan diembannya.
- **Kemampuan Analitis dan Manipulatif**  
Kemampuan ini mencakup keahlian dalam penilaian, analisis, serta pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, keterampilan teknis juga penting untuk mengevaluasi pelaksanaan aspek teknis dari suatu pekerjaan.

Untuk menentukan apakah seseorang memiliki pengalaman kerja yang cukup, beberapa indikator yang dapat digunakan meliputi (Perdana et al., 2024:337):

1. **Lama Waktu atau Masa Kerja**

Durasi atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang menunjukkan seberapa baik ia memahami tugas-tugas pekerjaannya dan sejauh mana ia melaksanakannya dengan baik.

2. **Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan**

- a) *Pengetahuan* mencakup konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Hal ini juga melibatkan kemampuan memahami serta menerapkan informasi dalam tanggung jawab pekerjaan.
- b) *Keterampilan* merujuk pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan baik.

3. **Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan**

Tingkat penguasaan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas teknis dan penggunaan peralatan menjadi indikator penting untuk menilai pengalaman kerjanya (Foster, 2001).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari upah dan penyerapan tenaga kerja wanita pada usaha batu bata di Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya tahun 2023. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 industri batu bata. Adapun penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana, di mana sampel akan diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:120).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu studi pustaka dan penelitian lapangan seperti wawancara, kuesioner, serta observasi. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif *regresi linear berganda*. Model analisa data penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

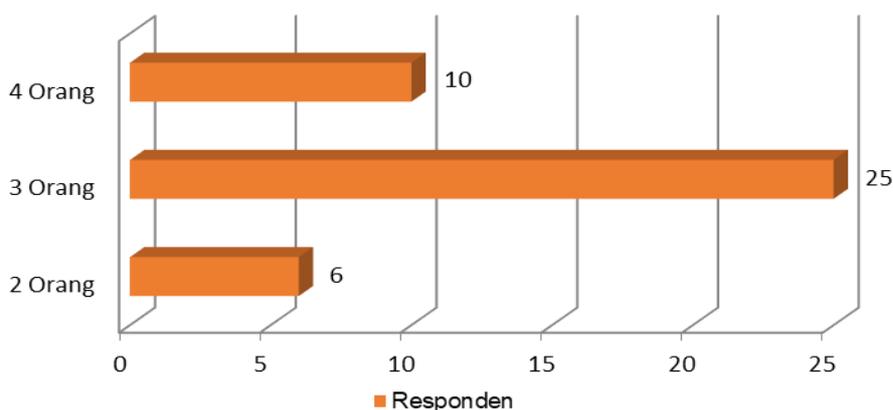
Keterangan:

- Y : Penyerapan Tenaga Kerja
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1$  : Koefisien masing-masing variabel.
- $X_1$  : Upah
- $X_2$  : Pengalaman kerja
- e : Term Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja wanita merujuk pada proses atau tingkat keterlibatan perempuan dalam berbagai jenis pekerjaan atau sektor ekonomi, baik formal maupun informal (Huzaimi & Arisetyawan, 2023:120). Penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini mencakup jumlah perempuan yang bekerja di sektor usaha batu bata, yang didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja dan kualifikasi mereka. Hasil penelitian menunjukkan data mengenai jumlah tenaga kerja wanita yang terlibat dalam usaha batu bata di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya.

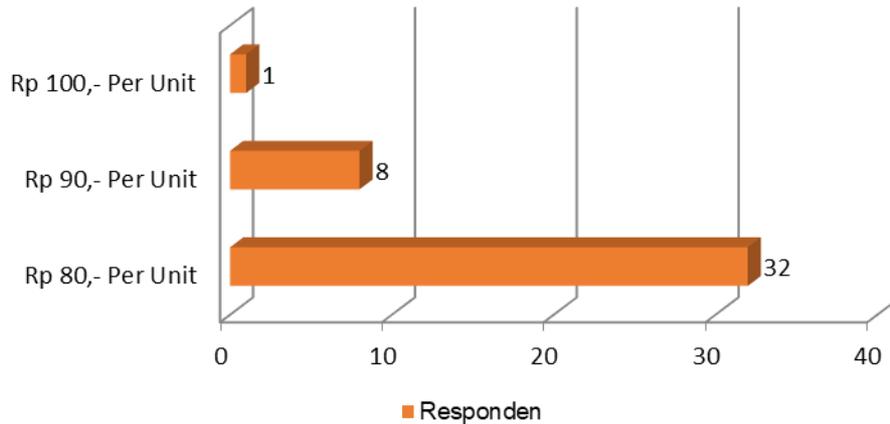


Gambar 1. Permintaan tenaga kerja wanita pada usaha batu bata di Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa permintaan tenaga kerja wanita pada 41 usaha batu bata di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya, didominasi oleh usaha yang mempekerjakan 3 orang tenaga kerja wanita, yakni sebanyak 25 usaha (61,0 persen). Selanjutnya, terdapat 10 usaha (24,4 persen) yang mempekerjakan 4 orang tenaga kerja wanita. Sementara itu, jumlah tenaga kerja wanita paling sedikit, yaitu 2 orang, hanya ditemukan pada 6 usaha batu bata (14,6 persen).

