Analisis Produktivitas Pekerja Wanita Etnis Bugis, Makassar Dan Toraja Pada Sektor Industri DI Kota Makassar Sulawesi Selatan

(STUDI PADA INDUSTRI MAKANAN MINUMAN)

Disertasi

Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Doktor

Oleh :

Aryati Arfah
0830402028

PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2 0 11

Analisis Produktivitas Pekerja Wanita Etnis Bugis, Makassar Dan Toraja Pada Sektor Industri DI Kota Makassar Sulawesi Selatan

(STUDI PADA INDUSTRI MAKANAN MINUMAN)

Disertasi

Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Doktor

Oleh :
Aryati Arfah
0830402028

Menyetujui
Komisi Pembimbing
Promotor

Prof. DR. Pujihardjo, SE., MS

Ko-Promotor 1	Ko-Promotor 2:
Dr. Khusnul Ashar, SE.,MA	**Dr. Susilo, SE.,MS**

PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2 0 11

JUDUL DISERTASI

Analisis Produktivitas Pekerja Wanita Etnis Bugis, Makassar Dan Toraja Pada Sektor Industri di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Nama Mahasiswa	:	Aryati Arfah
NIM	:	0830402028
Program Studi	:	Ilmu Ekonomi
Minat	:	Ekonomi Ketenagakerjaan

KOMISI PROMOTOR

Promotor	:	Prof.Dr. Pudjihardjo. SE.,Ms
Ko-Promotor	:	Dr. Khusnul Ashar, SE.,MA
Ko-Promotor	:	Dr. Susilo, SE.,MS

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1	:	Prof. Agus Suman, SE.,DEA.,Ph.D
Dosen Penguji 2	:	Dr. Multifiah, SE.,MS
Dosen Penguji 3	:	Dr. Sasongko, SE.,MS

PENGUJI LUAR

Prof. Dr. H. Nasir Hamzah , SE.,M.SI

Tanggal ujian : 15 Agustus 2011

PERNYATAAN ORISINAL DISERTASI

Saya menyatakan dengan sebenar- benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Disertasi ini dapat dibuktikan unsur unsur jiplakan, saya bersedia Disertasi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan serta diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Agustus 2011

Mahasiswa

Aryati Arfah

0830402028

RIWAYAT HIDUP

Aryati arfah, Selayar, 13 Nopember 1962 anak dari Ayah Arfah dan ibu Hj. Bau Kati. Lulus SDN Tile-Tile Tahun 1973, Lulus SMP Neg I Benteng Selayar Tahun1976, Lulus SMA Hasanuddin Dan Sekolah Asisten Apoteker (SAA), Tahun 1980, Strata Satu (S1) pada jurusan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi UMI, lulus Tahun 1986, Strata-2 (S2) Ekonomi Sumberdaya Alam Universitas Hasanuddin, lulus Tahun 1995. Pada Tahun 2008 sampai sekarang sedang mengikuti pendidikan program Doktor Ilmu Ekonomi dengan minat Ekonomi Ketenagakerjaan pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. Pengalaman Kerja, Staf pengajar pada Fakultas Ekonomi UMI Makassar sejak Tahun 1987 sampai sekarang. Tahun 2001-2004 sebagai kepala Perpustakaan UMI, Tahun 2004-2008 sebagai Pembantu Dekan II pada Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI.

Malang, Agustus 2011

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan ridhohnya sehingga penyusunan disertasi ini dapat terselesaikan. Penulis sangat menyadari penyusunan disertasi ini dapat terselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Brawijaya, Prof.Dr.Ir.Yogi Sugito,MS, atas kepemimpinan dan kebijakannya yang telah memberi banyak kesempatan dan fasilitas pendukung kepada penulis demi kelancaran dalam proses penyelesaian studi pada universitas Brawijaya.
2. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya Gugus Irianto,SE.,M,SA.,AK.,Ph.D yang telah memberikan kesempatan, bantuan dan fasilitas kepada penulis untuk belajar dan menyelesaikan studi pada Universitas Brawijaya
3. Rektor Universitas Muslim Indonesia Makassar Prof.Dr.Hj.Masrurah Moekhtar, MA dan Dekan Fakultas Ekonomi UMI Prof.Dr. H.Bahar Sinring, SE.,MS, atas segala dukungan dan kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melanjutkan sampai menyelesaikan studi pada jenjang pendidikan Doktor ini.
4. Ketua Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya, Prof. Candra Fajri Ananda,SE.,M.Sc.,Ph.D atas segala bantuan, bimbingan serta dorongan kepada penulis sampai pada penyelesaian disertasi ini, perhatian dan dorongan dari beliau adalah penyemangat untuk

menulis disertasi agar menjadi lebih baik.

5. Prof. Dr.H.M. Pudjihardjo, SE.,MS selaku promotor yang dengan kearifan, ketulusan dan intelektualitasnya telah banyak memberikan bimbingan, arahan koreksi dan motivasi dalam berbagai kesempatan dialog dan diskusi yang diberikan kepada penulis dalam rangka penyelesaian disertasi ini. Perhatian dan dorongan dari beliau adalah energi yang sangat besar bagi penyelesaian disertasi ini. Banyak pelajaran dan petuah berharga yang penulis dapatkan.
6. Dr. Khusnul Ashar, SE.,MA selaku ko-promotor. Bapak yang bijaksana, yang penuh dengan kesabaran, kearifan. Dalam kesibukannya yang luar biasa selalu berkenang meluangkan waktunya memberikan masukan dalam pembimbingan disertasi ini . Semua itu adalah sumbangsih yang tak ternilai bagi penulis.
7. Dr. Susilo, SE.,MS selaku ko-promotor juga telah banyak memberikan dorongan, memacu semangat, arahan serta bimbingan yang sangat berarti dalam memotivasi penulis untuk merampungkan studi. Beliau juga adalah teman diskusi yang sangat terbuka dan bersahaja, sehingga penulis bersemangat untuk menyelesaikan disertasi ini.
8. Prof. Agus Suman,SE., DEA.Ph.D. Dosen penguji yang sangat arif dan cendekia, juga telah banyak memberikan dorongan, koreksi, arahan yang sangat berharga guna perbaikan disertasi ini. Kesantunan intelektual beliau dalam memberikan arahan bagi penulis adalah pemberian hakiki yang tak ternilai.

9. Dr. Multifiah, SE., MS . Dosen penguji. Ibu yang sangat bijaksana, telah banyak memberikan koreksi, arahan dan bimbingan dan memberikan warna tersendiri pada disertasi ini. Kelapangan hati beliau menyediakan waktu untuk mencermati tulisan ini serta dukungan moril yang diberikan adalah motivasi bagi penulis untuk merampungkan disertasi ini.
10. Dr. Sasongko, SE.,MS . Dosen penguji yang bijaksana, telah banyak memberikan koreksi, arahan dan bimbingan sehingga disertasi ini rampung. Ketulusan hati beliau memberikan koreksi adalah bagian yang sangat bernilai dari keseluruhan proses penyelesaian disertasi ini.
11. Prof. Dr. H.Muh. Nasir Hamzah, SE.,M.Si dari Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia, terima kasih yang mendalam atas kesediaan dan waktu yang diluangkan sebagai penguji luar pada ujian disertasi ini.
12. Prof. Dr. Syahnur Said,SE.,MS selaku Dekan Fakultas Ekonomi pada saat itu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
13. Prof. Dr. Baharuddin Semmaila,SE., MS, Prof. Dr. Hj. Jeni Kamase SE.,MSi, Dr. Mapparenta SE.,MSi, teman yang selalu memberi motivasi dan mendorong penulis untuk melanjutkan studi pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
14. Seluruh dosen pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya, yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh studi.

15. Pengelola dan seluruh karyawan pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi selam menempuh studi.
16. Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Madya Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis dan meluangkan waktu untuk memberikan informasi serta data selama penulis melakukan penelitian.
17. Direktur utama, dan para direktur PT Kawasan industri Makassar (persero) terutama direktur industri makanan minuman yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam melakukan penelitian ini. Terkhusus pada karyawan yang telah menjadi responden penelitian ini.
18. Teman teman Mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi angkata 2008, Ni Nyoman Yuliarni, I.B. Purbadharmaja, A. Himaya Tahir, Eni, Elly, Eko Budi santoso, Daryono, Siswoyo, Wulandari ,Iis, Ambo, Baheri, Windu, Afiat, Erik, Panji, Balafif, Wisnu, Eko Yuni, Cholig dan lainya yang telah banyak membantu penulis selam menempuh study, baik melalui diskusi maupun saling berbagi materi.
19. Ayahanda Arfah (alm) dan ibunda Hj. Bau Kati yang tercinta, selama ini telah menanamkan nilai nilai keimanan, kejujuran, kesabaran dan semangat untuk belajar terus, serta bapak mertua Andi Temmu (alm) dan Hj Andi Besse yang selalu mendoakan penulis . Doa ananda selalu menyertai kalian.
20. Saudara Saudaraku tercinta, Ir. St Ramlah Arfah, MP, Nurliana Arfah , SPd, Muh Yassir Arfah ST, Muh Taufig Arfah, S Hut, serta kakak dan adik iparku

Drs. Andi Hasanuddin Kamal. MM, Andi Syamsu, Andi Najib,SH,MH Ir Andi Erdiansya, MT, Drs Andi Darmawangsa M.Ag. Ir Andi Arsyad.MT, Andi Sirham, terima kasih atas doa dan dukungannya baik moril maupun materil sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.

21. Rekan rekan seperjuangan Dr Ramlawati, Dr Sukmawati Marjuni, Dr Maryani, Dr.St Sukmawati. Dr. Syamsu Nujum, Dr Roslina Alam,Dr. Zainuddin Rahman , Dr. Andi Mappatompo. Dr. Hj. Andi Nirwana SE.,MM, Dr.H. Zainal Arifin SE.,MSi Serlin Serang, Fadliah, Dahlia Baharuddin, Andi Himaya, Elok, Asdar jamereng, Darwis, Syamsuri, Aminuddin, Ibrahim Dani, A. M Hasbi, Alfatih, Dr Rahmisari terimah kasih atas bantuannya, doa kalian yang telah mengantar saya sampai disertasi ini selesai.
22. Seluruh keluarga besar dan semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah juga memberikan dukungan dan doa demi kelancaran studi ini.
23. Akhirnya teristimewa kepada suamiku tercinta Andi Mattentuang, SE., MM, dan anak anakku A. Muh Rezky Pratama,ST, A. Muh Rezha Adhitama, Andi Annisa Zhafira Utami yang sangat saya sayangi, yang dengan tulus dan penuh pengertian, kesabaran, perhatian, pengorbanan, doa dan kesetiaan hingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.

Kepada Allah SWT dipanjatkan doa, semoga budi baik dan ketulusan bapak, ibu, saudara(i) sekalian dalam memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil diterima sebagai ibadah disisiNya dan diberiNya pahala yang berlipat ganda. Amin.

Malang. Agustus 2011

Penulis

ABSTRAK

Aryati Arfah, Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang 2011. Analisis Produktivitas Pekerja Wanita Etnis Bugis, Makassar dan Toraja Pada Sektor Industri di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Promotor : Pudjihardjo. Ko-Promotor: Khusnul Ashar dan Susilo.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris:(1) Apakah karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja),faktor demograpi (umur, Jumlah tanggunan) , sosial ekonomi (pendidikan, Upah) ,lingkungan kerja serta kebijakan Pemerintah berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada sektor industri kecil, industri menengah dan industri besar di kota Makassar . (2) Apakah ada perbedaan produktivitas pekerja wanita antara etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada sektor industri di Kota Makassar.(3) Apakah ada perbedaan produktivitas pekerja wanita pada sektor indistri kecil ,industri menengah dan industri besar di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Populasi Penelitian adalah seluruh pekerja wanita pada industri makanan minuman baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar sebanyak 2302 orang . Sampel penelitian yaitu 341responden . Pengambilan sampel dengan cara *Stratified Proportional Random Sampling.* Analisis data penelitian menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pada industri kecil karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), demografi (umur), sosial ekonomi (upah) serta lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja.dan yang berpengaruh tidak signifikan adalah faktor demografi (jumlah tanggungan), sosial ekonomi (tingkat pendidikan) dan kebijakan pemerintah. Pada industri menengah dan industri besar variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis , Makassar dan Toraja adalah karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), faktor demografi (umur), sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah yang berpengaruh tidak signifikan adalah faktor demografi (Jumlah tanggungan. (2) Ada perbedaan yang signifikan antara produktivitas pekerja wanita antara etnis Bugis, Makassar dan Toraja di kota Makassar (3) Ada perbedaan secara signifikan antara produktivitas pekerja wanita pada industri kecil, industri menengah dan industri besar di kota Makassar Sulawesi Selatan.

Kata kunci; Produktivitas, Pekerja wanita, Etnis, Industri

ABSTRACT

Aryati Arfah. Post-Graduate Program of Faculty of Economics and Business Brawijaya University, Malang 2011. Analysis Of The Productivity Of Female Workers From Buginese, Makassarese And Torajan Ethnic Groups In Industrial Sektor In The Municipality Of Makassar, South Sulawesi. Supervisor: Pudjihardjo. Co-supervisor: Khusnul Ashar and Susilo.

This research aims to test and prove empirically: (1) whether individual characteristics (health, tenure, work ethics), demographic factors (age, number of dependents), social-economic characteristics (education, wage), work environment and government regulations have any impact on the productivity of female workers from the Buginese, Makassarese and Torajan ethnic groups in the sectors of small, mid-sized and large industries in the municipality of Makassar; (2) whether there are any differences of productivity among the female workers from the Buginese, Makassarese and Torajan ethnic groups in the industrial sectors in the municipality of Makassar; and (3) whether there are any differences of productivity among the female workers in the sectors of small, mid-sized and large industries in the municipality of Makassar, South Sulawesi.

The population for this research includes all female workers in the food and beverage industry in the sectors of small, mid-sized and large industries, comprising of 2302 individuals. The sample of this research is 341 respondents. Sample was taken using the stratified proportional random sampling method and data was analyzed by multiple regression.

The findings of this research shows that: (1) for the small-scaled industries, individual characteristics (health, tenure, work ethics), demographic characteristics (age), social-economic characteristics (wage) and work environment have significant impact on the productivity of female workers from the Buginese, Makassarese and Torajan ethnic groups while other characteristics do not have any impact, that is demographic characteristics (number of dependents), social-economic characteristics (education), and government regulation. For the mid-sized and large industries, individual characteristics (health, tenure, work ethics), demographic characteristics (age), social-economic characteristics (education, wage), work environment and government regulation have significant impact on the productivity of female workers from the Buginese, Makassarese and Torajan ethnic groups while demographic factor (number of dependents) does not have any significant impact; (2) there are significant differences in productivity between the Buginese, Makassarese and Torajan ethnic groups in the municipality of Makassar; (3) there is significant differences in productivity of female workers between small, mid-sized and large industries in the municipality of Makassar, South Sulawesi.

Keywords: productivity, female worker, ethnic groups, industry

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyajikan tulisan disertasi yang berjudul : Analisis Produktivitas Pekerja Wanita Etnis Bugis, Makassar dan Toraja Pada Sektor Industri di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Di dalam tulisan ini disajikan pokok-pokok bahasan meliputi : Bab I, membahas tentang latar belakang, masalah yang bersumber dari adanya fenomena dan kesenjangan hasil temuan penelitian tentang faktor faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas sehingga dirumuskan masalah penelitian. Bab II menyajikan telaah pustaka dan telaah empiris yang menuntun peneliti untuk dapat mengembangkan penelitian ini. Bab III, mengemukakan tentang kerangka konseptual yang dikembangkan dari model teoritikal dasar menjadi model hipotetik yang berisi tiga hipotesis penelitian yang diuji melalui serangkaian proses penelitian. Bab IV menyajikan metode penelitian , jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber dan metode pengumpulan data, defenisi operasional dan pengukuran variabel, uji validitas dan reliabilitas dan analisa data. Bab V, menyajikan hasil penelitian dan pembahasannya. Bab VI menyajikan kesimpulan dan saran.

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam tulisan ini, dikarenakan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala

kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang , Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINAL DISERTASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang…….	1
1.2 Perumusan Masalah……..	17
1.3 Tujuan Penelitian…….	20
1.4 Manfaat Penelitian……..	20
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA…….	22
2.1 Kajian Peneliti Terdahulu…….. .	22
2.2 Pengertia Produktivitas……	24

2.3 Pengukuran Produktivitas 32

2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi roduktivitas…… 35

2.4.1. Kesehatan …….. 38

2.4.2 Masa Kerja ……. 40

2.4.3 Umur…… 41

2.4.4 Jumlah Tanggungan..... 43

2.4.5 Pendidikan…… 44

2.4.6 Upah…….. 47

2.4.7 Lingkungan Kerja…… 49

2.4.8 Kebijakan Pemerintah…….. 51

2.5 Pengertian Etnis..... 56

2.5.1. Budaya Siri Bagi Etnis Bugis..... 57

2.5.2. Budaya Siri Bagi Etnis Makassar..... 60

2.5.3. Budaya Siri Bagi Etnis Toraja..... 62

2.5.4. Budaya Siri Dan Etos Kerja..... 63

2.6 Teori Penawaran Tenaga Kerja..... 68

2.7 Gender..... 73

2.7.1. Pengertian Gender..... 73

2.7.2. Teori Gender..... 77

2.8 Ekonomi Rumah Tangga..... 80

2.9 Pengertian Industri..... 83

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN..... 86
3.1 Kerangka Konsep..... 86
3.2 Hipotesis 92
BAB IV. METODE PENELITIAN..... 93
4.1 Rancangan Penelitian..... 93
4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian..... 93
4.3 Populasi Dan Sampel..... 94
4.4 Metode Pengumpulan Data..... 97
4.5 Variabel Penelitian Dan Pengukurannya..... 98
4.5.1. Berdasarkan Sifat Pengukurangnya..... 98
4.5.2. Berdasarkan Sifat Interaksinya..... 98
4.6 Defenisi Operasional variabel..... 99
4.7 Uji Validitas Variabel Laten..... 103
4.8 Uji Reliabilitas..... 104
4.9 Analisa Data..... 104
4.9.1 Analisa Kuantitatif..... 104
4.9.2. Pengujian Koefisien Secara Simultan..... 105
4.9.3 Pengujian Koefisien Secara Individu.(Parsial)..... 105
4.9.4 Uji Asumsi Klasik..... 105
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 108
5.1 Gambaran Umum Daerah Dan Obyek Penelitian…….. 108
5.2 Gambaran Umum Etnis Bugis, Makassar Dan Toraja…….. 111
5.2.1. Perempuan Etnis Bugis…….. 112

5.2.2 Perempuan Etnis Makassar…….. 113

5.2.3 Perempuan Etnis Toraja……. 114

5.3 Karakteristik Responden Pada Industri Kecil……. 115

5.4 Reliabilitas Alat Ukur……. 124

5.5 Validitas Alat Ukur……. 124

5.6 Uji Asumsi Klasik…….. 126

5.7 Analisis Diskrifsi Variabel Laten Pada Industri Kecil……. 128

5.8 Analisa Regresi Berganda Pada Industri Kecil…….. 134

5.9 Karakteristik Responden Pada Industri Menengah……. 137

5.10 Analisis Diskripsi Variabel Laten Pada IndustrI Menengah…….. 147

5.11 Analisa Regresi Berganda Pada Industri Menengah……. 153

5.12 Karakteristik Responden Industri Besar…….. 156

5.13 Analisis Diskripsi Variabel Laten industri Besar……. 164

5.14 Analisis Regresi Berganda Pada Industri Besar……. 170

5.15 Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antar Industri Kecil,Industri Menengah Dan Industri Besar……. 173

5.16 Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Berdasarkan Etnis…. 174