### Upah

Upah merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Upah diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan pekerja, termasuk manfaat yang dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya (Sulthana & Ariusni, 2024:45). Dalam penelitian ini, upah yang diberikan kepada pekerja dihitung berdasarkan jumlah batu bata yang dihasilkan, dengan kisaran upah mulai dari Rp80 per batu bata sebagai yang terendah hingga Rp100 per batu bata sebagai yang tertinggi.

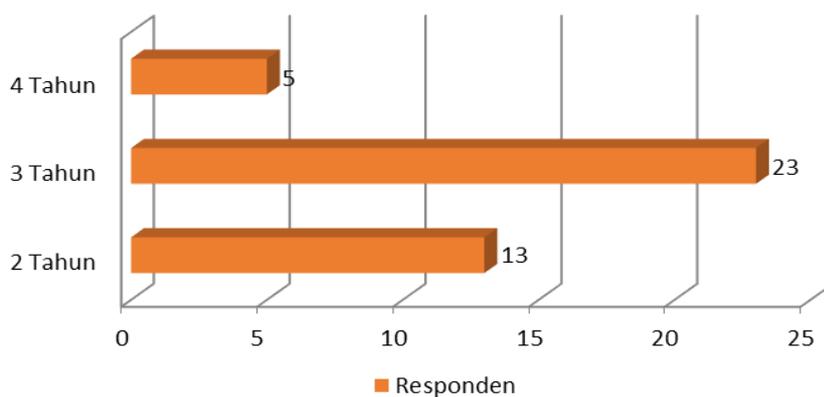


Gambar 2. Upah tenaga kerja wanita pada usaha batu bata di Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya

Berdasarkan gambar 2, mayoritas usaha batu bata di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya, memberikan upah kepada tenaga kerja wanita sebesar Rp 80,- per unit produksi batu bata, dengan jumlah 32 usaha (78,0 persen). Selanjutnya, sebanyak 8 usaha (19,5 persen) memberikan upah sebesar Rp 90,- per unit, sedangkan minoritasnya, yaitu hanya 1 usaha (2,4 persen), memberikan upah sebesar Rp 100,- per unit produksi batu bata.

### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja pada suatu bidang tertentu selama periode waktu tertentu. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu berdasarkan aktivitas atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya (Primantari & Sakti, 2017:6)



Gambar 3. Pengalaman kerja tenaga kerja wanita pada usaha batu bata di Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas usaha batu bata di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya, mempekerjakan tenaga kerja dalam kurun waktu rata-rata selama 3 tahun, dengan jumlah 23 usaha (56,1 persen). Selanjutnya, sebanyak 13 usaha (31,7 persen) mempekerjakan tenaga kerja selama rata-rata 2 tahun,

sedangkan minoritasnya, yaitu 5 usaha (12,2 persen), mempekerjakan tenaga kerja dengan rata-rata kurun waktu 4 tahun.

**Peran Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita**

Pada penelitian ini, fokus utama adalah untuk mengkaji peran upah dan pengalaman kerja terhadap penyerapan tenaga kerja wanita, khususnya pada usaha batu bata di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya. Upah yang diberikan oleh pemberi kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi keputusan tenaga kerja wanita dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Di sisi lain, pengalaman kerja juga berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi peluang mereka untuk diterima dan bertahan dalam dunia kerja. Pemahaman tentang hubungan antara upah, pengalaman kerja, dan penyerapan tenaga kerja wanita di sektor ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika pasar tenaga kerja lokal serta faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja wanita di sektor industri batu bata.

**1) Uji Simultan (Uji F)**

Pengaruh variabel bebas (upah dan pengalaman kerja) secara bersama-sama dapat diuji menggunakan uji F. Hasil pengujian terdapat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Hasil uji simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.873	2	1.437	4.286	.021 <sup>a</sup>
	Residual	12.736	38	.335		
	Total	15.610	40			

a = Predictors: (Constant), Lama usaha, upah  
b = Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,021 dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau dengan taraf signifikannya sebesar 5 persen ( $\alpha=0,05$ ). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,021 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel independen yaitu upah dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap p penyerapan tenaga kerja wanita pada usaha batu bata di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya.