5.17 Pembahasan…….. 175

5.17.1. Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita……. 175

5.17.2. Pengaruh Kesehatan Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita…….. 177

5.17.3 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita…….. 180

5.17.4 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita…… 183

5.17.5 Pengaruh Umur Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita 185

5.17.6 Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita……. 187

5.17.7 Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita……. 189

5.17.8 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita 193

5.17.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita……. 196

5.17.10 Pengaruh Kebijakan Pemerintah Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita……. 201

5.17.11 Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Industri Kecil, Industri Menengah Dan Industri Besar…….. 204

5.17.12 Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Etnis… 207
Bugis, Makassar Dan Toraja

5.18 Temuan penelitian…….. 211

5.19 Kontribusi Penelitian…… 212

5.19.1 Kontribusi Teoritis……. 212

5.19.2 Kontribusi Praktis……. 213

5.20 Keterbatasan Penelitian…… 214

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN……. 216

6.1 Kesimpulan…….. 216

6.2 Saran…… 219

DAFTAR PUSTAKA……. 220

LAMPIRAN…… 231

DAFTAR TABEL

Tabel Nomor		Halaman
1.1	Banyaknya Usaha,Tenaga Kerja Serta Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia 2003-2006 ……..	5
1.2	Angka Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Menurut Kelompok Umur di Indonesia Tahun 2007 – 2009 (dalam %)……..	7
1.3	Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja, Jumlah Perusahaan Serta Produktivitas Pada Sektor Industri Di Makassar 2005-2008…….	14
2.1	Perbandingan Model Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja wanita.....	67
4.1	Jumlah Populasi Dan Sampel Pada Industri Kecil, Menengah Dan Besar.....	97
5.1	Jumlar Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010……..	115
5.2	Jumlah Hari Sakit Yang Dialami Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010……...	116
5.3	Masa kerja Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010…….	117
5.4	Umur Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010…….	118
5.5	Jumlah Tanggungan Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010……..	119
5.6	Tingkat Pendidikan Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Enis Tahun 2010……..	120
5.7	Tingkat Upah Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010…….	122
5.8	Produktivitas Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010 ……..	123
5.9	Nilai Cronbach’s Alpha Variabel laten…….	124
5.10	Uji Validitas Insitrument Penelitian……..	125
5.11	Kategori Nilai Rata-Rata Variabel Dan Indikatornya…….	128
5.12	Diskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya…….	129

5.13 Etos Kerja Responden Berdasarkan Etnis Pada Industri Kecil Tahun 2010… 130

5.14 Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja Dan Indikatornya……. 131

5.15 Persepsi RespondenTerhadap lingkungan kerja Berdasarkan Etnis Pada Industri Kecil Tahun 2010……. 132

5.16 Diskripsi Varibel Kebijakan Pemerintah Dan Indikatornya……. 133

5.17 Persepsi RespondenTerhadap kebijakan Pemerintah Berdasarkan Etnis Pada Industri Kecil Tahun 2010……... 134

5.18 Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita Pada Industri Kecil 135

5.19 Jumlah Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010……. 138

5.20 Jumlah Hari Sakit Yang Dialami Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010……. 139

5.21 Masa kerja Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010 ……. 140

5.22 Umur Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010 141

5.23 Jumlah Tanggungan Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010…….. 143

5.24 Tingkat Pendidikan Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis tahun 2010……. 145

5.25 Tingkat Upah Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010……. 146

5.26 Produktivitas Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010……. 147

5.27 Kategori Nilai Rata Rata (mean) Variabel dan Indikatornya…….. 148

5.28 Diskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya…… 148

5.29 Etos Kerja Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010……. 149

5.30 Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja Dan Indikatornya……. 150

5.31 Persepsi RespondenTerhadap lingkungan Kerja Berdasarkan Etnis Pada Industri Menengah Tahun 2010……. 151

5.32 Diskripsi Varibel Kebijakan Pemerintah dan Indikatornya…….. 152

5.33 Persepsi RespondenTerhadap kebijakan Pemerintah Berdasarkan Etnis Pada Industri MenengahTahun 2010…… 153

5.34 Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita……. 154

5.35 Jumlah Responden Pekerja Wanita Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010……. 156

5.36 Jumlah Hari Sakit Yang Dialami Responden Pada Industri Besar Berdasarkan EtnisTahun 2010…….. 157

5.37 Masa kerja Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010 158

5.38 Umur Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010…….. 159

5.39 Jumlah Tanggungan Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis….. Tahun 2010……..... 160

5.40 Tingkat Pendidikan Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010…….. 161

5.41 Tingkat Upah Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010……..... 162

5.42 Produktivitas Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010…….. 163

5.43 Kategori Nilai Rata Rata (Mean) Variabel Dan Indikatornya……. 164

5.44 Diskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya……. 165

5.45 Etos Kerja Responden Berdasarkan Etnis Pada Industri Besar Tahun 2010 166

5.46 Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja Dan Indikatornya…… 167

5.47 Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010…….. 167

5.48 Diskripsi Varibel Kebijakan Pemerintah dan Indikatornya…….. 168

5.49 Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010……. 169

5.50 Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita…….. 170

5.51 Tingkat Produktivitas Etnis Bugis, Makassar Dan Toraja Pada Industri Kecil, Industri Menengah Dan Industri Besar Tahun 2010……... 172

5.52 Hasil Pengujian Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Industri Kecil, Menengah dan Besar Tahun 2010 Di Makassar……. 173

5.53 Hasil Pengujian Perbedaan Produktivitas pekerja wanita Antara Industri kecil,Menengah Dan Besar Tahun 2010 Di Makassar……. 174

5.54 Hasil Pengujian Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Berdasarkan EtnisTahun 2010……. 174

5.55 Rata Rata Indeks Produktivitas Pada Industri Kecil, Menengah Dan Besar Tahun 2010……. 204

5.56 Rata Rata Indeks Produktivitas Pekerja Wanita Etnis Bugis, Makassar Dan Toraja Tahun 2010…….. 208

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
2.1	Produktivitas Rata-Rata Dan Produktivitas Marginal	30
2.2	Penurunan Kurve Penawaran Tenaga Kerja	71
3.1	Peningkatan Produktivitas Karyawan	89
3.2	Kerangka Pemikiran Teoritis Hubungan Antar Variabel	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera yang adil dan makmur baik materil maupun spritual (Guza, 2008)

Selanjutnya dapat dikatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tetapi juga keterkaitan dengan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan aturan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pengembangan sumberdaya, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan.

Dengan demikian nampak bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum, menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga

kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Guza, 2008).

Sebagaimana hal tersebut, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja, yang dimaksudkan untuk dapat dijadikan dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang meliputi pertimbangan mengenai penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pentingnya kebijakan tenaga kerja ini mempunyai efek terhadap tingkat pertumbuhan ekonomi suatu negara dan keterlibatan tenaga kerja sesuai dengan penciptaan lapangan kerja. Pertumbuhan ekonomi berpengaruh pada perubahan pada lapangan pekerjaan dan dapat menambah permintaan akan tenaga kerja, yang kemudian akan diikuti dengan peningkatan pendapatan masyarakat, dan pada akhirnya akan menambah permintaan terhadap barang dan jasa.

Indonesia merupakan negara berpenduduk keempat yang terbesar didunia. Dalam pembangunan ekonomi, dimana kesejahteraan manusia dijadikan tujuan pokok dalam ekonomi masyarakat, sumberdaya manusia menempati posisi yang sangat sentral. Adanya jumlah penduduk yang besar tersebut tidak saja merupakan modal bagi tumbuhnya industri yang berbasis tenaga kerja, tetapi juga peluang bagi tumbuhnya sektor industri yang berbasis iptek atau padat iptek. Peluang ini akan memberikan keunggulan yang makin kompetitif,

bila didukung juga dengan adanya kualitas tenaga kerja yang memadai melalui peningkatan keterampilan teknis, keahlian professional, serta pembinaan kemampuan dalam masyarakat yang secara terus menerus. (Departemen Perindustrian 2006)

Akan tetapi dalam kenyataannya saat ini potensi sumberdaya manusia Indonesia tersebut belum terdayagunakan secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh masih rendahnya produktivitas tenaga kerja karena rendahnya tingkat pendidikan atau pelatihan yang diperoleh pada sebagian masyarakat. Realita ini tercermin dalam komposisi tingkat tenaga kerja tahun 2010. Menurut data tersebut pendidikan tenaga kerja tamatan SD kebawah sebanyak 55,3 juta orang atau 51,5%, SMP sebanyak 20,30 juta orang atau 18,9%, SMA sebanyak 15,63 juta atau 14,5%, sekolah menengah kejuruan sebanyak 8,34 juta atau 7,7%, program diploma sebanyak 2,89 juta atau 2,7% dan universitas tercatat hanya mencapai 4,94 juta atau sebesar 4,7% (BPS, 2010)

Survei yang dilakukan Institute for Management of Development Swiss (2005) menempatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia diurutan 59 dari 60 negara yang dianggap maju dan tengah berkembang. Menurut Menakertrans, di tahun 2007 produktivitas tenaga kerja Indonesia menduduki peringkat terendah di antara negara-negara Asean. Laporan dari ILO (2010) mengungkapkan bahwa sepanjang masa krisis tahun 2007 – 2009, produktivitas tenaga kerja di wilayah Asean menjadi memburuk, yaitu rata-rata menurun 0,3%, tetapi China dan India naik sebanyak 8,7% dan 4%.

Sementara itu berdasarkan IMD World Competitiveness Year Book tahun 2009, daya saing Indonesia berada di peringkat 42 dimana sebelumnya

Indonesia menduduki peringkat 51 di antara 57 negara yang dinilai. Pada tahun 2010 daya saing Indonesia menduduki peringkat 35 dari 58 negara yang disurvei. Peringkat daya saing Indonesia berada dibawah Singapore, Malaysia dan Thailand.

Masri Hasyar (2009) menyatakan bahwa kualitas tenaga kerja Indonesia semakin dipertanyakan setelah akhir semester 1 tahun 2009, dimana angka pengangguran masih sebesar 8,14 % atau sekitar 9,26 juta jiwa dari 113,74 juta jiwa yang tergolong dalam angkatan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Antony, yang menyatakan bahwa disektor aneka industri khususnya industri garmen dan tekstil, produktivitas tenaga kerja Indonesia menunjukkan kecenderungan yang menurun.

Industri di Indonesia sebagian besar adalah unit usaha dengan skala industri kecil dan menengah. Sektor industri ini cukup berperan dalam penciptaan lapangan kerja yaitu mampu menciptakan kesempatan kerja sebesar 15,1 juta. Sayangnya bila dikaitkan dengan latar belakang pendidikan formal, jumlah tenaga kerja yang terserap di tahun 2009 menunjukkan bahwa kurang lebih 37% diantaranya berpendidikan SD, dan 34% berpendidikan SMP dan SMTA.

Komposisi tenaga kerja ini merupakan masalah struktural di bidang ketenagakerjaan dalam sektor industri karena tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap daya produktivitas. Keadaan ini sangat memerlukan perhatian ke depan terutama bagi industri yang berorientasi ke pasar global. Gambaran mengenai stuktur industri, menurut skala usaha dan jumlah tenaga kerja yang terserap dan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Banyaknya Usaha,Tenaga Kerja Serta Produktivitas Tenaga Kerja
Di Indonesia Tahun 2003-2006

Skala Industri	Satuan	2003 (000)	2004 (000)	2005 (000)	2006 (000)
1.Unit Usaha					
1) Industri kecil	Unit	2.642	2.672	2.554	3.194
2) Industri Menengah & Besar	Unit	20	21	21	30
2.Tenaga Kerja					
1) Industri kecil	Orang	6.364	6.548	6.113	7.817
2) Industri Menengah & Besar	Orang	4.274	4.325	4.227	4.756
3.Produktivitas					
1) Industri kecil	Rupiah	13.550	15.520	19.830	27.300
2) Industri Menengah & Besar		196.260	227.970	257.580	271.790

Sumber : Profil Industri 2006

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri mengalami peningkatan dari tahun 2003 sampai 2006. Pada tahun 2003, jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri kecil adalah sebesar 6.364.000 orang, dan untuk industri menengah dan besar adalah 4.274.000 orang. Pada tahun 2004 yang terserap pada industri kecil sebesar 6.548.000 orang, industri menengah & besar 4.325.000 orang. Pada tahun 2005 tenaga kerja yang terserap pada industri kecil sebesar 6.133.000 orang, industri menengah & besar 4.227.000 orang. Tahun 2006 yaitu sektor industri kecil menyerap tenaga kerja sebesar 7.817.000 orang, industri menengah & besar sebesar 4.756.000 orang. Tingkat produktivitas tenaga kerja pada industri menengah dan besar pada Tahun 2006 sebesar Rp 271,79 juta pertenaga kerja sedangkan industri kecil hanya sebesar Rp 27,30 juta per tenaga kerja. Rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja pada industri kecil dibandingkan dengan industri menengah dan besar disebabkan beberapa faktor antara lain diduga karena teknologi yang digunakan pada umumnya masih tradisional, keterbatasan modal, lemahnya

pemasaran dan lemahnya sumberdaya manusia. (BPS, 2006)

Sejalan dengan perkembangan perekonomian Indonesia, jumlah tenaga kerja semakin meningkat, termasuk tenaga kerja wanita yang semakin meningkat pula dalam keterlibatannya sebagai tenaga kerja. Tercatat pada tahun 2006, angkatan kerja wanita yang bekerja hanya sebesar 48,08 %; pada tahun 2007 sebesar 50,25 %; pada tahun 2008 persentase tersebut meningkat menjadi 51,08% dan terus meningkat pada tahun 2009 sebesar 51,77% (BPS Sakernas, 2009*).*

Keterlibatan wanita dalam berbagai kegiatan ekonomi semakin meningkat ini ditandai dengan dua proses, yaitu: (1) Peningkatan dalam jumlah wanita yang terlibat dalam pekerjaan diluar rumah. Hal ini ditandai dengan kenaikan tingkat partisipasi kerja dari waktu ke waktu; (2) Peningkatan dalam bidang pekerjaan yang dapat dimasuki oleh wanita yang sebelumnya didominasi oleh laki laki. (Sumarsono 2009).

Jumlah dan persentase partisipasi tenaga kerja wanita yang semakin meningkat ini disebabkan baik oleh pengaruh sisi penawaran maupun sisi permintaan. Dari sisi penawaran, peningkatan tersebut disebabkan tingkat pendidikan rata-rata yang semakin tinggi, yang disertai oleh semakin besarnya penerimaan sosial atas wanita yang bekerja di luar rumah. Dari sisi permintaan, perkembangan perekonomian (dari sisi produksi) yang memerlukan tenaga kerja wanita seperti industri tekstil dan garmen, makanan dan minuman serta industri lainnya yang membutuhkan ketelitian dan ketelatenan telah menarik angkatan kerja wanita untuk masuk pasar kerja.

Peranan tenaga kerja wanita sangat dibutuhkan dapat dilihat dari banyaknya tenaga wanita yang direkrut sebagai pekerja pada berbagai perusahaan industri manufaktur dan berbagai perusahaan yang berskala besar, menengah dan kecil. Alasan klasik banyaknya perusahaan tertarik untuk

merekrut tenaga kerja wanita dikarenakan wanita mampu meminimalkan adanya resiko perusahaan dibandingkan dengan tenaga kerja pria. Disamping itu bahwa wanita memiliki keunggulan dalam hal ketelatenan dan ketelitian di dalam menjalankan berbagai pekerjaan produksi pada perusahaan industri. Tetapi pekerja wanita dihadapkan pada kenyataan bahwa produktivitas wanita dalam usahanya berpartisipasi diluar rumah dibatasi oleh sektor domestiknya, sehingga mempengaruhi wanita untuk memasuki perbagai jenis pekerjaan yang ada dipasar kerja (Sumarsono, 2009).

Gambaran mengenai peningkatan partisipasi wanita di pasar kerja, dapat dilihat dengan adanya peningkatan angka partisipasi angkatan kerja wanita dari tahun ke tahun menurut kelompok umur seperti pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Angka Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Menurut Kelompok Umur di IndonesiaTahun 2007 – 2009 (dalam %)

Usia	Tahun		
	2007(%)	**2008(%)**	**2009(%)**
15 - 19	30,88	27,17	29,22
20 - 24	52,77	51,17	53,33
25 - 29	52,12	54,07	53,55
30 - 34	51,60	55,54	54,76
35 - 39	56,62	61,33	58,57
40 - 44	58,92	64,05	62,25
45 - 49	59,71	64,40	63,41
50 - 54	58,36	59,87	61,28
55 - 59	53,92	56,61	56,60
≥ 60	32,52	33,01	33,84

Sumber: BPS Sakernas, 2009

Penyajian data di atas menunjukkan bahwa sampai sekarang ini partisipasi tenaga kerja wanita cukup tinggi walaupun kesempatan dan keputusan masuk ke pasar kerja penuh dengan keterbatasan, terutama wanita sebagai ibu rumah tangga. Adanya partisipasi wanita yang meningkat dari tahun ke tahun dan kreativitas tenaga kerja wanita cukup tinggi, masih tetap menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja yang

dihasilkan. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja wanita merupakan pekerja yang mayoritas masih memiliki tingkat keterampilan yang masih rendah (Trisnawati, 2004). Rendahnya tingkat keterampilan karena para wanita lebih banyak diterima bekerja didalam posisi yang mendapatkan pelatihan kerja yang singkat sehingga *turnover cost* menjadi lebih rendah (Sension, 2001)

Selanjutnya keputusan memasuki pasar kerja yang harus diambil oleh wanita sangatlah kompleks karena pekerja wanita harus mampu untuk memutuskan berapa banyak waktu yang akan dihabiskannya untuk bekerja diluar rumah dan berapa banyak waktu yang digunakan untuk aktivitas dalam rumah tangga per hari, per minggu atau per bulannya. Pilihan antara kedua aktivitas itu merupakan pilihan yang terbuka bagi setiap individu untuk menghabiskan waktunya dengan tuntutan untuk peningkatan produktivitas kerja di tempat kerjanya.

Di sisi lain, rendahnya produktivitas dihampir semua sektor bukan saja dialami oleh Indonesia tetapi juga dinegara-negara berkembang lainnya. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi tingkat produktifitas adalah tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Direktorat Produktivitas).

Hardoyo (2004) menyatakan kelangsungan hidup suatu perusahaan industri ditentukan oleh tingkat produktivitas kerja dari para pekerja di dalam meningkatkan output kerjanya. Output kerja yang dimaksud adalah besarnya jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Besarnya output tersebut tergantung dari input yang diberikan. Input yang dimaksud berupa pengorbanan tenaga dan waktu di dalam menghasilkan hasil kerja.

Mengacu kepada kepentingan perusahaan industri dengan

mempertimbangkan bahwa keterbatasan tenaga kerja sebagai manusia adalah tidak sama dengan mesin, maka dapat dilihat bahwa ada tuntutan bagi setiap tenaga kerja untuk bekerja keras dan ulet agar dapat meningkatkan produktivitasnya dalam rangka meningkatkan pendapatan dan kesejahteraannya. Demikian juga halnya dengan tenaga kerja wanita sebagai manusia, mereka dituntut untuk terus menstabilkan kemampuannya untuk meningkatkan produktivitasnya. Hal tersebut dikarenakan oleh adanya faktor-faktor yang secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap keberadaan tenaga kerja wanita di dalam meningkatkan produktivitasnya (Sastrohadiwiryo 2004).

Faktor-faktor yang dimaksud adalah faktor karakteristik individu, demografi, sosial ekonomi, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah. Faktor-faktor ini merupakan faktor penilaian yang perlu dicermati dalam melihat peningkatan produktivitas kerja wanita, khususnya pada sektor industri kecil, industri menegah dan industri besar.

Faktor karakteristik individu dari pekerja wanita yang bekerja di sektor industri, umumnya dituntut untuk bekerja keras, ulet, kuat dan memiliki etos kerja yang tinggi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Faktor karakteristik individu yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja wanita pada sektor industri sangat ditentukan oleh status kesehatan, masa kerja dan etos kerja. Beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa kesehatan pekerja mempengaruhi produktivitas dan *economic return* (imbal hasil ekonomis) yang diterima pekerja (Bloom dkk., 2001; Pindus dkk., 2000; Schultz, 2002). Individu yang lebih sehat cenderung untuk lebih energik secara fisik dan mental dan akan lebih tangguh sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami hal hal yang bisa mengahalangi dia untuk bekerja (Blom dan Canning, 2003). Disisi lain, kondisi jasmani yang kurang sehat tetap memungkinkan orang bekerja tapi dengan tingkat produktivitas yang rendah .

Karakteristik individu yang lainnya adalah masa kerja. Hill (1990) dalam LIewelyn (1999) menyatakan masa kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja, namun disisi lain Setiawati (2001) dan Budhyani (2008) menemukan bahwa masa kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan temuan ini mungkin terjadi karena adanya perbedaan waktu dan obyek penelitian.

Selain itu ditemukan pula fakta bahwa peningkatan produktifitas dari pekerja wanita pada sektor industri dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung oleh kondisi demografis pekerja. Kondisi demografis tersebut dilihat dari aspek kondisi alam, kebiasaan yang ada dalam suatu wilayah dan prospek budaya yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi seseorang untuk bekerja dalam meningkatkan produktivitasnya. Dalam kenyataannya, kebanyakan wanita yang bekerja pada sektor industri adalah pekerja wanita yang memiliki umur yang sangat bervariasi. Selain itu, mereka pada umumnya mempunyai tanggungan dan ikut membantu dalam menanggung beban keluarga dikarenakan mereka tinggal di wilayah yang tuntutan hidupnya sangat tinggi.

Penelitian yang dilakukan Budhyani (2008) menemukan bahwa umur mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja dari para pengrajin wanita, ini berarti bahwa jika usia semakin meningkat maka produktivitas semakin meningkat. Hal ini berbeda dengan LIewelyn (1999) yang mendapati bahwa umur mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap produktivitas. Sementara Semmaila (2008) menemukan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap produktifitas. Variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah jumlah tanggungan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah tanggungan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif (Semmaila, 2008) namun menurut Troena (1996) jumlah tanggungan berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas.

Kenyataan lain yang ditemukan dalam penelitian adalah adanya faktor sosial ekonomi yang mempengaruhi produktivitas kerja wanita di sektor industri, yaitu kesenjangan sosial ekonomi khususnya yang berkaitan dengan tingkat upah para pekerja yang memperlihatkan adanya perbedaan antara pekerja yang senior dan junior yang sering menimbulkan diskriminasi kerja, permasalahan jumlah jam kerja dengan pembagian unit kerja yang tidak adil, dan masalah tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan sistem upah yang diterapkan oleh suatu perusahaan, yang dampaknya mempengaruhi produktivitas pekerja wanita pada sektor industri.

Faktor sosial ekonomi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari pekerja wanita dalam industri adalah kesenjangan sosial ekonomi yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, dan tingkat upah. Beberapa hasil penelitian menunjukkan pendidikan memiliki peranan yang universal didalam menentukan besarnya pendapatan (Blaug 1972; Card,1999; Cohn dan Addison; 1998 dalam Pandey 2007). Pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas (Becker, 1993) yang artinya semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Tetapi peneliti lain menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas (Setiawati, 2001 dan Semmaila, 2008). Sementara itu Choudhry (2009) menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Demikian juga tingkat upah, yang didapati berpengaruh secara signifikan dan positif. Sedangkan menurut Troena (1996) upah mempunyai pengaruh yang tidak langsung terhadap peningkatan produktivitas. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa level ketidaksetaraan upah yang lebih besar pada industri manufaktur di satu tahun tertentu tidak memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas didalam periode tahun berikutnya (Sakamoto, 2008).

Kenyataan yang terjadi di lapangan adalah bahwa masih ada banyak

tenaga pekerja wanita di sektor industri yang sering mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, tidak harmonis dan menyebabkan motivasi kerja rendah dalam meningkatkan produktivitasnya, hubungan kerja yang tidak harmonis dan sarana kerja yang tidak tersedia dan tidak sesuai dengan standar kesehatan, yang pada akhirnya banyak pekerja yang tidak menunjukkan produktivitas kerja tinggi dan bahkan banyak pekerja keluar dari pekerjaannya. Lingkungan kerja mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja wanita lewat variabel kondisi kerja, hubungan kerja dan sarana kerja, dan ini perlu dicermati lebih mendalam untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas. Temuan Troena (1996) dan Semmaila (2007) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif .

Faktor lain yang akan berpengaruh adalah adanya beberapa kebijakan pemerintah yang melindungi hak-hak para pekerja dalam usaha untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja seperti adanya sistem perlindungan upah, jaminan sosial, perlindungan terhadap perempuan serta adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang akan meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan tenaga kerja.

Propinsi Sulawesi Selatan, berdasarkan hasil Sakernas 2007, memiliki penduduk usia kerja sebanyak 5.423.403 yang terdiri laki laki sebanyak 2.595.613 atau 47,86 % dan wanita sebanyak 2.827.790 jiwa atau 52,14 %. Keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi terus memperlihatkan peningkatan dan ini menyentuh semua sektor, bahkan sampai ke bidang-bidang yang selama ini banyak didominasi laki laki. Meningkatnya jumlah wanita sebagai tenaga kerja juga menunjukkan adanya perubahan nilai yang memberi peluang pada wanita untuk berpindah dari ranah domestik ke ranah produktif yaitu dari ranah yang tidak menghasilkan pendapatan ke ranah yang menghasilkan pendapatan (Disnakertrans, 2008).

Krisis moneter yang terjadi pada pertengahan tahun 1997 membawa dampak negatif terhadap perkembangan industri. Namun pada tahun 2002 kondisi perekonomian mulai membaik, dimana hal ini tercermin pada peningkatan jumlah perusahaan yang mengalami peningkatan setiap tahunnya dimana pada tahun 2002 jumlah industri sebanyak 295, pada tahun 2005 naik menjadi 332 dan 2006 naik menjadi 398 unit (BPS, 2007).

Kondisi serupa juga terjadi di Kota Makassar. Berdasarkan data untuk kota Makassar, jumlah penduduk di Makassar adalah 1,2 juta atau 15,72% dari penduduk Sulawesi Selatan, sedangkan jumlah angkatan kerjanya sebanyak 470.050 orang dimana 216.646 orang adalah wanita atau jumlah terbesar dari seluruh penyebaran angkatan kerja di Sulawesi Selatan (BPS, 2009).

Kehadiran industri kecil, menengah dan besar memberikan alternatif baru dalam membuka kesempatan kerja bagi wanita, namun untuk dapat bekerja diperlukan keterampilan untuk memungkinkan penggunaan tenaga kerja wanita secara produktif dan efisien. Meningkatnya peluang kerja bagi wanita terutama pada sektor industri dapat ditafsirkan sebagai akibat dari, pertama, karena banyak industri yang menuntut ketelitian dan ketekunan serta sifat sifat lain yang biasanya dimiliki wanita; yang kedua, kondisi yang dituntut oleh tenaga kerja wanita lebih ringan dari pada dari tenaga kerja pria sehingga memberikan keuntungan yang lebih besar bagi pengusaha. Wanita dalam keputusannya untuk turut berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja selain dipengaruhi oleh status perkawinan juga dipengaruhi faktor usia, pendidikan, dan pendapatan. Masalah utama dari pekerja wanita adalah latar belakang sosial ekonomi yang rendah sehingga wanita terpaksa harus bekerja (Istifadah 2004). Selain itu keterlibatan wanita juga disebabkan karena adanya jumlah tanggungan keluarga serta keinginan membantu peningkatan pendapatan keluarga. Dipilihnya tenaga kerja wanita dalam penelitian ini adalah karena pertimbangan besarnya potensi tenaga

kerja wanita di sektor industri dan selain itu juga karena juga peranannya dalam pembentukan ekonomi keluarga .

Kota Makassar sebagai ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai potensi besar dalam pengembangan sektor industri. Pengembangan sektor industri akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja di luar sektor pertanian. Penyerapan tenaga kerja untuk subsektor industri kecil, menengah, dan besar di daerah ini mempunyai gejala yang sama dengan yang terjadi di tingkat nasional, yaitu mempunyai tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Adapun perkembangan penyerapan tenaga kerja sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2008 pada sektor industri di Makassar dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja, Jumlah Perusahaan Serta Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri di Makassar Tahun 2005-2008

Uraian	2005	2006	2007	2008
Industri Menengah & Besar				
Jumlah Tenaga Kerja	11.980	12.742	13.209	13.515
Jumlah Perusahaan	260	284	304	322
Nilai Produksi (Rp 000)	1.805.451.041	2.071.507.278	2.248.285.903	2.456.095.999
Produktivitas T K	150.705.429	162.573.165	170.208.638	181.731.113
Industri Kecil				
Jumlah Tenaga Kerja	32.925	33.220	33.048	33.907
Jumlah Perusahaan	4.392	4.463	4.559	4.630
Nilai Produksi (Rp 000)	620.350.902	637.975.323	669.897.050	694.823.661
Produktivitas T K	18.841.333	19.204.555	19.408.970	20.492.041

Sumber : Dinas Perindag Makassar, 2009

Tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi pada industri kecil lebih disebabkan karena karakteristik usahanya mempunyai karakter yang berbeda dengan perusahaan yang berskala besar misalnya: (1) kegiatan usahanya bersifat informal, (2) skala usahanya yang relatif terbatas atau kecil, (3) dikelola oleh keluarga, (4) pengalaman bisnis sederhana, (5) modal yang digunakan kecil, dan (6) bersifat padat karya, cenderung tumbuh secara berkelompok menurut jenisnya atau berbentuk sentra dan berakar dari bakat keterampilan

atau bakat seni masyarakat. Namun demikian tingkat penyerapannya cukup tinggi dan dibarengi dengan peningkatan produktivitas walaupun dengan jumlah yang sangat kecil terutama pada industri kecil. Jika dibandingkan dengan industri menengah dan industri besar umlah tenaga kerja yang terserap lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri kecil tapi dalam hal produktivitas tenaga kerja industri menengah dan industri besar memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan Tabel 1.3 pada tahun 2008 jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri menengah dan besar sebesar 15.515 orang dengan tingkat produktivitas Rp 181.731.113 pertahun sedangkan pada industri kecil pada tahun yang sama jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak33.907 orang tapi dengan tingkat produktivitas sebesar Rp 20.492.04. hal ini yang mendorong penulis untuk mengetahui faktor factor apa saja yang menyebabkan adanya perbedaan tersebut.

Kota Makassar terdapat beberapa perusahaan industri yang mempekerjakan banyak tenaga kerja wanita, yang disinyalir memiliki produktivitas yang rendah. Produktivitas kerja yang rendah dikarenakan kualitas SDM. Kualitas dan kemampuan para pekerja dipengaruhi tingkat pendidikan, latihan kerja, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan data BPS Sakernas (2007), tingkat pendidikan pekerja wanita didominasi tingkat pendidikan tidak tamat SD sebanyak 58,76 %. Tingkat pendidikan yang rendah membuat tingkat upah yang diperoleh juga rendah, dan selanjtunya penghasilannya juga rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan karyawan umumnya sangat terbatas, terutama karyawan yang berpenghasilan rendah sehingga diperlukan perbaikan penghasilan yang akan meningkatkan kemampuan fisiknya yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan produktivitas.

Perbaikan di bidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan fisik karyawan. Disamping itu tingkat upah dan jaminan sosial yang lebih baik yang menunjukkan adanya kepastian dan keberlangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh merupakan daya pendorong yang besar untuk meningkatkan produktivitas.

Kota Makassar memiliki tiga etnis (golongan) yaitu etnis Bugis, Makassar dan Toraja yang terikat oleh kesamaan identitas budaya yang berupa konsep "*Siri*", dimana konsep ini mengatur bagaimana seharusnya orang berperilaku dalam membangun tatanan kehidupan sosial yang memungkinkan seseorang dapat menjalankan perannya sesuai dengan kedudukan yang telah dilegitimasi masyarakat. *"Siri"* dalam konteks kekinian adalah kesadaran akan harga diri, kehormatan dan martabat manusia yang harus dipahami secara luas sebagai budaya yang menggerakkan dinamika kehidupan sosial (Mattulada, 2009). Sistem sosial yang tumbuh dalam masyarakat sebagai makna dari *"siri"* menyebabkan pemaknaan tiap masyarakat terhadap suatu jenis pekerjaan berbeda-beda. Oleh karena itu dalam upaya peningkatan daya saing, dinamika serta produktivitas tinggi maka konsep *'siri'* perlu didekonstruksi menjadi etos kerja, sehingga *"siri"* tidak sekedar menjadi sebuah nama tetapi benar-benar menjadi daya dorong dalam upaya peningkatan produktivitas (Hamid, 2009). Dalam konteks masyarakat Bugis Makassar terjadi ketimpangan peran antara perempuan dengan laki-laki. Pada satu sisi perempuan sangat dihormati tetapi pada sisi lain perempuan ditempatkan menjadi subordinat. Sesuai dengan falsafah Bugis Makassar, ranah perempuan hanya mencakup wilayah dirumah yang berarti bahwa peran perempuan lebih banyak pada area domestik sedangkan laki-laki menjadi pencari nafkah utama. Peran perempuan ditekankan

harus bisa memelihara dirinya agar terhindar dari rasa malu, harus bisa memasak dan melaksanakan tugas-tugas rumah tangga, mengatur keuangan rumah tangga, menjadi partner yang baik bagi suami. Jadi perempuan harus selalu berhubungan dengan peran domestiknya.

Beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja wanita masih rendah, antara lain: (1) Menurut Ditjen Bina Lindung Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja, sebanyak 25% tenaga kerja wanita di sektor industri bekerja dengan tingkat produktivitas dibawah rata-rata, 35% sama dengan rata rata, 30,4 % diatas rata-rata dan 9,4% tidak dapat dievaluasi; (2) Penelitian lain yang dilakukan oleh Balai Pengembangan Produktivitas Daerah Kanwil Depnaker Propinsi Jawa Timur dengan obyek penelitian yang sama yaitu tenaga kerja wanita dengan sampel pabrik permen dan pabrik rokok mendapati bahwa tenaga kerja wanita mempunyai indeks produktivitas kurang dari satu sangat dominan (IP < 1) yaitu 77,9 % di pabrik permen dan 81,2 % di pabrik rokok; (3) Penelitian yang dilakukan oleh Troena (1996) dengan obyek penelitian tenaga kerja wanita pada pabrik rokok kretek di Jawa Timur mendapati bahwa rata rata tingkat indeks produktivitas adalah sebesar 0,93 (IP = 0,93)

Uraian-uraian tersebut di atas merupakan gambaran dari aspek ketenagakerjaan yang ada di Indonesia secara umum dan secara khusus di Kota Makassar sebagai kasus untuk diteliti yaitu analisis produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada sektor industri di kota Makassar, Sulawesi Selatan.

1.2. Perumusan Masalah

Tenaga kerja adalah salah satu unsur yang esensial bagi perusahaan industri dan karena adanya sifat esensial tersebut maka seringkali penggunaan tenaga kerja menjadi tidak manusiawi, karena perusahaan senantiasa mempertimbangkan dan mengambil suatu keputusan yang menguntungkan

perusahaan. Sektor industri memiliki tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Demikian pula jumlah pekerja wanita yang terserap adalah cukup tinggi, namun memiliki produktivitas yang rendah. Rendahnya tingkat produktivitas pekerja wanita disebabkan antara lain oleh rendahnya tingkat pendidikan dan ini nampak pada jumlah jam kerja yang digunakan. Berdasarkan data Sakernas 2007, pekerja wanita memiliki jumlah jam kerja < 35 jam perminggu sebesar 50,27 % dan jam kerja > 35 jam sebesar 49,73 %. Kondisi ini menggambarkan bahwa wanita telah memiliki kemampuan untuk memanfaatkan waktu secara optimal, namun diperlukan adanya kebijakan yang memperhatikan kebutuhan wanita sesuai dengan kodratnya seperti pekerja yang sedang haid, apalagi hamil dan menyusui maka sangat diharapkan adanya kesadaran bersama bahwa pekerja wanita perlu mendapatkan haknya untuk menjalankan perannya sebagai wanita, dengan tetap memberi kesempatan melaksanakan peran produktifnya untuk tetap bekerja (Disnakertrans 2008).

Wanita mempunyai peran ganda yaitu sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga yang mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita. Masalah utama yang dihadapi wanita bekerja adalah membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Salah satu akibatnya dari tidak terpenuhinya tuntutan keluarga yang dialami karyawan dapat menyebabkan ketidakhadiran. Ketidakhadiran dapat menurunkan produktivitas (Nirawati,2009).

Selain itu pekerjaan diharapkan memberikan upah yang wajar bagi sang pekerja, yang artinya adalah bisa memperbaiki keadaan ekonomi keluarga. Namun tidak jarang kebutuhan yang mendesak membuat pekerja bersedia mencurahkan waktu yang banyak walaupun upah yang diterimanya tidak wajar atau tidak sebanding. Upah yang rendah juga adalah akibat dari tingkat pendidikan yang rendah sehingga penghasilan rendah yang menyebabkan

rendahnya tingkat konsumsi. Kekurangan gizi pada umumnya dapat menyebabkan tingkat kesehatan yang rendah yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Keadaan ekonomi yang berat serta tingkat penghasilan keluarga yang rendah mendorong wanita untuk bekerja. Wanita memiliki upah rata rata lebih rendah dari pria, karena pekerja wanita pada umumnya memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Namun demikian tingkat produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat upah tapi juga dipengaruhi faktor lain seperti: kesehatan, masa kerja, pendidikan, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah yang melindungi hak hak pekerja. Belum adanya jaminan sosial tenaga kerja nasional membawa konsekwensi bahwa hanya sebagian kecil penduduk yang menerima tunjangan di hari tua yaitu pegawai negeri dan sebagian pegawai swasta. Di Makassar, tenaga kerja yang terdaftar program Jamsostek baru tercatat 125 ribu orang. Hal ini disebabkan belum tersebar luasnya manfaat dari produk yang dikeluarkan Jamsostek karena masih lemahnya koordinasi antara PT. Jamsostek dengan pihak pemerintah daerah setempat, yaitu Disnaker Makassar sehingga pelaku usaha kurang percaya untuk mendaftarkan tenaga kerja mereka. Belum adanya jaminan sosial berupa tunjangan hari tua ini membawa konsekwensi bahwa agar pekerja dapat mencukupi kebutuhan keperluan sehari-hari, mereka tetap harus bekerja walaupun telah memasuki usia pensiun. Beranjak dari identifikasi tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), faktor demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada sektor industri kecil, industri menengah dan industri besar di kota Makassar?

2. Apakah ada perbedaan produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada sektor industri di Kota Makassar Sulawesi Selatan?
3. Apakah ada perbedaan produktivitas pekerja wanita antara industri kecil, industri menengah dan industri besar di kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Beranjak dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada sektor industri kecil, industri menengah dan industri besar di kota Makassar.
2. Untuk menganalisis perbedaan produktivitas pekerja wanita antara etnis Bugis, Makassar dengan Toraja pada sektor industri di kota Makassar, Sulawesi Selatan.
3. Untuk menganalisis perbedaan produktivitas pekerja wanita pada industri kecil, industri menengah dan industri besar di Kota Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan memberikan kontribusi atau mamfaat sebagai berikut**:**

1. **Bagi Ilmu pengetahuan.**

   Untuk memberikan kontribusi bagi wacana ilmiah di bidang ekonomi sumber daya manusia serta bahan bagi penelitian lain selanjutnya.