**2) Uji Parsial (Uji-t)**

Pada dasarnya uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Tabel 2 merupakan hasil uji pengaruh variabel upah dan pengalaman tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja wanita pada usaha batu bata di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya.

**Tabel 2. Hasil uji parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.652	1.544	1.718	.094
	Upah	-.009	.019	-.478	.635
	Pengalaman kerja	.429	.147	2.920	.006

a = Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

Dari hasil estimasi regresi pada tabel 2, dapat dijelaskan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,652 - 0,009X_1 + 0,429X_2 + e$$

Nilai koefisien regresi variabel upah ( $X_1$ ), sebesar 0,009; yang artinya setiap penambahan satu satuan upah akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja wanita sebesar 0,009. Hasil uji-t untuk variabel upah ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,635 yang menunjukkan lebih besar dari taraf signifikannya yaitu 5 persen ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat dijelaskan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita.

Kemudian untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) nilai koefisiennya sebesar 0,429; yang artinya setiap penambahan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja wanita sebesar 0,429. Hasil uji-t untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 yang menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansinya yaitu 5 persen ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita.

### 3) Uji Koefisien Determinasi

Mengukur Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya yaitu menilai sejauh mana model mampu mengakomodasi variasi yang terjadi pada variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Ketika nilai  $R^2$  kecil, artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan, nilai yang mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel independen secara hampir menyediakan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen. Tabel 3 merupakan hasil dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.184	.141

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi terletak pada R-Square yaitu sebesar 0,184. Nilai ini menunjukkan bahwa 18,4 persen variasi variabel independen yaitu upah dan pengalaman kerja dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 81,6 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mampu menjelaskan variabel dependen dengan lebih baik.

## PEMBAHASAN

### Peran Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita

Tingkat upah memiliki hubungan terbalik dengan permintaan tenaga kerja oleh pengusaha. Ketika tingkat upah meningkat, jumlah tenaga kerja yang diminta cenderung menurun. Sebaliknya, jika tingkat upah menurun, permintaan terhadap tenaga kerja akan meningkat. Hubungan ini mencerminkan bahwa pengusaha akan menyesuaikan jumlah tenaga kerja berdasarkan biaya yang harus dikeluarkan untuk upah. Selain itu, tingkat upah juga berpengaruh pada biaya produksi perusahaan. Kenaikan tingkat upah akan meningkatkan total biaya produksi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan harga per unit produk yang dihasilkan ikut naik. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan upah yang seimbang untuk menjaga stabilitas biaya dan daya saing produk di pasar.

Dalam penelitian ini, upah tidak berperan dalam penyerapan tenaga kerja wanita, yang ditunjukkan oleh hasil pengujian dengan nilai signifikansi sebesar  $0,635 > 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa usaha batu bata di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagas Raya, tidak mempertimbangkan upah sebagai faktor utama dalam proses penyerapan tenaga kerja wanita. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufida et al. (2021:1323) dalam Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur, di mana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa upah belum memengaruhi penyerapan tenaga kerja. Penelitian serupa oleh Wijaya et al. (2014:11), Pangastuti (2015:209) dan Kawet et al. (2019:77) juga

mendukung hasil ini, dengan menyimpulkan bahwa upah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Salah satu alasan adalah bahwa ketika upah meningkat, individu cenderung lebih termotivasi untuk mencari pekerjaan yang sesuai, sehingga mendorong peningkatan penawaran tenaga kerja tanpa secara langsung memengaruhi tingkat permintaan tenaga kerja.

### **Peran Pengalaman Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita**

Pada penelitian ini, pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian statistik yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ . Dengan demikian, terdapat hubungan yang kuat antara pengalaman kerja dan peluang diterimanya tenaga kerja wanita di suatu pekerjaan. Keadaan ini mencerminkan bahwa perusahaan atau pemberi kerja cenderung lebih mempertimbangkan calon pekerja yang memiliki pengalaman sebelumnya, karena dianggap telah memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Pengalaman kerja menjadi salah satu indikator penting dalam proses seleksi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja wanita. Menurut Yasin et al. (2021) semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat. Sebaliknya, dengan pengalaman kerja yang minim, kinerja pegawai cenderung menurun. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki pelamar wanita, semakin besar peluang mereka untuk diterima di pasar kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rasyid (2016:93) menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja wanita, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,361 pada tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut signifikan, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, pengalaman kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi permintaan tenaga kerja wanita, khususnya di wilayah Makassar. Menurut Segara & Suwena (2020:75) penyediaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh durasi waktu kerja seseorang setiap minggunya. Durasi ini bervariasi; beberapa individu bekerja penuh waktu, sementara yang lain hanya bekerja beberapa jam per minggu. Pilihan ini dapat disebabkan oleh preferensi pribadi atau keterbatasan peluang kerja penuh waktu. Wanita cenderung tertarik untuk bekerja di sektor-sektor seperti perdagangan, jasa, industri pengolahan (termasuk pengolahan pangan), dan perbankan. Sektor-sektor ini dianggap menarik karena jenis pekerjaan yang ditawarkan relatif mudah dilakukan, serta memungkinkan wanita memperoleh pendapatan tunai dengan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa sektor-sektor tersebut memiliki daya tarik ekonomi yang tinggi bagi tenaga kerja wanita.