2. **Bagi Industri.**

   Sebagai bahan masukan bagi perusahaan industri untuk memperhatikan permasalahan ketenagakerjaan khususnya wanita dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

3. Bagi Pemerintah

Sebagai masukan bagi pemerintah dalam otonomi daerah ,untuk dijadikan bahan kajian dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pengembangan dan pembinaan Industri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian peneliti terdahulu

Terkait dengan faktor faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah penelitian yang dilakukan Chansarn (2010) terhadap tingkat pertumbuhan produktivitas tenaga kerja pada 30 negara yang dikelompokkan dalam 4 kelompok termasuk Negara G7, Negara maju Timur Dan Barat dan Negara berkembang menemukan bahwa tingkat pertumbuhan produktivitas tenaga kerja setiap Negara kecuali Filipina lebih dari 4% pertahun selama tahun 1981 – 2005 dan variabel pendidikan dan kemajuan teknologi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga bkerja.

Choudhry (2009) dalam penelitiannya dengan mengunakan data panel lintas negara dari 45 negara periode 1980-2005 menemukan bahwa pendidikan, ICT, *financial depth* mempunyai pengaruh positip dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Affrooz (2010) dalam penelitiannya pada industri makanan di Iran dengan menggunakan peran modal manusia terhadap produktivitas tenaga kerja dalam periode 1995-2006 menemukan bahwa pekerja berpendidikan dan pekerja terampil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Temuannya menunjukkan bahwa jika ratio pekerja berpendidikan naik 1% produktivitas naik sebesar 0,14% dan jika ratio pekerja terampil naik 1% maka produktivitas naik sebesar 0,42%.

Bloom dan Caning (2003) dalam penelitiannya menemukan bahwa rendahnya produktivitas dikebanyakan negara berkembang bersumber dari lemahnya kekuatan dan kesahatan fisik para pekerja yang merupakan akibat dari rendahnya tingkat pendapatan, demikian juga dalam penelitian Bloom (2001) menemukan bahwa

kesehatan pekerja mempengaruhi produktivitas , kondisi jasmani yang kurang sehat tetap memungkinkan orang bekerja tapi dengan produktivitas yang rendah. Individu yang sehat cenderung energik secara fisik dan mental dan lebih tangguh sehingga kecil kemungkinannya untuk mengalami hal hal yang menghalangi bekerja.

Chung (1999) dalam penelitiannya yang menggunakan teori modal manusia mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan investasi penting dalam hal peningkatan produktivitas . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika pekerja bekerja selama 15 tahun, peningkatan upah secara akumulatif sebesar 21,6% dan bagi pekerja selama 30 tahuan akan didapatkan peningkatan upah secara akumulatif sebesar 56,2%.

Hsieh dan Klenow (2009) mendapati bahwa para pekerja di dalam sektor sektor manufaktur di China dan India masih belum di alokasikan ke perusahaan perusahaan yang paling produktif sehingga membuka peluang untuk melakukan ulang terhadap pekerja dengan cara yang bisa meningkatkan produktivitas.

Dearden (2006) dengan memfokuskan pada pengaruh pelatihan dengan menggunakan data level industri di Inggeris melakukan estimasi secara terpisah antara persamaan upah dan persamaan produksi menemukan bahwa pengaruh pelatihan secara substansial lebih besar dari pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja.

Jones (2001) mengestimasi fungsi produksi pada level perusahaan secara bersamaan dengan persamaan upah level individu untuk Ghana mendapati bahwa wanita memiliki produktivitas yang rendah sebesar 42-62% dan memiliki upah yang lebih brendah 12-15%. Fokus penelitiannya adalah reward yang didapatkan untuk tambahan satu tahun pada masa sekolah yang diestimasikan sebesar keuntungan produktivitas yang didapatkan dari pendidikan yaitu keduanya adalah sama sama 7

persen pertahun. Brigsten (2000) mengukur hubungan antara upah dan produktivitas secara tidak langsung. Mereka mengestimasi return yang didapatkan dari pendidikan di tiga Negara sub Sahara yaitu Tanzania, Kenya dan Zimbabwe. menggunakan upah standar, kemudian melakukan estimasih secara terpisah terhadap fungsi produksi termasuk level pendidikan sebagai proksi dari kapital manusia. Temuan dari penelitian ini adalah di Tanzania Negara yang paling miskin dari ketiganya , upah didapati mengalami deviasi besar dan signifikan terhadap produktivitas. Kesenjangan ini didapati jauh lebih kecil dan semuanya tidak signifikan di Zimbabwe yang relatif lebih berkembang sementara untuk Kenya didapati kesenjangan yang sedang, dimana dugaan tentang remunerasi setara bisa ditolak untuk variabel pengalaman kerja tapi tidak untuk variabel pendidikan. Bukti tidak langsung tentang hubungan antar upah dan produktivitas adalah peningkatan upah di dalam sebuah pabrik akan paling banyak terjadi ketika pelatihan diberikan sambil bekerja .

Grajek (2001) dan Keane dan Prasad (2002) menemukan bahwa wanita yang memiliki pendidikan diploma mendapatkan pendapatan yang lebih besar 45,5% dari wanita yang memiliki pendidikan sekolah dasar. Tingkat upah pada pekerja wanita memiliki kecenderungan lebih rendah di bandingkan dengan pekera laki laki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara laki laki dan wanita walaupun memiliki tingkat pendidikan yang sama, pada awalnya wanita memiliki uapah 7% lebih kecil dari laki laki dan setelah 15 tahun perbedaan itu meningkat menjadi 40%. Perbedaan disebabkan perbedaan jam kerja.

2.2. Pengertian produktivitas

Perkataan produktivitas muncul untuk pertama kali pada tahun 1776 dalam suatu makalah yang disusun oleh sarjana ekonomi Perancis bernama Quesnay

(pendiri aliran Physiokrat). Tetapi menurut Walter Aigner dalam karyanya "*Motivation and Awarenes*", filosofi dan spirit dari produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna dan produktivitas adalah keinginan (*will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Pemahaman mengenai konsep produktivitas hingga kini belum mencapai suatu kesepakatan atau mencapai kesepakatan yang sama. Konsep produktivitas masih dalam taraf mencari bentuk dalam berbagai disiplin ilmu keteknikan, ilmu sosial dan ilmu ekonomi. Oleh karena itu produktivitas belum merupakan suatu ilmu yang berdiri sendiri. Produktivitas tidak juga didominasi oleh ilmu tertentu tapi istilah produktivitas sering digunakan dalam ilmu keteknikan dan ilmu ekonomi .

Konsep produktivitas dalam ilmu ekonomi selalu dikaitkan antara output dan input. Sebagaimana yang dikemukakan oleh *Organization for Economic Cooperation And Development (OECD)*, pada dasarnya produktivitas adalah output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan. Selanjutnya menurut *International Labour Organization (ILO)*, produktivitas adalah perbandingan elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan. Elemen produksi tersebut berupa tanah, kapital, buruh dan organisasi. Menurut Dewan Produktivitas Nasional, produktivitas didefinisikan dari berbagai sudut yaitu (a) secara filosofi, produktivitas adalah sebuah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini, (b) secara ekonomis produktivitas merupakan pandangan tentang bagaimana perolehan hasil yang dicapai (*output*) bisa sebesar besarnya dengan pengorbanan sumber daya yang digunakan (*input*) yang sekecil-kecilnya, (c) secara teknis produktivitas dapat diformulasikan sebagi output yang dibagi dengan input. Dari

berbagai defenisi tersebut dapat dilihat bahwa konsep produktivitas hanya mengacu pada aspek luaran saja (produktivitas fisik).

Kopelman (1986) secara lebih luas lagi mengartikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produktivitas di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang mereflesikan bagaimana pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan luaran (*output*). Konsepsi ini bersifat kontekstual, sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi baik pada suatu organisasi, industri ataupun pada perekonomian secara nasional.

Simanjuntak (1985) mengemukakan bahwa secara filosofis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Djayakusuma (2004) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan dalam dua pengertian yaitu pengertian secara makro dan secara mikro. Produktivitas dalam tinjauan secara makro adalah pengoptimalan hasil kerja sebagai output kerja berbanding dengan peminimalan berbagai bentuk masukan-masukan kerja sebagai input kerja. Formulasi produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

Produktivitas = Output / Input

Apabila produktivitas meningkat, berarti hasil kerja berupa output kerja meningkat dan input kerja yang dikeluarkan sedikit atau dengan kata lain produktivitas kerja yang tinggi adalah keuntungan hasil kerja yang banyak berbanding dengan biaya kerja yang dikeluarkan rendah. Sedangkan pengertian secara mikro, produktivitas adalah melakukan aktivitas kerja untuk menghasilkan

hasil kerja yang produktif. Penilaian produktif adalah hasil kerja yang optimal.

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai "kekuatan" untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa. Produktivitas itu penting sekali, karena pendapatan nasional atau GNP banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja. Dengan kata lain pendapatan nasional atau GNP melaju cepat dari faktor masukan.

2.3. Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerjanya, mengharapkan setiap karyawannya untuk menunjukkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang dimaksud adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Hotimmore menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas aktualisasi kerja setiap hari sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Lebih lanjut dikemukakan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria tersebut adalah kuantitas, kualitas, efisien dan efektifitas.

Tidak dipungkiri, saat ini produktivitas kerja menjadi hal penting mengingat dalam menjalankan aktivitas kerja, setiap karyawan dihadapkan adanya persaingan kerja, sehingga dituntut untuk berproduktivitas kerja yang tinggi. Ini dikemukakan oleh Simamora (2002), yang memberikan pengertian tentang produktivitas kerja sebagai sesuatu yang didayagunakan untuk mempromosikan beraneka rupa tujuan

dan sasaran manajemen yang secara sistematis bisa mendorong tingkat hasil kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian produktivitas kerja dilakukan dengan mengacu kepada pencapaian hasil kerja dari tugas pokok dan fungsi yang diwewenangkan.

Dewasa ini, produktivitas kerja individu mendapat perhatian yang cukup besar. Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas kerja manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai untuk mendapat penilaian. Produktivitas kerja dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika kerja secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui pengubahan unsur-unsur kuantitas, kualitas, efisien dan efektif.

Sulastomo (2000) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah individu sebagai sumberdaya manusia yang memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja sampai ke tingkat yang tertinggi, mendapatkan penghargaan apabila dinilai melaksanakan tugas dengan baik, mengetahui secara pasti tentang karir yang ingin diraihnya, mendapatkan perlakuan obyektif atas dasar produktivitas kerja, bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar sesuai dengan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektifitas, dan pada umumnya tidak hanya sekedar melakukan kegiatan yang sifatnya rutin sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Berbagai tinjauan konsep dalam produktivitas ketenagakerjaan di atas, dalam dunia kerja menunjukkan bahwa istilah produktivitas merupakan istilah lazim yang digunakan untuk mengukur hasil kerja yang dicapai atas segala bentuk kegiatan yang dilaksanakan dalam mencapai tujuan. Hidayat (1986) menyatakan bahwa untuk mencapai yang kita inginkan, terlebih dahulu harus ada upaya berupa

pengorbanan. Tanpa masukan (*input*) tak dapat diperoleh keluaran (*output*). Secara sederhana dan teknis pengertian produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan yang terpakai. Kalau dalam rasio tersebut masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran ikut diperhitungkan sebagai masukan hanya sebagian saja maka disebut produktivitas parsial.

Passay (1991) menyatakan bahwa produktivitas pekerja diukur sebagai rasio antara output dimana input ini merupakan ukuran kasar. Masalahnya berkaitan dengan penyebut dan pembilang itu sendiri, yaitu keputusan tentang cara bagaimana output dan input itu harus diukur. L. Greenberg mendefinisikan produktivitas pekerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, serta perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum (Sinungan, 2008).

Dalam teori mikro, produktivitas pekerja dapat diartikan secara marginal (marginal product) ataupun secara rata rata (average product). Pendekatan pengukuran ini bisa dilakukan secara rata-rata dan secara marginal dengan rumus:

PR = PT: P dan PM = dPT : dP

Keterangan:

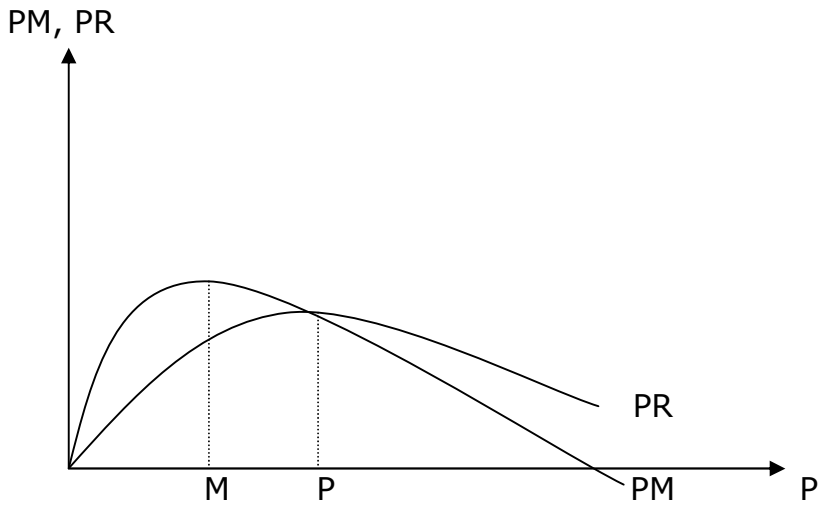
PR : produksi rata-rata (average product)

PM : produksi marginal (marginal product)

PT : produksi total (total production)

P : jumlah satuan pekerja (misalnya, orang, jam)

Pendekatan secara rata-rata dan pendekatan secara marginal digambarkan dalam Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Produktivitas Rata-rata dan Produktivitas Marginal

Dalam Gambar 2.1 diatas, sumbu horizontal menunjukkan jumlah satuan pekerja, sumbu tegak memperlihatkan PR dan PM. Tampak dari gambar ini baik PR maupun PM tergantung pada jumlah satuan pekerja yang digunakan. Pada penggunaan konsep PR penambahan jumlah satuan pekerja selalu disertai dengan kenaikan produktivitas sampai titik P. Lewat titik P penambahan satuan pekerja disertai dengan penurunan produktivitas. Pada konsep PM penambahan jumlah satuan pekerja juga disertai dengan kenaikan produktivitas dan mencapai puncaknya lebih cepat yaitu pada titik M dan bukan pada titik P. Setelah lewat titik puncak ini maka akan terjadi penurunan produktivitas. Peningkatan teknologi menyebabkan kurva itu bergeser ke atas.

Dalam teori ekonomi, produktivitas merupakan suatu pengukuran output. Pengukuran ini merupakan pengukuran relatif (output terhadap input) untuk membedakan dari pengukuran absolut (output) yaitu dengan produksi total. Jadi, untuk menghitung produktivitas harus diketahui lebih dahulu produksi total, tanpa mengetahui produksi total kita tak dapat menghitung produktivitas.

Dalam kerangka ekonomi makro, sering konsep produktivitas dikaitkan dengan harga output, yaitu konsep produktivitas dalam arti produktivitas rata-rata, dikalikan dengan harga output. Produktivitas dalam analisis makro, merupakan pengukuran empiris hasil produksi. Hal ini berbeda dengan produktivitas dalam analisis ekonomi mikro, yang memandangnya sebagai kemampuan maksimal dalam menghasilkan output. Produktivitas dalam analisis makro tersebut adalah produktivitas dalam arti analisis mikro yang telah digabung dengan angka efisiensi penggunaan kemampuan tersebut.

Produktivitas dalam analisis makro tersebut juga berbeda dengan produktivitas yang dianut Depnaker. Produktivitas menurut Depnaker mengacu pada kemampuan produksi yang belum tentu direalisasi menjadi tindakan produksi, sehingga serupa dengan konsep dalam teori ekonomi mikro. Lebih lanjut dalam analisis ekonomi makro, sebagai satuan pekerja sering dipakai jumlah orang dan bukan jam kerja. Dengan demikian produktivitas menurut konsep ekonomi makro dapat berubah karena empat hal yaitu perubahan jumlah pekerja (dalam orang), perubahan jumlah jam kerja, pergeseran fungsi produksi (yang mencerminkan mutu pekerja) dan perubahan kondisi pasar (yang mempengaruhi tingkat harga).

Simanjuntak (1985) memandang bahwa peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam 4 (empat) bentuk, yaitu: jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama, jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang, jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil, dan jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Dalam berbagai referensi terdapat beberapa pengelompokkan mengenai produktivitas, yaitu:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah rasio dari pada apa yang dihasilkan *(output)* terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan *(input).*
2. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari 3 faktor esensial yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Dari berbagai pengertian atau rumusan yang dipaparkan, sekalipun diungkapkan dalam struktur kata yang berbeda, tetapi intinya semuanya mengarah pada tujuan yang sama, yakni mencapai tingkat kualitas hidup hari ini yang lebih baik dari hari kemarin dan hidup hari esok lebih baik daripada hari ini.

2.3. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkat ekonomi. Pengukuran produktivitas yang sering digunakan adalah:

a. Pengukuran produktivitas dengan model *engineering,* cara ini lebih mengacu pada lingkungan fisik.
b. Pengukuran produktivitas dengan model *accounting,* cara ini lebih mengacu pada lingkungan pasar.

Kedua model pengukuran produktivitas ini dapat digunakan dalam berbagai dimensi yaitu: (1) dimensi nasional, yang biasa disebut pengukuran produktivitas tingkat makro, (2) dimensi industri, sering disebut pengukuran produktivitas tingkat industri, dan (3) dimensi organisasi, disebut sebagai pengukuran produktivitas perusahaan

Menurut Gaspersz (1998), pengukuran produktivitas dikenal dengan dua model pengukuran yaitu: model pengukuran produktivitas berdasarkan pendekatan rasio output/input dan model pengukuran produktivitas berdasarkan pendekatan angka indeks.

2.3.1. Model Pengukuran Produktivitas Berdasarkan Pendekatan Rasio Output/Input

Model pengukuran produktivitas yang paling sederhana adalah pendekatan rasio output/input. Pengukuran produktivitas berdasarkan pendekatan rasio output/input akan mampu menghasilkan tiga jenis ukuran produktivitas, yaitu: (1) produktivitas parsial, (2) produktivitas faktor-total dan (3) produktivitas total.

Produktivitas parsial sering juga disebut produktivitas faktor tunggal (*single-factor productivity*), yaitu rasio dari output terhadap salah satu jenis input. Sebagai contoh, produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran produktivitas parsial bagi input tenaga kerja yang diukur berdasarkan rasio output terhadap input tenaga kerja. Produktivitas total merupakan rasio dari output total terhadap input total (semua input yang digunakan dalam proses produksi). Berdasarkan definisi ini tampak bahwa ukuran produktivitas total merefleksikan dampak penggunaan semua input secara bersama dalam memproduksi output. Sinungan (2008) menyatakan pengukuran produktivitas parsial, produktivitas faktor total, maupun produktivitas total, dapat menggunakan satuan fisik dari output dan input (ukuran berat, panjang, isi, dan lain-lain) atau satuan moneter dari output dan input (dollar, rupiah, dll).

Meskipun sering mengajukan definisi yang berbeda tentang produktivitas, namun definisi itu harus mengaitkan produktivitas secara langsung dengar aspek-aspek kualitas, efektifitas, dan efisiensi. Dalam hal ini produktivitas harus didefinisikan sebagai rasio antara efektifitas pencapaian pada tingkat kualitas

tertentu (output) dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya (input). Dengan demikian sebelum melakukan pengukuran produktivitas pada sistem apa saja, terlebih dahulu harus dirumuskan secara jelas output apa yang diharapkan dari sistem itu dan sumber-sumber daya (input*)* apa saja yang akan dipergunakan dalam proses sistem tersebut untuk menghasilkan output itu. Dengan demikian pengukuran produktivitas harus mampu mencerminkan performansi dari sistem itu berkaitan dengan transformasi nilai tambah dari input menjadi output.

2.3.2. Model Pengukuran Produktivitas Berdasarkan Pendekatan Angka Indeks

Pada dasarnya angka indeks merupakan suatu besaran yang menunjukkan variasi perubahan dalam waktu atau ruang mengenai suatu hal tertentu. Penggunaan angka indeks yang telah umum dilakukan terutama dalam bidang ekonomi adalah indeks harga dan indeks produksi sepanjang waktu tertentu. Agar dapat mengukur laju perubahan itu, sederet angka-angka harga atau produksi dibakukan berdasarkan periode tahun dasar atau periode waktu dasar tertentu. Dengan demikian angka indeks yang diperoleh dapat diperbandingkan terhadap keadaan periode dasar itu. Dari sini akan terlihat apakah perubahan bersifat menaik, tetap atau menurun.

Berdasarkan pendekatan angka indeks, kita dapat mengukur produktivitas pada periode waktu dasar, selanjutnya pengukuran produktivitas pada periode-periode selanjutnya dapat diperbandingkan dengan keadaan produktivitas pada tahun dasar untuk mengetahui kecenderungan peningkatan produktivitas dari waktu ke waktu. Bartel (1994) dalam Hadi Sirat (2001) menggunakan penjualan per pekerja untuk mengukur produktivitas tenaga kerja, Arthur (1994) menggunakan jam kerja per ton sebagai ukuran produktivitas dan Troena (1996) merumuskan produktivitas tenaga kerja sebagai perbandingan antara produk riil dengan produk standar.

Dari beberapa uraian yang dikemukakan sebelumnya telah diketahui bahwa konsep produktivitas adalah kaitan antara output dengan inputnya dari suatu kegiatan atau dalam proses produksi, atau merupakan ratio output dan input, akan tetapi peningkatan produktivitas apabila:

a. Penggunaan input yang berkurang masih dapat menghasilkan output yang tetap jumlahnya, atau dengan perkataan lain penurunan jumlah output lebih sedikit daripada penurunan inputnya.
b. Inputnya tetap dapat meningkatkan output.
c. Penambahan input, output bertambah lebih besar daripada penambahan inputnya.

Kemudian penurunan produktivitas akan dihadapi apabila terjadi sebaliknya dari uraian yang disebut di atas. Demikian juga pada masing-masing kegiatan usaha, akan ada variasi produktivitas sesuai dengan input yang digunakan.

2.4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Peningkatan produktivitas merupakan upaya penting dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Begitu juga dengan suatu perusahaan bahwa untuk mencapai tingkat perkembangan yang diharapkan, maka perlu ada upaya untuk meningkatkan produktivitas.

Berbicara tentang faktor–faktor yang mempengaruhi produktivitas, akan didapati berbagai macam faktor yang berbeda pada tiap pendekatan yang dipergunakan dan dimensi yang dituju. Produktivitas makro, berbeda dengan produktivitas mikro, dan produktivitas organisasi berbeda pula dengan produktivitas parsial. Oleh karena itu, dalam pembahasannya dibedakan untuk tiap-tiap dimensi agar diperoleh suatu gambaran yang jelas. Khusus untuk dimensi parsial, dibatasi pada faktor tenaga kerja yang merupakan pokok kajian dalam disertasi ini.

Simanjuntak (1985), mengemukakan bahwa faktor manusia merupakan

faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, karena produktivitas dari faktor sarana atau faktor lainnya tergantung pada kemampuan tenaga kerja manusia yang memanfaatkannya. Dalam hal demikian maka umur, pendidikan dan pengalaman tenaga kerja merupakan faktor yang dimungkinkan dapat mempengaruhi produktivitas.

Direktorat Produktivitas (2007) telah mengemukakan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas khususnya tenaga kerja, sebagai berikut: (1) Sikap mental, (2) Pendidikan formal dan non-formal yang dimiliki, (3) Keterampilan, (4) Manajemen usaha, (5) Hubungan industrial Pancasila, (6) Tingkat penghasilan, (7) Gizi dan kesehatan, (8) Jaminan sosial, (9) Lingkungan dan iklim kerja, (10) Sarana produksi (11) Teknologi yang digunakan, (12) Kesempatan berprestasi.

Timpe (2000), menyatakan bahwa terdapat 7 (tujuh) faktor kunci untuk dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, yaitu: (1) keahlian manajemen yang bertanggung jawab, (2) kepemimpinan yang luar biasa, (3) kesederhanaan organisasional, (4) karyawan yang efektif (yang penting kualitas bukan kuantitas), (5) tugas yang menantang (kreatifitas dan produktif), (6) perencanaan yang efektif, dan (7) pelatihan manajerial khusus.

Adam Jr (1992) menyatakan bahwa ada 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: (1) perubahan etika kerja, (2) perkembangan manajemen ilmiah, (3) perkembangan hubungan antar manusia, (4) pertumbuhan organisasi buruh/serikat pekerja, (5) teknologi maju, (6) perubahan peraturan pemerintah, dan (7) pemegang saham/pemilik modal keahlian manajemen yang bertanggung jawab.

Simanjuntak (2000) menambahkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Yang pertama adalah menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang diukur dengan pendidikan, pengalaman kerja,

motivasi kerja, etos kerja dan kebugaran jasmani. Yang kedua adalah sarana pendukung, yaitu lingkungan kerja dan kondisi kerja. Yang ketiga adalah supra sarana yang mencakup hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah.

Suatu penelitian yang dilakukan di Korea oleh Yoon-Bae Ouh (1987) dalam Troena (1996) menyatakan bahwa faktor–faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut: (1) pendidikan dan pelatihan karyawan, (2) sikap dan motivasi karyawan, (3) upaya kesejahteraan karyawan (4) penyesuaian pemakaian tenaga kerja dan pembajakan karyawan (5) kerjasama pekerja manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh Troena pada tahun 1996 dengan objek tenaga kerja wanita menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita adalah sebagai berikut: (1) upah, (2) motivasi, (3) pendidikan dan pengalaman, (4) sosial ekonomi, (5) tanggungan keluarga, (5) kondisi dan sarana kerja.

Selang lima tahun kemudian penelitian dilakukan oleh Setiawati (2001) dengan tujuan yang sama namun dengan objek yang berbeda menghasilkan kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita adalah motivasi kerja, pengalaman kerja dan sosial ekonomi. Sedangkan variabel pendidikan dan kondisi kerja serta sarana kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita.

Dari berbagai pandangan yang dikemukakan, ternyata faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah demikian luas. Untuk tujuan mencapai pertumbuhan suatu industri perlulah mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Dalam analisis kuantitatif, walaupun demikian berbagai pendapat tentang banyaknya variabel yang

mempengaruhi, namun sangat tergantung kepada data yang tersedia. Variabel yang dibahas dalam tulisan ini yaitu: status kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah. Ke sembilan variabel tersebut diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, penjelasan masing masing variabel sebagai berikut.

2.4.1. Kesehatan

Kesehatan jasmani dan rohani adalah penunjang penting produktivitas seseorang dalam bekerja. Gizi merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Kesehatan itu mencakup dua aspek yaitu: aspek kesejahteraan dan aspek pengembangan SDM. Demikian pula gizi, disatu pihak mempunyai aspek kesehatan dan dilain pihak mempunyai aspek mencerdaskan kehidupan manusia. Oleh karena itu, masalah perbaikan dan peningkatan gizi mempunyai makna yang amat penting dalam usaha menyehatkan, mencerdaskan serta meningkatkan produktivitas kerja (Suma'mur, 1991).

Fungsi gizi bagi tubuh adalah untuk memberi tenaga, membangun dan mengatur jaringan tubuh, sehingga terjadi keseimbangan antara asupan (intake) kalori dan output kalori yang mana pengaruhnyan sangat besar pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Seorang pekerja dewasa yang kurang gizi akan menyesuaikan kekurangan gizinya dengan campuran antara kerja yang lambat, penghematan kerja otot, menjauhi kesempatan untuk inovasi ataupun usaha tambahan, gerak badan yang kurang, dibandingkan jika keadaan umum baik. Ditambah pula dengan kekurangan zat besi, juga berpengaruh terhadap kemampuan bekerja (Yudhy, 2001).

Kualitas fisik manusia mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja dalam melakukan suatu kegiatan. Untuk pekerja di Indonesia rata-rata memerlukan 42 jam

seminggu untuk bekerja atau kurang lebih 8 – 10 jam sehari. Jumlah waktu kerja yang panjang ini, mendorong tenaga kerja untuk mencukupi sebagian masukan gizinya di tempat kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesehatan merupakan inti dari kesejahteraan. Kesehatan merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Oleh karena itu kesehatan dapat dilihat sebagai komponen pertumbuhan dan pembangunan yang vital sebagai input fungsi produksi. Pindus dkk. (2000), Schultz (2002) dan Bloom dkk. (2001) telah menunjukkan bahwa kesehatan pekerja mempengaruhi produktivitas, kondisi jasmani yang kurang sehat tetap memungkinkan orang bekerja tapi dengan produktivitas yang lebih rendah. Individu yang lebih sehat cenderung untuk secara energetik, secara fisik dan mental dan lebih tangguh sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami hal hal yang bisa menghalangi dia untuk bekerja. Bloom dan Canning (2003) mengatakan rendahnya produktivitas di kebanyakan Negara berkembang juga bersumber dari lemahnya kekuatan dan kesehatan fisik para pekerja yang merupakan akibat dari rendahnya tingkat pendapatan. Dengan pendapatan yang serba pas pasan tentu saja sangat sulit bagi mayoritas penduduk Dunia Ketiga untuk membeli dan mengkomsumsi makanan yang sehat dan padat gizi. Todaro dan Smith (2006) menyatakan produktivitas yang rendah dibanyak negara berkembang ternyata berhubungan langsung dengan kelesuan fisik dan ketidak sanggupan para pekerja baik secara fisik maupun emosional untuk menahan tekanan tekanan persaingan dalam lingkungan kerja mereka sehari hari. Produktivitas yang rendah akan menyebabkan ketidakmampuan dalam penyediaan makanan bergizi yang dapat menyebabkan rendahnya kapasitas untuk bekerja sehingga produktivitas menjadi semakin rendah.

2.4.2. Masa Kerja

Semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan (akan mengalami penurunan pada jumlah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan). Individu dengan masa kerja yang lebih lama dapat menyelesaikan jumlah barang yang sama dengan waktu yang lebih sedikit, atau dengan waktu yang sama dapat menyelesaikan jumlah unit barang yang lebih banyak. Masa kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan dengan pekerjaan tertentu yang mengandung pengertian yang mengacu pada lamanya bekerja. Lamanya seseorang bekerja pada pekerjaan yang sama akan mengakibatkan lebih banyak tahu dan terampil dalam melaksanakan tugasnya. Senioritas sebagai masa seseorang menjalankan pekerjaan tertentu dapat dikatakan sebagai bukti baru yang menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dengan produktivitas. Masa kerja dapat juga dimaknai sebagai sesuatu yang erat kaitannya dengan pengalaman kerja. Dengan masa kerja yang lama menunjukkan adanya pengalaman kerja. Ehrenberg dan Smith (2003) mengatakan bahwa dalam sebuah pekerjaan, pendapatan akan dipengaruhi oleh lamanya jam kerja dan pengalaman kerja. Wanita secara rata-rata memiliki jam kerja perminggu lebih sedikit 5 – 10% perminggu dari pada laki laki. Penambahan pengalaman kerja 1 tahun menghasilkan peningkatan upah yang lebih sedikit bagi wanita dibandingkan dengan laki-laki. Wanita juga memiliki kemungkinan yang sangat kecil untuk menerima promosi karena wanita memiliki peran utama dalam mengasuh anak. Pengalaman kerja akan menyebabkan meningkatnya keterampilan yang dimiliki seseorang yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas

Chung (1999) dalam penelitiannya yang menggunakan teori modal manusia mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan investasi penting dalam

peningkatan produktivitas. Peningkatan gaji para pekerja secara berkala berdasarkan pada pengalaman kerja para pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika pekerja bekerja selama 15 tahun, peningkatan upah secara akumulatif sebesar 21,6% dan bagi pekerja yang bekerja selama 30 tahun akan didapatkan peningkatan upah secara akumulatif sebesar 56,2%. Hasimoto & Raisin (1999) melakukan penelitian terhadap variasi penjelas upah dengan melibatkan variabel senioritas, pengalaman kerja, umur pendidkan dan serikat pekerja menemukan bahwa semua variabel penjelas memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan upah dan produktivitas pekerja.

Heywood (2000), dalam penelitiannya mengenai determinan upah yang melibatkan variabel, konsentrasi industri, pendidikan dan pengalaman kerja, ras dan senioritas menemukan bahwa semua variabel penjelas menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap upah dan meningkatkan produktivitas. Fied & Wolf (2003) dan Budhayani (2008) menunjukkan adanya adanya hubungan yang positif dan signifikan antara masa kerja dengan produktivitas.

Dalam analisa Hill, masa kerja tidak memiliki pengaruh yang bermakna pada produktivitas tenaga kerja, masa kerja merupakan indikator yang secara langsung mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja individu. Gilbert (2003) menyatakan makin banyak hasil kerja yang dihasilkan oleh individu semakin produktif sesuai jumlah jam kerja yang digunakan. Minimalisasi jam kerja dengan menghasilkan hasil kerja yang banyak merupakan indikasi peningkatan produktivitas tercapai.

2.4.3. Umur

Hubungan antara umur dan kinerja merupakan sebuah isu yang makin penting sekurang-kurangnya karena 3 alasan, yaitu: (1) Ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia; (2) Adanya realita bahwa

angkatan kerja makin menua; (3) Kebanyakan pekerja dewasa ini tidak lagi harus pensiun pada umur 70 tahun (Robinson, 2001).

Semakin tua seseorang maka semakin kecil kemungkinannya akan berhenti dari pekerjaan. Ada usaha untuk mengasumsikan bahwa umur juga berhubungan terbalik dengan kemangkiran. Umumnya karyawan tua mempunya tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah dari pada karyawan muda. Bagaimana hubungannnya dengan produktivitas. Ada keyakinan yang meluas bahwa produktivitas merosot dengan makin tuanya seseorang. Sering diandaikan keterampilan secara individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Llewelyn (1999) yang menunjukkan bahwa umur mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap produktivitas yang berari bahwa semakin tua maka produktivitas akan mengalami penurunann, namun hasil penelitian lain (yaitu Budhyani 2008) menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara umur dan produktivitas artinya semakin tua seseorang maka produktivitas akan semakin meningkat. Sejumlah kualitas positif di bawah orang tua ke dalam pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Namun pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Studi-studi mengenai hubungan antara umur dan keluar masuknya karyawan menyimpulkan bahwa makin tua umur makin kecil kemungkinannya berhenti dari pekerjaan, karena semakin tua pekerja makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka. Ada asumsi bahwa umur berhubungan terbalik dengan kemangkiran. Pekerja yang lebih tua mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih rendah dibandingkan umur yang lebih mudah, tetapi untuk kemangkiran terpaksa misalnya gangguan kesehatan, maka tingkat

kemangkiran umur tua lebih tinggi. Selain itu semakin tua umur seseorang maka kebutuhan orang semakin menurun. Umumnya pada umur lanjut, kemampuan kerja otot semakin menurun terutama bagi pekerja berat. Kapasitas fisik tenaga kerja seperti penglihatan, pendengaran, dan kecepatan reaksi cenderung menurun setelah umur 30 tahun atau lebih. Hal ini mempengaruhi produktivitas maksimal tenaga kerja yang bersangkutan.

2.4.4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan yang dimiliki oleh seorang individu menuntut untuk bekerja keras dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Wilbert (2001) menyatakan seorang pekerja merasa terbebani dengan adanya jumlah tanggungan. Makin banyak jumlah tanggungan maka makin dituntut untuk bekerja keras dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, artinya bahwa beban akan bertambah besar jika jumlah tanggungan yang dibiayai banyak dan jumlah beban berkurang apabila jumlah tanggungan berkurang. Siagian (2004) menyatakan bahwa bahwa apabila seseorang mempunyai jumlah tanggungan yang besar, tingkat produktivitasnyapun akan diusahakan setinggi mungkin, karena dengan demikian berbagai bentuk imbalan akan dapat diperolehnya. Akan tetapi berbagai penelitian tidak memberikan bukti yang konklusif tentang hal ini. Bahkan ada pula yang berpendapat yang mengatakan bahwa dengan sikap "asal aman" seseorang dengan jumlah tanggungan yang besar hanya akan berusaha menyelesaikan tugas pada tingkat yang akseptabel bagi pimpinan. Hal ini mungkin sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti komposisi tanggungan, usia mereka, kondisi kesehatan dan lain lain. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah tanggungan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif (Semmaila, 2008) namun menurut Troena

(1996) jumlah tanggungan berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas.

2.4.5. Pendidikan.

Pendidikan memiliki makna yang lebih dari sekedar investasi pada modal manusia (Becker, 1993) karena pendidikan memungkinkan individu untuk belajar dan mendapatkan keterampilan yang akan sangat berpengaruh secara pundamental terhadap perilaku, keyakinan dan peran mereka di dalam masyarakat . Pendidikan telah diakui sebagai cara utama bagi sebuah Negara berkembang untuk meningkatkan produktivitas dari para pekerjanya, meningkatkan status kesehatan dari masyarakatnya, mendorong penerapan teknologi baru dan pendidikan juga sekaligus menjadi agen bagi persatuan sosial. Teori pendidikan menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan masyarakat maka semakin tinggi produktivitasnya. Pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan orang untuk lebih cepat tanggap terhadap imformasi yang berkembang di masyarakat. Pendidikan lebih cepat membuat orang mengerti tentang dirinya, lingkungannya dan memperkaya alam pikirannya “pilihan” mereka sebagai konsumen, produsen dan warga masyarakat. Pendidikan merupakan salah faktor yang penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Maksud dari pendidikan disini adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan penambahan ilmu, keterampilan serta perbaikan perilaku yang dilaksanakan secara formal maupun dengan non formal. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: Individu dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dapat menyelesaian sejumlah unit barang dengan waktu tertentu. Naiknya tingkat pendidikan, menyebabkan individu dapat menyelesaikan jumlah barang yang sama dengan waktu yang lebih sedikit, atau dengan waktu yang sama dapat menyelesaikan jumlah unit barang yang lebih

banyak.

Direktorat Produktivitas (2007) menekankan pentingnya masalah keterampilan tenaga kerja. Produktivitas sangat dipengaruhi oleh keterampilan tenaga kerja dimana keterampilan berawal dari pendidikan dan pengalaman kerja yang dialaminya. Kerja produktif memerlukan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja sehingga dapat memperbaiki cara kerja atau mempertahankan yang sudah baik (Sinungan,2008). Latar belakang keluarga mempengaruhi tingkat kecerdasan anak, pandangan terhadap nilai nilai yang menyangkut pendidikan dan dukungan keluarga terhadap pendapatan seseorang. Dari faktor faktor tersebut ternyata terdapat hubungan antara pendidikan dan produktivitas. Beberpa penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peranan yang universal di dalam menentukan besarnya pendapatan dan menentukan status dan stratifikasi sosial yang didapatkan individu. Pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja karena dapat menstimulus kemampuan kognitif dan kemampuan non kognitif seperti sikap, nilai dan perilaku yang dianggap positif (Becker, 1993)

Krueger dan Linda (2001) menyatakan bahwa penambahan masa pendidikan selama satu tahun memiliki hubungan dengan peningkatan pendapatan sebesar 10%. Stoops (2002) melakukan penelitian terhadap para pekerja yang berusia lebih dari 18 tahun dengan menggunakan data sensus Amerika Serikat tahun 2002, dan ia mendapati bahwa rata-rata pendapatan tahunan dapat dibedakan antar level pendidikan yaitu dibawah sekolah menengah $18.826 per tahun, Sekolah menengah atas $27.280, pernah kuliah $31.046, sarjana $51.194. Peneliti lain menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Semmaila, 2007).