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata usaha batu bata mempekerjakan 3 orang tenaga kerja wanita, dengan 25 usaha (61,0 persen) memanfaatkan tenaga kerja wanita. Pekerja wanita didominasi oleh mereka yang menerima upah sebesar Rp80 per batu bata. Selain itu, pekerja yang dipekerjakan rata-rata memiliki pengalaman kerja selama 3 tahun. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, secara simultan upah dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita. Namun, secara parsial, upah tidak memiliki pengaruh signifikan, sementara pengalaman kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita pada usaha batu bata di Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan kepada pemilik usaha batu bata untuk lebih memperhatikan pengalaman kerja calon tenaga kerja wanita dalam proses rekrutmen. Memprioritaskan tenaga kerja yang berpengalaman dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi usaha. Selain itu, pemerintah atau pihak terkait diharapkan dapat menyediakan program pelatihan kerja yang relevan untuk membantu tenaga kerja wanita meningkatkan keterampilan, khususnya bagi mereka yang belum memiliki pengalaman. Meskipun upah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, pemberian upah yang kompetitif tetap penting untuk menjaga motivasi dan kesejahteraan pekerja. Untuk pengembangan lebih lanjut, penelitian mendalam mengenai faktor lain yang memengaruhi penyerapan tenaga

kerja wanita, seperti kondisi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan budaya kerja lokal, juga diperlukan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Azwari, F., & Rajab, A. (2021). Dampak Pertambangan Batubara Terhadap Sosial Dan Ekonomi Masyarakat Di Rt. 17, Desa Loa Duri Ulu, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara. *Buletin Poltanesa*, 22(1), 116–121. <https://doi.org/10.51967/Tanesa.V22i1.478>
- Christoper, R., Chodijah, R., & Yunisvita, Y. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pekerja Wanita Sebagai Ibu Rumah Tangga. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 15(1), 35–52. <https://doi.org/10.29259/Jep.V15i1.8820>
- Huzaimi, F. D., & Arisetyawan, K. (2023). Analisis Partisipasi Perempuan Di Sektor Informal. *Journal Of Economics*, 3(3), 111–122. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/independent>
- Kawet, J. A., Masinambow, V. A. J., & Kawung, G. M. V. (2019). Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan Dan Tingkat Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Manado. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 20(2), 62–79. <https://doi.org/10.35794/jpekd.23446.19.10.2019>
- Mufida, N., Muchtolifah, M., & Sishadiyati, S. (2021). Analisis Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(7), 1317–1329. <https://doi.org/10.46799/jsa.V2i7.270>
- Pangastuti, Y. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah. *Economics Development Analysis Journal*, 4(2), 203–211.
- Perdana, A. I., Rangkuti, S., & Al Firah, A. F. (2024). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan. *Journal Economic Management And Business*, 2(2), 332–346. <https://doi.org/10.46576/jfeb.V2i2.4173>
- Pratomo, D. (2017). Pendidikan Dan Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Di Indonesia: Analisis Terhadap Hipotesis Kurva-U. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 10(1), 1–7.
- Primantari, M., & Sakti, R. (2017). Analisis Lama Usaha Dan Upah Karyawan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Ukm Di Kabupaten Lamongan. 1–11.
- Rasyid, R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Non Labor Income Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Wanita Di Makassar. 86–95.
- Segara, I. G. W., & Suwena, K. R. (2020). Hubungan Jam Kerja Dengan Pendapatan Driver Grab. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 12(2), 71–86.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. In *Alfaseta* (Pp. 1–229).
- Sulthana, Y. G., & Ariusni. (2024). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Besar Dan Sedang Di Sumatera Barat. *Media Riset Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 43–49.
- Taroreh, F. L. V. P. . L. R. N. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Turmudi, M. (2017). Produksi Dalam Perspektif Islam. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 18(1), 37–56.
- Wijaya, A., Indrawati, T., & Pailis, E. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau. *Jurnal Fekon*, 1(2), 1–15.
- Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review Pengaruh*, 1(1), 17–28.