Afrooz (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah modal manusia. Penelitian ini mengkaji peran modal manusia terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri makanan di Iran selama periode 1995-2006. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja berpendidikan dan terampil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pekerja berpendidikan mempunyai pengaruh sebesar 0,14 dan pekerja terampil sebesar 0,42. Dengan kata lain, jika rasio pekerja berpendidikan naik 1% maka produktivitas tenaga kerja naik 0,14 % dan jika pekerja terampil naik 1% maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,42%. Choudhry (2009) meneliti faktor faktor penentu pertumbuhan produktivitas dengan menggunakan data panel dari 45 negara periode 1980-2005. Penelitian itu bertujuan untuk mengidentifikasi penentu produktivitas tenaga kerja untuk negara berkembang pada kelompok pendapatan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, investasi ICT mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pertumbuhan produktivitas tenaga kerja.

Dalam kaitannya dengan pendapatan diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara pendidikan dan pendapatan. Menurut teori seleksi peran utama dari pendidikan adalah sarana seleksi, sebagai sertifikasi dimana orang yang memiliki pendidikan rendah tidak dapat memasuki posisi yang gajinya besar. Individu yang dianggap lebih produktif bila mendapatkan gaji yang lebih tinggi dengan menyingkirkan individu lain sehingga informasi untuk seleksi semacam ini dapat diperkirakan akan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap distribusi pendapatan (Pandey 2007). Sakamoto (2008) mengatakan bahwa merekrut banyak pekerja yang memiliki hanya ijasah sekolah menengah atas saja atau yang tingkat pendidikan yang lebih rendah memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas.

Peningkatan 1% pada proporsi dari kelompok pegawai mengurangi pertumbuhan produktivitas sebesar 0,11%. Temuan ini menunjukkan bahwa level pendidikan memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas .

2.4.6. Upah

Dalam rangka meningkatkan kelancaran, efisiensi dan kelangsungan hidup suatu perusahaan, Pengusaha perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan tenaga kerja. Oleh karena itu kebijaksanaan upah disamping memperhatikan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, perlu diarahkan pada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli golongan penerima upah yang rendah (Sumarsono, 2003)

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau kebutuhan fisik minimum. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha terhadap karyawannya untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjuan kerja antara pengusaha dengan karyawan (Sumarsono 2003).

King (2003) yang menganalisa struktur upah dan distribusi upah pada pria dan wanita mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan pada perbedaan pendapatan pada kedua gender tersebut. Perubahan pada struktur dan distrubusi upah didapati disebabkan oleh perubahan pada pendapatan yang didapatkan dari karakteristik lainnya dari pekerja. Struktur upah untuk pria dan wanita didapati mengalami evolusi dengan cara yang berbeda beda. Upah dari pria dan wanita memiliki hubungan erat

dengan variabel kapital manusia. Koefisien untuk level pendidikan didapati signifikan secara statistik dan positif dimana mengindikasikan bahwa pendapatan yang berbentuk upah dari pendidikan adalah lebih tinggi untuk pekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Grajek, 2001)

Keane dan Prasad (2002) menyatakan wanita yang memiliki pendidikan diploma mendapatkan pendapatan yang lebih besar 45,5 % dari wanita yang memiliki pendidikan sekolah dasar pada tahun 1994 dan menjadi 39,1 % lebih besar daripada tahun 2001. King (2003) menyatakan perbedaan tingkat upah juga dapat dilihat dari status perkawinan. Pria yang telah menikah memiliki tingkat upah yang lebih tinggi dari pria bujang yang memiliki karakteristik yang setara, sedangkan wanita menikah tidak memiliki upah yang lebih tinggi dari wanita yang belum menikah. Perbedaan upah pria dan wanita yang telah menikah yang menyebabkan tingkat pendapatan yang berbeda bisa jadi disebabkan karena perbedaan produktivitas. Pria yang sudah menikah dapat meningkatkan produktivitas karena harus menafkahi keluarga sehingga cenderung untuk bekerja lebih keras, selain itu tingkat upah yang tinggi bagi pria menikah tampaknya dimotivasi oleh norma atau pertimbangan institusional yang tidak tertulis. Bisa jadi bahwa perusahaan meningkatkan upah untuk pria menikah agar bisa menafkahi keluarganya. Sedangkan wanita pernikahan tidak dianggap sebagai sinyal dari peningkatan produktivitas melainkan justru sebagai sinyal bahwa wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar di rumah, menjadi kurang fleksibel dan menimbulkan biaya yang tinggi bagi perusahaan karena adanya perlindungan dari undang-undang, terutama dalam kaitannya dengan cutu hamil dan cuti merawat anak. Nowakowska (2000) mendapati bahwa tingkat upah akan lebih tinggi untuk pria dan wanita yang bekerja diperusahaan perusahaan yang lebih besar, yang bekerja di dalam

kawasan-kawasan yang lebih maju secara ekonomi dan yang tinggal di wilayah pemukiman yang lebih besar. Keunggulan upah dari pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan yang lebih besar dan kawasan yang lebih maju perekonomian mengalami peningkatan bagi semua jenis pekerjaan.

Sakamoto (2008) dalam penelitiannya tentang efek dari perbedaan upah terhadap produktivitas pada industri manufaktur di Amerika menunjukkan bahwa perbedaan upah tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas. Upah dan perbedaan pendapatan secara aggregate telah mengalami peningkatan secara terus menerus di Amerika Serikat. Naiknya perbedaan akibat adanya perubahan teknologi yang berbias pada keterampilan yang menyatakan bahwa perkembangan teknologi telah memperbesar permintaan akan pekerja yang memiliki keterampilan tinggi tapi menurunkan permintaan akan pekerja dengan keterampilan rendah. Pekerja dengan keterampilan tinggi akan mendapatkan gaji yang lebih besar dari sebelumnya, namun upah dari pekerja keterampilan rendah tidak meningkat secara riil karena terjadinya penurunan pada permintaan akan tenaga kerja yang tidak memilki keterampilan teknis yang canggih.

2.4.7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting di dalam meningkatkan produktivitas pekerja, karenanya sangat diperlukan adanya suatu hubungan kerja yang harmonis antara unsur-unsur sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Hubungan kerja tersebut disesuaikan dengan hubungan profesi. Konsep profesi yang diperkenalkan oleh Helmi (1998) menyatakan hubungan kerja yang baik mendorong terwujudnya produktivitas kerja dari setiap individu dalam suatu perusahaan.

Dalam menciptakan suatu kondisi kerja yang baik dan hubungan kerja, perlu diwujudkan adanya akses kerja yang baik, sehingga kepastian, kesinambungan dan orientasi kerja berjalan sesuai dengan kegiatan yang mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Karena itu diperlukan adanya sarana kerja yang tersedia untuk mendukung pekerja bekerja secara produktif. Teori fasilitas yang dikemukakan oleh Helmi (1998) menyatakan adanya fasilitas berupa alat dan perlengkapan sebagai bagian dari lingkungan kerja untuk memperlancar tindakan kerja yang produktif. Keberadaan fasilitas kerja memberikan akses yang besar dalam memajukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang produktif. Inti dari faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pekerja dari suatu perusahaan yaitu adanya upaya dari setiap individu yang ada di perusahaan untuk meningkatkan perbaikan kondisi kerja, hubungan kerja dan sarana kerja.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Temuan Troena (1996) dan Semmaila (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif. Hasil temuan Taylor menunjukkan adanya hubungan yang erat antara metode kerja dengan produktivitas.

Selain itu lingkungan dan iklim kerja dapat menghambat atau menunjang produktivitas. Seorang yang berada dalam lingkungan keluarga yang malas atau hidup tidak bersemangat, maka ia pun akan terpengaruh keadaan demikian. Sebaliknya bila seseorang berada dalam lingkungan kerja yang bersemangat dan penuh rasa optimis serta menyukai kerja, maka orang tersebut pasti akan terpengaruh dan mengikuti keadaan tersebut (Ravianto, 1986). Lingkungan berhubungan positif dengan produktivitas kerja apabila lingkungan kerja tersebut dapat menunjang peningkatan produktivitas. Sebaliknya berhubungan negatif apabila lingkungan menghambat peningkatan produktivitas.

2.4.8. Kebijakan Pemerintah

Pengertian kebijakan adalah semua langkah dan program yang ditujukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan jalan mempengaruhi variabel-variabelnya. Kebijakan pemerintah mengenai ketenagakerjaan diarahkan kepada perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan pemerataan pendapatan yang sifatnya menyeluruh disemua sektor. Disamping adanya peningkatan produksi juga dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif dalam pembangunan.

Kebijakan tenaga kerja juga diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemamfaatan tenaga kerja lebih baik melalui perbaikan imformasi serta pembinaan dan peningkatan keterampilan. Juga kebijaksanaan dibidang perlindungan tenaga kerja ditunjukkan perbaikan upah, syarat kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial didalam rangka perbaikan kesejahteraan secara menyeluruh. Bentuk kebijakan Pemerintah dalam kajian ini dapat dijelaskan berikut ini.

a. Perlindungan Upah

Sistem pengupahan disuatu Negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian Negara tersebut. Teori Yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim yaitu: (1) berdasarkan ajaran Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, (2) berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas. Ajaran Karl Marx menyatakan bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung nilai dan jasa buruh atau jumlah waktu yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut.

Sistem pengupahan dan pelaksanaan berdasarkan pandangan Karl Marx adalah: (1) Kebutuhan konsumsi tiap orang, macam dan jumlahnya hampir sama, nilai (harga) setiap barang hampir sama maka upah tiap orang kir-kira sama, (2) Sistem pengupahan tidak memberikan insentif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan Nasional, (3) sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau kerja menurut kemampuannya.

Pendapat lain dari Karl Marx adalah pertentangan kelas yang artinya bahwa kaum kapitalis selalu berusaha menciptakan barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh, akibatnya terjadi pengangguran besar besaran sehingga menurunkan upah. (Sedarmayanti, 2009).

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharafkan adanya upah yang lebih tinggi. Berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

buruh/pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangaan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Disebutkan pula bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Sedarmayanti, 2009).

Berdasarkan pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh. Dasar pemberian upah adalah waktu kerja. Adapun waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat 2 UU no 13 tahun 2003 yaitu;

a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam (1) minggu,atau
b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam pasal 88 ayat 3 Undang-Undang No 13 tahun 2003 terdiri atas;

a. Upah minimum
b. Upah kerja lembur
c. Upah tidak masuk kerja karena halangan

d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
e. Upah karena menjalankan waktu hak waktu istirahat
f. Bentuk dan cara pembayaran upah
g. Denda dan potongan upah
h. Hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
i. Struktur dan skala pengupahan yang proprorsional
j. Upah dan pembayaran pesangon
k. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan

Bentuk perlindungan upah lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, saat menstruasi, melahirkan dan saat menyusui bagi pekerja perempuan. Hal ini diatur dalam pasal 80 sampai 83 Undang Undang No 13 tahun 2003. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya. Pekerja/buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjajian kerja sama.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

b. Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja belum diatur secara jelas oleh Undang Undang No 13 Tahun 2003, sehingga dasar hukumnya untuk saat ini masih menggunakan Undang Undang no 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain;

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.
b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 Undang Undang No 13 Tahun 1992 jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga tidak harus meminta belas kasian orang lainnya jika didalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat 1 Undang-Undang (UU) No 13 Tahun 1992, ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

a. Jaminan kecelakaan kerja
b. Jaminan Kematian
c. Jaminan hari tua

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pengembangan program jamian sosial tenaga kerja tersebut diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya. Selanjutnya pada akhir tahun 2004 Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional yang berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada pasal 34 ayat (2), dimana MPR telah mengesahkan amandemen tersebut yang menetapkan bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

2.5. Pengertian Etnis

Istilah etnis menurut Daldjoeni dipakai dan diterapkan untuk membedakan antara suku dengan suku lainnya didalam suatu bangsa. Di Indonesia terdapat etnis Jawa, Batak, Ambon, Bugis, Makassar, Buton, Dayak, Sunda dan sebagainya. Pada umumnya suatu kelompok etnis dikenal sebagai populasi yang: (1) secara biologis mampu berkembang biak dan bertahan, (2) mempunyai nilai nilai budaya yang sama dan sadar akan rasa kebersamaan dalam suatu bentuk budaya, (3) membentuk jaringan komunikasi dan interaksi sendiri, (4) menentukan ciri kelompoknya sendiri yang diterima oleh kelompok lain dan dapat dibedakan dari kelompok populasi yang lain. Pendapat Kartodirjo bahwa kelompok etnis menunjuk pada segolongan manusia yang memiliki ciri ciri fisik yang sama dan lazimnya memiliki kebudayaan atau sub kultur yang sama pula, antara lain adat istiadat, sistem kekerabatan, hukum

adat dan lain sebagainya. Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa istilah etnis dapat diartikan sama dengan suku bangsa, yaitu kumpulan individu atau masyarakat yang memiliki karakteristik fisik dan non fisik yang sama terutama dalam hal kebudayaan, bahasa dan adat istiadat (Patahuddin, 2009). Walaupun kelompok etnis di Indonesia sangat banyak namun berdasarkan pada tujuan penelitian maka kelompok etnis yang menjadi fokus kajian adalah etnis Bugis, Makassar dan Toraja.

Setiap etnis secara biologis dapat berkembang dan bertahan serta mempunyai nilai nilai budaya dan nilai moral sehingga menjadi ciri khas dari etnis tersebut. Di Sulawesi Selatan khususnya Makassar terdapat tiga etnis yaitu etnis Bugis, Etnis Makassar dan etnis Toraja yang terikat pada identitas budaya yang sama yang disebut budaya *siri,* yang mengatur bagaimana seharusnya berperilaku dalam membangun tatanan kehidupan sosial yang memungkinkan seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan kedudukan yang dilegitimasi oleh masyarakat. Dalam konteks kekinian, *siri* memberikan kesadaran mendalam akan harga diri, kehormatan dan martabat manusia yang harus dipahami secara luas sebagai etos budaya yang menggerakkan dinamika kehidupan sosial ekonomi. Berikut ini akan diuraikan nilai budaya siri dari etnis Bugis, Makassar dan Toraja.

2.5.1. Budaya Siri Bagi Etnis Bugis

Makna *siri'* berarti manifestasi budaya dalam hal martabat dan harga diri manusia dalam kehidupan kemasyarakatan. Demikian penting dan berharganya *siri'* sehingga eksistensi sebagai manusia dalam kehidupannya sangat ditentukan oleh *siri'* dan bagi mereka yang tidak memilikinya dianggap tidak lebih dari binatang. *Siri'* dalam system sosial masyarakat Bugis telah diartikan luas menyangkut berbagai aspek kehidupan, secara subtantif adalah keinginan berbuat kebajikan bagi diri

sendiri dan sesama manusia dalam meningkatkan harkat, martabat dan kemanusiaan yang berintikan susila. Jika menggunakan teori fungsional maka *siri'* dalam fungsinya dimaknai sebagai pendorong dan perangsang bagi hidup dan kehidupan. Dalam hal ini mencakup motivasi untuk membangun, mengubah, memperbaiki dan menumbuh kembangkan nasib individu dalam kelompok. Jika dihubungkan dengan budaya *"siri"* maka pengertiannya tidak lain adalah kehormatan, harga diri, martabat serta pandangan hidup bagi manusia Bugis.

Sebagai etnis pendukung kebudayaan yang memiliki karakter tersendiri maka orientasi nilai budaya manusia Bugis yang berhubungan dengan motivasi sangat menarik. Berkaitan dengan hal tersebut maka sistem motivasi usaha manusia Bugis dapat diketahui melalui beberapa aspek: (1) manusia Bugis pada umumnya memandang bahwa karya atau kerja pada hakekatnya bertujuan untuk mencari nafkah hidup. Oleh karena itu keberhasilan tersebut sangat ditentukan oleh *reso* (kerja keras) seseorang dalam mencapai tujuan. (2) Pengaruh orientasi nilai waktu masa lampau terhadap kehidupan sekarang. Orang Bugis memandang bahwa masa lampau merupakan sesuatu yang sangat berharga untuk dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan yang diharafkan. (3) Pengaruh nilai hubungan manusia dengan alam. Orang Bugis juga selalu beranggaapan bahwa alam sangat berpengaruh bagi kehidupan manusia. Atas dasar pemikiran tersebut orang Bugis dalam kehidupannya senantiasa berusaha menjaga keselarasan dengan alam (lingkungan). (4) Pengaruh orientasi nilai hubungan manusia dengan sesama manusia. Sebagaimana masyarakat umumnya, etnis Bugis juga mementingkan hubungan dengan sesama manusia, yang tampil dalam wujud kegemaran saling tolong menolong yang merupakan bagian integral yang tak terpisahkan dalam hidup mereka.

Melekatnya kentalnya nilai *siri*' dalam sistem sosial etnis Bugis dan dijadikannya sebagai cara merespon kehidupan dan lingkungan maka dapat dihubungkan dengan etos kerja yang biasanya dihubungkan dengan ideologi yang dianut dan diyakini oleh suatu masyarakat. Motivasi dan etos kerja etnis Bugis sangat dipengaruhi oleh kesediaan menerima inovasi baru (pola hidup modern) serta menjadikan ekonomi pasar sebagi orientasi kerja (Ahmadin,2008).

Dalam kaitannya pekerja wanita dalam filosofi etnis Bugis, ranah perempuan hanya mencakup wilayah dirumah sedang area laki laki sampai keujung langit. Formulasi demikian mengagungkan peran perempuan yang lebih banyak pada area domestik sedangkan laki laki adalah pencari nafkah utama. Meskipun terdapat perbedaan peran bagi laki laki dan perempuan dalam etnis Bugis, Mattulada (2009) mengungkapkan bahwa laki laki dan perempuan bisa memperoleh persamaan hak, akan tetapi pendapat perempuaan hanya bisa dipakai sebagai pelengkap dan bukan sebagai putusan akhir. Ini disebabkan karena perempuan memiliki kelemahan secara fisik dan psikis. Menurut Jayadi (2007) peran perempuan Bugis terdiri dari lima hal antara lain: (1) menekankan peran perempuan untuk memelihara dirinya agar terhindar dari rasa malu, (2) Penekanan pada perempuan yang harus bisa memasak dan melaksanakan tugas tugas rumah tangga, (3) Perempuan menjadi pengelola keuangan dalam rumah tangga, (4) Perempuan harus bisa menjadi parner yang baik bagi suami dan (5) menjadi perempuan saja yaitu perempuan Bugis selalu berhubungan dengan peran domestiknya yang sudah dilklaim sebagai wilayah perempuan.

Namun demikian dalam beberapa hal perempuan Bugis memiliki kebebasan dalam melakukan aktivitas seperti yang ditemukan Murni (2009) selama penelitian ditemukan adanya beberapa perempuan Bugis mencari nafkah yang disebabkan

karena beberapa hal antara lain, suami sakit sakitan sehingga tidak lagi mencari nafkah, penghasilan suami tidak mencukupi untuk membiayai sejumlah anak. Keadaan ini menggambarkan bahwa peran perempuan Bugis dapat memperlihatkan kemandiriannya dalam kehidupan keluarga.

2.5.2. Budaya Siri Bagi Etnis Makassar

Makna *siri*' bisa berbeda beda menurut ruang dan waktu tertentu tergantung pada bagaimana tingkat perkembangan makna, nilai dan struktur sosial yang mendukungnya, atau dengan kata lain makna itu amat ditentukan oleh tingkat kebudayaan yang menyangkut masalah nilai dalam kehidupan.

Dalam takaran perilaku (kebudayaan) yang menyangkut sesuatu nilai dalam kehidupan, memang selalu dapat diperhitungkan tentang kadar atau tingkat keabsahan dan daya lakunya. Bagaimana suatu masyarakat memperlakukan suatu nilai dalam kehidupan, juga ditentukan oleh berbagai faktor lain yang ikut mendukung kelanjutan hidup masyarakat yang bersangkutan. Adalah esensial untuk memahami lebih dahulu supra struktur kontemporer sesuatu masyarakat yang hendak diamati, sebelum mencoba hendak melihat suatu aspek tertentu dari kehidupan nilai yang ikut dalam membangun kehidupan. Berbagai masalah esensial dalam ukuran nilai yang diperkirakan menyangkut makna *siri'* dapat dikemukakan sbb.: (1) *Siri sebagai harga diri***.** Dalam ukuran nilai aktual yang dipandang sepadan dengan harga diri adalah kelayakan dalam kehidupan sebagai manusia yang diakui dan diperlakukan sama oleh setiap orang terhadap sesamanya, juga termasuk dalam sikap yang membangun kelayakan dalam kehidupan atau membangun harga diri dalam kalimat "*Appaenteng siri".* Kalau seseorang bekerja keras, berusaha sekuat kuatnya untuk memperoleh kehidupan yang layak agar tidak terhina oleh kemiskinan dan kemelaratan. Sikap *siri*' yang demikian adalah sikap yang

menghargai kerja keras sebagai pernyataan lanjut dari adanya hidup. (2) *Siri sebagai keteguhan hati***.** Dalam ukuran kenyataan hidup seseorang yang mempunyai keteguhan hati atau dalam kalimat bahasa Makassar *"tu tinggi siri'na"* adalah seseorang yang mampu menentukan sikap sesuai dengan kebenaran dari ketetapan hati nuraninya yang benar (Mattulada, 2009).

Masyarakat Sulawesi Selatan dalam dekade terakhir mengalami loncatan pengalaman kultural yang amat cepat, sehingga kelihatan terdapat kemungkinan akan mampu cepat dapat mengatasi masa krisis peralihan Kultural yang dialami segenap suku bangsa Indonesia, menuju tercapainya kesadaran kesatuan berbangsa yang tangguh, kesadaran akan pentingnya etos kerja dan motivasi kerja. Masyarakat Makassar dalam arti kompleksitas relasi orang-orang yang menamakan dirinya "orang Makassar" mengalami perubahan isi lebih cenderung mengarah pada kompleksitas relasi orang orang yang berdiam di Makassar.

Dalam kaitannya dengan pekerja wanita etnis Makassar maka perempuan etnis Makassar Seperti halnya dengan perempuan etnis Bugis yang memiliki peran sesuai dengan kodratnya yang selalu menekankan (1) peran perempuan untuk memelihara dirinya agar terhindar dari rasa malu, (2) Penekanan pada perempuan yang harus bisa memasak dan melaksanakan tugas tugas rumah tangga, (3) Perempuan menjadi pengelola keuangan dalam rumah tangga, (4) Perempuan harus bisa menjadi parner yang baik bagi suami dan (5) menjadi perempuan saja yaitu perempuan Makassar selalu berhubungan dengan peran domestiknya yang sudah dilklaim sebagai wilayah perempuan (Jayadi 2007).

Dalam falsafah hidup yang dipegang secara utuh yang dikenal dengan kata *"siri na pacce",* yang berarti malu juga berarti kehormatan. Rasa dan nilai kehormatan ini ditanam dan dikembangkan dalam diri pribadi setiap anggotanya

dalam kaitan dengan kehidupan keluarga. Seseorang harus menjaga kehormatan dan nama baik keluarganya. Perempuanlah yang menjadi lambang kehormatan keluarga. Namun demikian seiring dengan perkembangan zaman maka peranan wanita dalam pembangunan bukan hanya didasarkan pada pertimbangan kemanusiaan semata tetapi didukung suatu pertimbangan rasional dengan melihat potensi yang dimiliki wanita dan peluang yang bisa mereka mamfaatkan dalam proses pembangunan. Wanita kadang kadang juga terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan pria, dan tidak sekedar berperan sebagai anggota rumah tangga. Wanita sebagai sumberdaya insani yang menduduki tempat yang mulia dalam pandangan budaya pada etnis Makassar, juga mempunya peran yang bermakna tidak hanya sebagai ibu dan istri dalam keluarga tetapi juga dalam pembentukan ekonomi keluarga.

2.5.3. Budaya Siri Bagi Etnis Toraja

Siri' telah menjadi pranata sosial di Tanah Toraja sejak dari dahulu kala. Siri dalam arti harga diri atau lebih tepat lagi dengan makna tanggung jawab atas harga diri sebagai manusia. Etnis Toraja sesuai dengan tradisinya, tidak dapat dipisahkan dari ketentuan yang telah digariskan oleh "Aluk Sola Pemali" (kepercayaan bersama dengan perintah dan larangannya). Berdasarkan pandangan hidup tradisional, maka harkat dan martabat seseorang dalam hidup kemasyarakatan etnis Toraja dilihat dan diukur dengan tingkat semangat dan usahanya. Menyatukan dirinya dengan untaian solidaritas gotong royong kekerabatan. Egoisme antara lain dalam wujud acuh tak acuh terhadap jenazah seseorang anggota keluarga, dalam bentuk tidak berusaha menguburkannya dengan sewajarnya sesuai tradisi, adalah bukan saja tidak menjunjung tinggi harkat dan martabat diri pribadi orang yang meninggal sebagai manusia tetapi pada hakekatnya tidak menjungjung tinggi harkat dan

martabatnya sendiri, berkhianat terhadap harkat dan martabat keluarganya dan bahkan berkhianat terhadap untaian solidaritas gotong royong kekerabatan semesta ini (Salombe, 2009).

Dalam pandangan tradisional etnis Toraja, adalah sangat hina bila ada jenazah keluarganya yang terpaksa dikebumikan pada malam hari dengan tidak melaksanakan upacara tradisional sewajarnya. Sebab sampai saat ini etnis Toraja dalam hubungannya menjungjung tinggi **"***siri mate*", artinya bila ada seseorang anggota keluarganya meninggal, akan berbondong bondong datang belangsungkawa, bergotong royong melaksanakan upacara penguburan jenazah dengan mengorbankan hewan dan harta benda yang kadang kadang sudah berbentuk pemborosan menurut kaca mata orang lain sebab memakan biaya yang sangat tinggi (mahal). Oleh karena itu etnis Toraja akan selalu lebih fokus pada kerja keras yang dikaitkan dengan upacara adat sebagi ungkapan rasa suka (Rambu Tuka) maupun yang berkaitan dengan ritual kematian (Salombe,2009).

Perempuan Toraja tidak bebas memilih jodoh, perempuan dituntut untuk memelihara nama baik keluaga dan adat. Perempuan Toraja pada mulanya memegang peranan penting dalam kehidupan keluarga dan masyarakat tradisional. Perempuan dikutsertakan dalam mengambil keputusan baik dalam keluarga maupun masyarakat. Suami istri memiliki hubungan yang setara, pembagian tugas dalam masyarakat didasarkan pada kemampuan bukan bersadarkan jenis kelamin (Murniati,2004)

2.5.4. Budaya Siri Dan Etos Kerja

Masalah etos tidak terlepas dari sistem budaya suatu masyarakat. Sistem budaya itu abstrak tidak dapat dilihat dan tidak dapat dirabah, ia identik dengan orang atau individu, berada dikepala tiap orang, terdiri atas konsep konsep, gagasan

gagasan, kepercayaan dan nilai nilai. Di Sulawesi Selatan terdapat tiga etnis yaitu etnis Bugis, Makassar dan Toraja masing masing memiliki keunikan tersendiri, disamping persamaan persamaannya. Etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpu pada nilai nilai dalam hubungannya dengan pola pola tingkah laku dan rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja.

Etos Kerja bisa diartikan sebagai sikap kehendak yang diperlukan untuk suatu kegiatan tertentu. Dalam kerangka ini, *siri*' sebagai nilai yang memberikan kesadaran yang mendalam akan kehormatan, harga diri dan martabat manusia, dapat ditempatkan secara wajar sebagai dinamisator dalam konstelasi kehidupan komunitas dewasa ini. Dalam arti bahwa dalam rangka menghadapi era perdagangan bebas yang menuntut daya saing tinggi, kemandirian dinamika dan motivasi untuk bekerja lebih produktif, maka *siri'* dapat menjadi etos kerja dan motivasi kerja. Hal ini penting karena *siri*' sebagai identitas budaya etnis Bugis, Makassar dan Toraja yang tersisa dalam perjalanan sejarah merupakan kekuatan tersembunyi dan bukan tidak mungkin dapat menjadi dinamisator pergerakan perubahan sosial ekonomi masyarakat.

Siri' dapat dikonstruksi menjadi motivasi dan etos kerja sehingga dapat dioperasionalkan dalam hidup keseharian yang mampu menjadi daya dorong dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Etos sebagaimana yang dikemukakan oleh Geertz (dalam Yamin, 2005) adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan oleh hidup dan menjadi aspek evaluasi yang menilai esensi kerja sebagai keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dalam diri. Apakah bekerja sebagai panggilan hidup yang mengharuskan seseorang memenuhi kebutuhan demi terselenggaranya kelanjutan hidup itu sendiri, atau merupakan

panggilan hati nurani yang mengharuskan untuk memaknai hidup ini. Untuk itu diperlukan sikap mendasar, seperti ketekunan, kepercayaan diri, disiplin dan sikap yang mendukung produktivitas. Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas .

Konsep etos kerja menurut sumber bahasa, sastra dan budaya Bugis Makassar dan toraja dalam tiga aspek yaitu (1) kerja keras (*reso*) artinya hanya kerja yang tekun sering menjadi titian rakhmat Ilahi, (2) Keteguhan pendirian/prestasi (*geting*) artinya tidak berhenti sebelum rampung dalam berbuat, (3) kejujuran (*lempu*) artinya ikhlas dan benar dalam bekerja, (4) Kepatutan (a*ppasitinajang*), menurut pandangan ini, orang yang sempurna adalah orang yang berpegang pada aturan yang berlaku, tidak mengingkari janji, tidak menghianati kesepakatan dan tidak membatalkan keputusan, (5) *Siri'* (harga diri) artinya malu apabila melakukan hal yang bertentangan pendirian dan nilai kejujuran. Selanjutnya etos kerja karyawan dapat diamati dari beberapa indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh Cherintong (1988), ada tiga yaitu (1) Kerja sebagai kewajiban moral, (2) Merasa bangga terhadap keahlian, (3) Disiplin Kerja.

Kerja sebagai kewajiban moral mengimplikasikan pada perwujudan pelaksanaan kerja dengan kerja keras, ketekunan dan semangat kerja yang tinggi. Kerja sebagai kewajiban moral, didasarkan pada perasaan pekerja bahwa orang itu dalam hidupnya harus bekerja, memberikan pelayanan kepada masyarakat dan orang lain dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Perasaan bangga terhadap keahlian merupakan harga diri yang positif artinya perasaan itu berkaitan dengan hal yang positif, misalnya mendapat pujian, hadiah dan tanda jasa lainnya karena keahliannya. Juga mengandung pengertian tanggung jawab individual yang mengandung maksud memberikan sumbangan terhadap hasil kerja dengan memenuhi syarat produk yang dihasilkan dan inisiatif individual yang terkait dengan penemuan cara cara yang baik untuk bekerja.

Disiplin kerja adalah *self control* (kendali diri) dari karyawan untuk melaksanakan peraturan peraturan guna mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2009) mengartikan disiplin sebagai komitmen terhadap tata laku yang bercirikan (1) ada hasrat kuat untuk melaksanakan sepenuh hati apa yang ditugaskan dan dijanjikan pada diri sendiri (2) kalau menerima tugas ia tegaskan lagi pada dirinya (3) ada hasrat dan pengorbanan yang terjadi dalam pelaksanaan dan (4) pribadi yang disiplin selalu mengindahkan pekerjaan penghematan waktu.

Berdasrkan kajian teoritis maupun hasil penelitian ternyata banyak ragam pendapat yang mengungkap faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas. Untuk melihat perbedaannya dengan disertasi ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Perbandingan Model Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas Pekerja wanita.

Model Simanjuntak	Model Rike setiawati	Model Disertasi Peneliti
Upah	-	Upah
Motivasi	Motivasi Kerja	Etos kerja
Pendidikan	Pendidikan	Pendidikan
Pengalaman	Pengalaman	-
Akumulasi Latihan	-	Masa Kerja
-	-	Umur
-	-	Jumlah Tanggungan
-	Sosial Ekonomi	-
Lingkungan Kerja	Kondisi Kerja	Lingkungan kerja
-	Sarana Kerja	-
Kebugaran Jasmani	-	kesehatan
Sikap Mental	-	-
Hubunganindustrial	-	-
Kebij Pemerintah	-	Kebij Pemerintah

Dari matriks tersebut, terlihat model penelitian yang digunakan berbeda dengan model-model yang lain baik secara deduksi maupun induksi. Dilihat dari faktor determinannya, model ini didukung dengan teori maupun hasil penelitian. Selain itu model ini akan memberikan penjelasan yang berbeda dengan model lainnya dengan mengintegrasikan kebijakan pemerintah.

2.6. Teori Penawaran Tenaga Kerja

Di negara-negara maju, meningkatnya produktivitas yang dicerminkan oleh meningkatnya pendapatan menyebabkan meningkatnya kemampuan untuk mengkonsumsi waktu luang sehingga rata-rata waktu kerja menjadi lebih pendek. Penurunan waktu kerja ini menyebabkan mereka punya waktu luang lebih banyak untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Di Amerika Serikat, berdasarkan pengamatan terhadap rata-rata jumlah jam kerja pekerja manufaktur antara tahun 1950 sampai dengan tahun 1988 yang dilakukan Ehrenberg dan Smith (2000), didapati bahwa telah terjadi penurunan rata-rata waktu kerja dari 42.8 jam per minggu pada tahun 1950 menjadi 34,8 jam pada tahun 1988.

Gejala ini sudah tentu berbeda di negara-negara berkembang dimana produktivitas penduduknya relatif masih rendah. Hasil survei tenaga kerja sub sektor Industri Kecil yang dilakukan di Jakarta menunjukkan lebih dari separuh (56,8 persen) dari perusahaan bekerja melebihi jam kerja normal yaitu 7 jam per hari (Pemda DKI Jakarta, 1980). waktu yang tersedia akan terdiri dari waktu kerja (jumlah barang) dan waktu luang. Jumlah waktu kerja dalam sehari adalah 16 jam dikurangi dengan waktu luang. Keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat upah dan pendapatan non kerja (Ehrenberg dan Smith, 2003).

Dalam analisis ekonomi neo-klasik diasumsikan bahwa jumlah pendapatan adalah sama dengan pengeluaran. Pendapatan diperoleh dari pendapatan bukan upah dan pendapatan dari upah dikalikan dengan waktu yang dipilih untuk bekerja, yang sama dengan jumlah barang yang dikonsumsi dikali dengan harga. Persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = y + wL = \sum p_i q_i \quad \text{..... (2.1)}$$

Secara teoritis, individu tersebut dianggap akan memaksimumkan kepuasan di antara berbagai pilihannya. Bertitik tolak kepada fungsi kegunaan, pilihan tersebut dapat dituliskan:

$$U = U (q_0, q_i) \quad \text{..... (2.2)}$$

dimana q_o adalah waktu luang (T – L) dan T adalah total waktu luang.

Apabila waktu luang dianggap setara dengan barang dan jasa, maka kendala pendapatan pada persamaan (2.1) dapat diubah menjadi:

$$Yf = p_i q_i + w q_o \quad \text{..... (2.3)}$$

Setiap individu selalu berusaha memaksimumkan kepuasan, maka dari persamaan (2.2) dan (2.3) didapatkan suatu kesimpulan atau kondisi yang menghasilkan permintaan terhadap barang, jasa dan waktu luang. Persamaan permintaan tersebut dapat dituliskan:

$$q_o = q_o (y, w, p_i) \quad \text{.....(2.4a)}$$

$$q_i = q_i (y, w, p_i) \quad \text{.....(2.4b)}$$

Mengingat $L = T - q_o$ dan $dL = -dq_o$ maka turunan partial dari fungsi penawaran tenaga kerja merupakan variabel yang sama dengan persamaan di atas (2.4a). Dari persamaan (2.4a), bentuk permintaan waktu luang dapat dirubah menjadi bentuk persamaan penawaran tenaga kerja sebagai berikut:

$$L = L (y, w) \quad \text{..... (2.5)}$$

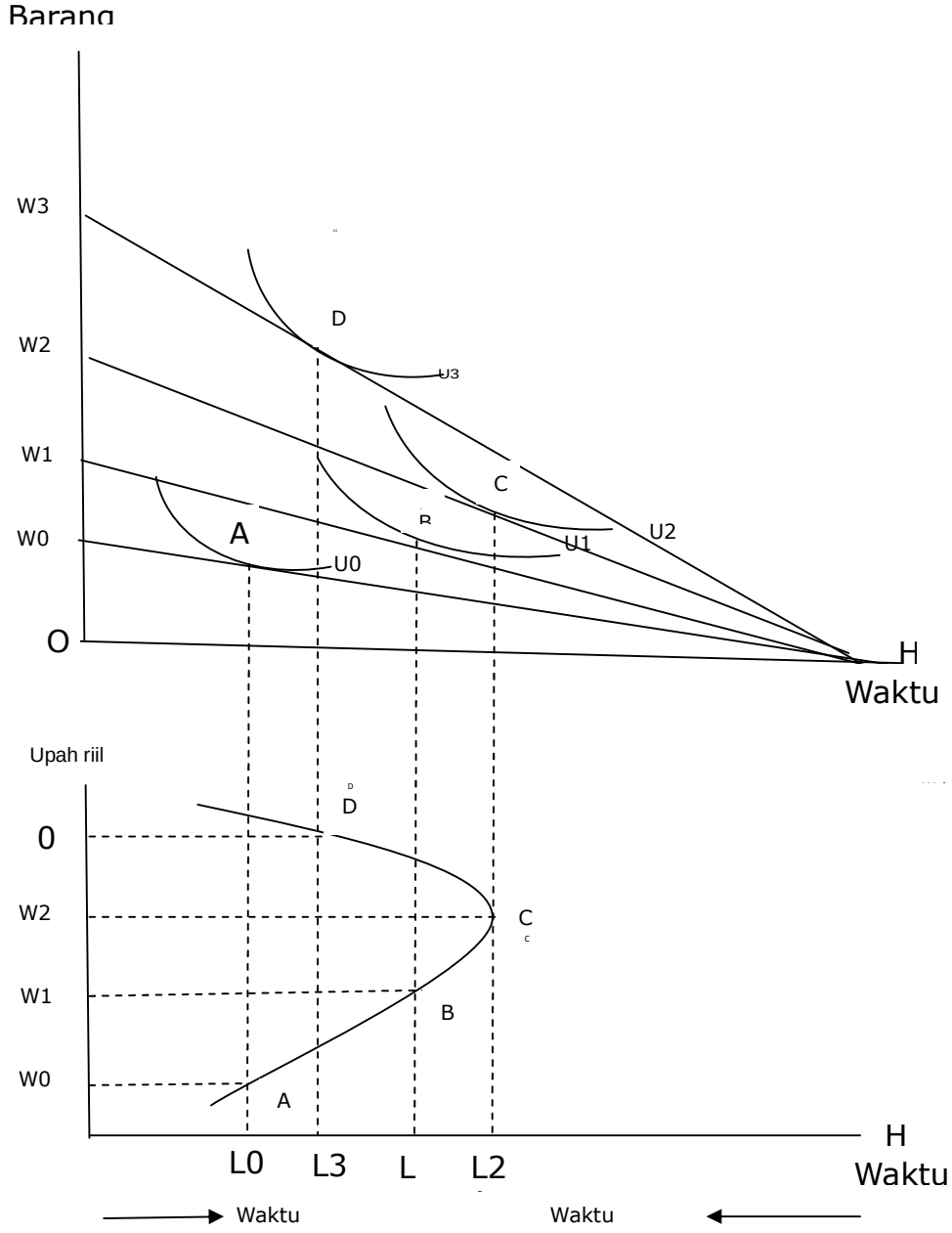
Dengan anggapan, waktu kerja merupakan barang normal, maka naiknya pendapatan (asumsi upah konstan) menyebabkan menurunnya jumlah yang diminta akan waktu kerja. Ini berarti bahwa pada tingkat pendapatan (*non labor income*) semakin tinggi, individu merasa tidak perlu bekerja terlalu keras sehingga mengurangi waktu kerja dan menambah permintaan akan waktu luang. Sebaliknya

apabila pendapatan menurun (asumsi upah konstan) akan menyebabkan peningkatan jumlah yang diminta akan waktu kerja dan menurunnya jumlah yang diminta akan waktu luang.

Cara yang sama hubungan tingkat upah dengan waktu luang dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada saat upah rendah, naiknya tingkat upah di pasar kerja (asumsi pendapatan konstan) menyebabkan peningkatan jumlah yang diminta akan waktu kerja dan akan mengurangi waktu luang. Sebaliknya menurunnya tingkat upah (asumsi pendapatan konstan) mendorong individu untuk mensubstitusikan sebagian waktu kerjanya dengan waktu luang untuk mempertahankan tingkat kepuasannya. Pada saat upah tinggi, kenaikan tingkat upah cenderung mendorong individu mengurangi jam kerja dan menambah waktu luang. Ini berarti bahwa dengan upah yang tinggi individu merasa tidak perlu lagi untuk bekerja karena kebutuhan sudah terpenuhi, dan memilih untuk lebih banyak santai.

Apabila tingkat kepuasan individu dalam mengkonsumsi barang dan jasa serta waktu luang dicerminkan oleh kurva indiferen (*indiference curve*) dan setiap individu adalah rasional dalam mengkonsumsi barang dan jasa serta waktu luang, maka keputusan untuk menawarkan waktu kerja di pasar tenaga kerja bertitik tolak dari situasi optimal. Situasi optimal ini merupakan kombinasi waktu kerja dan waktu luang yang terbaik bagi individu tersebut. Artinya menjangkau kurva indifferen yang terjauh dari titik asal atas dasar kendala tingkat upah yang berlaku di pasar tenaga kerja. Kondisi ini dicerminkan oleh titik singgung antara garis pendapatan dengan kurva indifferen seperti pada gambar 2.2 :

Gambar 2.2. Penurunan Kurva Penawaran Tenaga kerja



Sumber : Froyen Dan Linda Low (2001)

Pada Gambar 2.2 terlihat, pada tingkat upah riil w_o situasi optimal terjadi pada titik A dengan konsumsi waktu kerja sebesar OL0. waktu luang sebesar L0H. Naiknya upah riil menjadi w_1 menyebabkan tergesernya kondisi optimal tersebut ke

titik B. Pada titik ini konsumsi waktu luang berkurang dari L0H menjadi L1H. Namun demikian peningkatan tingkat upah melampaui w_2, titik optimal terjadi pada jumlah jam kerja yang lebih sedikit dari sebelumnya.

Menurunkan titik-titik kondisi optimal pada gambar tersebut akan diperoleh kurva penawaran tenaga kerja individu (SS'). Sampai tingkat upah riil tertentu terlihat kurva penawaran tenaga kerja memiliki lereng yang positif. Naiknya tingkat upah riil dari w_0 ke w_1 menyebabkan naiknya jam kerja dari titik L_0 ke L_1. Kenaikan ini terus berlangsung sampai tingkat upah riil mencapai w_2. Apabila tingkat upah naik melebihi w_2 maka akan terjadi hal yang sebaliknya, yakni pekerja mengurangi waktu kerja dan menambah waktu luang yang ditandai dengan membaliknya kurva (*backward-bending labor supply curve*). Hal ini umumnya terjadi pada pekerja laki-laki khususnya pada kelompok umur utama (Layard dan Weters, 1978).

Pengaruh kenaikan upah terhadap jam kerja dibedakan atas efek pendapatan dan efek substitusi. Peningkatan tingkat upah yang menyebabkan peningkatan dalam pendapatan disebut dengan efek pendapatan (*income effect*). Dengan anggapan bahwa upah konstan, maka besarnya efek pendapatan ini adalah sebesar perbandingan antara perubahan waktu kerja yang terjadi dengan perubahan pendapatan. Besarnya efek pendapatan ini adalah negatif.

Nilai waktu kerja yang lebih tinggi sebagai akibat meningkatnya tingkat upah mendorong individu untuk mensubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja. Penambahan waktu bekerja sebagai akibat kenaikan tingkat upah disebut dengan efek substitusi (*substitution effect*), dengan anggapan pendapatan dan faktor lain konstan, besarnya efek substitusi ini adalah positif (Ehrenberg dan Smith, 2003).

Besarnya pengaruh perubahan tingkat upah terhadap perubahan waktu luang (dan waktu kerja) sangat tergantung pada besarnya efek pendapatan dan efek

substitusi. Peningkatan tingkat upah akan mengakibatkan peningkatan jam kerja (pengurangan waktu luang) apabila efek substitusi lebih dominan dibandingkan dengan efek pendapatan. Sebaliknya, apabila efek pendapatan lebih dominan dibandingkan dengan efek substitusi, maka individu akan berupaya untuk mengurangi waktu kerja dan menikmati lebih banyak waktu luang. Dengan demikian apabila efek pendapatan lebih besar dibandingkan dengan efek substitusi maka akan terjadi *backward-bending labor supply curve*.

2.7. Gender

2.7.1. Pengertian Gender

Gender adalah perbedaan antara laki laki dan perempuan dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat, tanggung jawab dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat.

Gender sering diidentikkan dengan jenis kelamin(*sex*), padahal gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender juga sering dipahami sebagai pemberian dari Tuhan atau kodrat Ilahi. Kata gender bisa diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki laki dan perempuan dalam hal nilai dan perilaku (Neufeldt, 1984). Secara terminologis ‘ gender’ bisa didefinisikan sebagai harapan budaya terhadap laki laki dan perempuan (Hillary 1993). Defenisi lain tentang gender adalah perbedaan laki laki dan perempuan dilihat dari konstruksi soaial budaya (Showalter, 1989). Gender juga bisa dijadikan sebagai konsep analisis yang dapat digunakan untuk menjelaskan sesuatu (Umar, 1999), lebih tegas lagi disebutkan dalam ‘*Women’s Studies Encyclopedia’* bahwa gender adalah konsep kultural yang dipakai untuk

membedakan peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Mulia, 2004).

Dari beberapa definisi di atas dapat dipahami bahwa gender adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas dan emosi, serta faktor-faktor non biologis lainnya. Sejarah perbedaan gender antara seorang pria dengan seorang wanita terjadi melalui proses yang sangat panjang dan dibentuk oleh beberapa sebab, seperti kondisi sosial budaya, kondisi keagamaan dan kondisi kenegaraan. Dengan proses yang panjang ini, perbedaan gender akhirnya sering dianggap menjadi ketentuan Tuhan yang bersifat kodrati atau seolah-olah bersifat biologis yang tidak dapat diubah lagi. Inilah sebenarnya yang menyebabkan awal terjadinya ketidakadilan gender di tengah-tengah masyarakat.

Gender merujuk pada peran dan perilaku yang dibentuk oleh masyarakat serta perilaku yang tertanam melalui proses sosialisasi dan sejumlah tuntutan yang berkaitan dengan jenis kelamin laki laki dan perempuan. Perempuan dan laki laki berbeda secara biologis, tetapi perbedaan biologis ini dikembangkan sedemikian rupa oleh setiap kebudayaan menjadi seperangkat tuntutan sosial tentang kepantasan dalam berperilaku dan berkegiatan serta apa hak, sumber daya, dan kekuasaan yang mereka miliki. Ada persamaan yang mencolok yaitu hampir semua masyarakat memberikan tanggung jawab pengasuhan anak kepada perempuan, sementara untuk pengurusan militer dan pertahanan Negara kepada laki laki.

Istilah kesetaraan gender memiliki arti yang berbeda beda dalam konteks pembangunan. Kesetaraan gender dibatasi sebagai kesetaraan di depan kesadaran hukum, kesetaraan kesempatan, menyalurkan aspirasi. Kesetaran gender dalam

pendidikan dan kesehatan sudah sangat berkurang, namun kesenjangan besar masih ada. Berkaitan dengan masalah diferensiasi gender dalam kesempatan kerja dan peluang karir, maka landasan yang digunakan untuk menjelaskan terjadinya perbedaan tersebut adalah sistimatika teori gender dalam organisasi. Acker (1990) memberikan gambaran tentang sistimatika teori gender dan organisasi membutuhkan sejumlah alasan tentang terdapatnya perbedaan perbedaan dalam organisasi. Perbedaan perbedaan tersebut yaitu (1), segeregasi gender dalam kerja termasuk di dalamnya antara kerja yang dibayar dengan kerja yang tidak dibayar terus ada dalam praktek organisasi. (2), sehubungan dengan segregasi gender menjelaskan bahwa pendapatan dan ketidakseimbangan status antara tenaga kerja wanita dan laki laki juga terjadi dalam proses organisasi. (3), Organisasi merupakan salah satu arena diseminasi budaya image gender yang dihadirkan dan diproduksi. Pengetahuan budaya merupakan produksi penting untuk memahami konstruksi gender. (4), Beberapa aspek identitas gender individu , kecuali khususnya *masculinity* yang juga dihasilkan dari tekanan dan besar organisasi. (5), Faham feminisme telah menciptakan skala besar organisasi lebih demokratis dan lebih suportif terhadap tujuan tujuan manusia.

Secara umum pengertian gender menurut kamus Oxford (2003) disosialisasikan dengan jenis kelamin secara biologis, yaitu *sexual classification; sex; the male and female* gender. Pada saat ini gender dipandang sebagai "c*onstructed by social reality"* terhadap perempuan dan laki laki yang didasarkan pada perilaku, gaya, sifat, serta kebiasaan perempuan dan laki laki tersebut dan dipersepsikan menurut sosial budaya masyarakat.

Gender merupakan konsep sosial. Istilah feminitas dan maskulitas yang berkaitan dengan istilah gender berkaitan dengan sejumlah karakteristik psikologis

dan perilaku secara kompleks yang telah dipelajari seseorang melalui pengalaman sosialnya. Pengaruh gender dalam struktur sosial dapat dilihat dari budaya pada suatu masyarakat. Di satu sisi struktur sosial dapat dilihat melalui peran yang dimainkan kelompok kelompok dalam masyarakat. Pada sisi yang lain, struktur sosial dapat dilihat pada status sosial kelompok kelompok dalam masyarakat, seperti distribusi kekayaan, penghasilan, kekuasaan dan prestise. Struktur sosial yang berkembang dalam masyarakat di dalam lintasan sejarah menempatkan perempuan pada posisi minoritas. Sementara itu, ketimpangan status berdasarkan jenis kelamin bukan sesuatu yang universal.

Pembagian kerja menurut gender melibatkan sejumlah perdebatan yang mencerminkan adanya dominasi laki laki terhadap perempuan yang berlaku secara universal dalam situasi apapun. Visi yang melihat kaitan antara ada tidaknya dominasi laki laki dan pembagian kerja menurut jenis kelamin dengan struktur masyarakat dan perubahan sosial dapat dibagi dalam empat golongan, yaitu : pertama, mereka yang mengatakan bahwa pembagian kerja seksual berlaku universal, tidak selalu berarti dominasi laki laki. Kedua, posisi perempuan secara tradisional tidak subordinasi, tetapi dengan kolonialisme menjadi termarginalisasi. Proses pembangunan bisa memperbaiki mereka kembali. Ketiga, Posisi perempuan selalu tersubordinasi baik pada zaman feoal, kolonial, paskakolonial, tetapi subordinasi berbeda beda sesuai sistem yang ada saat itu. Keempat, Posisi perempuan masih terkungkung dalam lingkup domestik. Dengan masuknya kapitalisme dan terserapnya perempuan dalam kerja produksi, maka terjadi pembebasan perempuan dalam kungkungan lingkup domestik tersebut.

2.7.2. Teori Gender

Secara khusus tidak ditemukan suatu teori yang membicarakan masalah gender.Teori-teori yang digunakan untuk melihat permasalahan gender ini diadopsi dari teori-teori yang dikembangkan oleh para ahli dalam bidang-bidang yang terkait dengan permasalahan gender, terutama bidang sosial kemasyarakatan dan kejiwaan. Karena itu teori-teori yang digunakan untuk mendekati masalah gender ini banyak diambil dari teori-teori sosiologi dan psikologi.

Teori atau pendekatan struktural-fungsional merupakan teori sosiologi yang diterapkan dalam melihat institusi keluarga. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa suatu masyarakat terdiri atas beberapa bagian yang saling memengaruhi. Teori ini mencari unsur-unsur mendasar yang berpengaruh di dalam suatu masyarakat, mengidentifikasi fungsi setiap unsur, dan menerangkan bagaimana fungsi 5 unsur tersebut dalam masyarakat.

Terkait dengan peran gender, pengikut teori ini menunjuk masyarakat pra industri yang terintegrasi di dalam suatu sistem sosial. Laki-laki berperan sebagai pemburu (*hunter*) dan perempuan sebagai peramu (*gatherer*). Sebagai pemburu, laki laki lebih banyak berada di luar rumah dan bertanggung jawab untuk membawa makanan kepada keluarga. Peran perempuan lebih terbatas di sekitar rumah dalam urusan reproduksi, seperti mengandung, memelihara, dan menyusui anak. Pembagian kerja seperti ini telah berfungsi dengan baik dan berhasil menciptakan kelangsungan masyarakat yang stabil. Dalam masyarakat ini stratifikasi peran gender sangat ditentukan oleh *sex* (jenis kelamin).

Menurut para penganutnya, teori struktural-fungsional tetap relevan diterapkan dalam masyarakat modern. Talcott Parsons dan Bales menilai bahwa pembagian

peran secara seksual adalah suatu yang wajar (Umar, 1999). Dengan pembagian kerja yang seimbang, hubungan suami-istri bisa berjalan dengan baik.Jika terjadi penyimpangan atau tumpang tindih antar fungsi, maka sistem keutuhan keluarga akan mengalami ketidakseimbangan. Keseimbangan akan terwujud bila tradisi peran gender senantiasa mengacu kepada posisi semula.

Temesgen (2008) dalam penelitian gender mendapati bahwa wanita pada umumnya digaji lebih rendah dari pada laki laki, bahkan setelah mengendalikan perbedaan pada karakteristik modal manusia seperti tingkat pendidikan dan pengalaman, walaupun besarnya ketidakadilan ini berbeda antar Negara. Diskriminasi upah antar gender secara umum terjadi ketika dua pekerja yang memiliki modal manusia dan karakteristik lain yang setara mendapatkan upah yang berbeda. Ada teori yang menjelaskan tentang mengapa perusahaan melakukan diskriminasi (1), Teori yang mengatakan bahwa diskriminasi terjadi tergantung pada status dari pekerja apakah ia menjadi subsitusi /pengganti atau komplemen/pelengkap. Dalam hal subsitusi, level upah yang diberlakukan sama antara laki laki dan wanita, tapi laki laki lebih banyak bekerja di industri yang level gajinya lebih tinggi, sehingga secara rata rata teradi perbedaan antara laki laki dan wanita. Dalam situasi komplemen, ada lebih dari satu jenis pekerja yang diperlukan untuk menghasilkan output dalam level tertentu, dimana beberapa jenis pekerja lebih rendah level dan gajinya dari pekerja lain dan perempuan selalu ditempatkan pada jenis pekerjaan yang lebih rendah. (2) Teori diskriminasi berbasis pilihan yaitu perusahaan lebih suka merekrut laki laki dari pada wanita atau laki laki kurang suka jika harus bekerja pada level yang sama dengan wanita.

Perbedaan gaji antar gender juga mencerminkan perbedaan pada tingkat produktivitas antar pekerja itu sendiri atau bisa disebabkan karena diskriminasi yang

terjadi diluar tempat kerja. Ehrenberg dan Smith (2003) menemukan bahwa kelompok wanita diatas usia 18 tahun mendapatkan rata rata pendapatan hanya 65% dari yang didapatkan laki laki pada tahun 1999. Persentase ini meningkat dari Tahun 1970 (50%) dan Tahun 1980 yaitu 59%. wanita cenderung untuk memiliki representasi yang lebih tinggi pada pekerjaan yang bergaji rendah dan memilki representasi yang lebih rendah pada pekerjaan yang bergaji tinggi. Perbedaan pada rata rata gaji antara wanita dan laki laki bisa disebabkan karena perbedaan pada distribusi pekerjaan . Dari segi jam kerja dan pengalaman kerja wanita ditiap tiap pekerjaan memiliki rata rata jam kerja yang lebih sedikit sebesar 5% – 10 % perminggu dari pada laki laki. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa dalam tiap tiap pekerjaan wanita memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit (kadang kadang terputus) dan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk menerima promosi. Penelitian yang dilakukan terhadap para pengacara yang lulus dari sekolah hukum yang sama di saat yang sama ditemukan bahwa pendapatan wanita adalah 7% lebih kecil dari pada pria pada awalnya tapi setelah 15 tahun pendapatan mereka menjadi 40% lebih kecil. Perbedaan ini karena jam kerja lebih sedikit dan sebagian lagi disebabkan karena akumulasi pengalaman wanita yang lebih sedikit, karena wanita memiliki peran utama dalam mengasuh anak.

Temesgen (2008) menemukan bahwa kaum perempuan di Negeria memiliki akses yang relatif lebih kecil dari kaum laki laki didalam mendapatkan pendidikan terutama untuk pendidikan menengah. Partisipasi mereka juga dalam kegiatan ekonomi juga lebih rendah dan sebagian besar dari mereka bekerja sebagai ibu rumah tangga atau bekerja dalam kegiatan pertanian tradisional. Nilai sosial yang berlaku dinegara Nigeria juga lebih menguntungkan laki laki dari pada wanita, sehingga akses pendidikan, penyerapan tenaga kerja disektor formal lebih besar

bagi laki laki dari pada wanita dan wanita mendapatkan peran sekunder dalam komunitas maupun rumah tangga (World Bank, 1995).

Hersch dan Reagan dalam sessions (2001) menyatakan bahwa para wanita yang ada dalam pasar tenaga kerja memiliki intermitensi yang tinggi sehingga para pekerja wanita memiliki modal manusia yang relatif lebih rendah dan karenanya memiliki pengalaman kerja dan pendapatan yang relatif lebih rendah dari pada pekerja laki laki. Selain itu efek seperti ini akan menjadi semakin kuat ketika keterampilan pekerja wanita mengalami penurunan karena terlalu lama tidak memasuki pasar tenaga kerja.

2.8. Ekonomi Rumah tangga

2.8.1 Produksi Rumah Tangga

Versi sederhana dari model waktu kerja dan waktu luang oleh Borjas (2000) menyatakan bahwa seseorang dapat menggunakan waktunya untuk aktifitas dengan menggunakan waktu luangnya atau bekerja dalam pasar kerja. Waktu luang bisa juga menjadi sebuah bentuk pekerjaan karena waktu tersebut digunakan untuk menghasilkan beragam komoditas disektor rumah tangga atau non pasar. Aktifitas ini berupah mengasuh anak, memasak dan membersihkan rumah. Alokasi waktu dari pria dan wanita dipasar kerja, pria yang sudah menikah biasanya mengalokasikan 40 jam perminggu sedangkan pria lajang hanya mengalokasikan 33 jam perminggu disektor tersebut. Wanita yang sudah menikah dan wanita lajang mengalokasikan jam kerja lebih sedikit dibandingkan dengan pria, sedangkan wanita menikah bekerja hanya 16,7 jam perminggu, lebih sedikit dibandingkan dengan wanita lajang yang menggunakan 22,2 jam perminggu.

Berbeda dalam sektor rumah tangga atau non pasar, wanita mengalokasikan waktunya lebih banyak dibandingkan dengan pria. Wanita menikah bekerja 35 jam

perminggu dalam rumah tangga, sedangkan pria menikah bekerja hanya 14 jam perminggu karena wanita memberikan banyak waktu untuk produksi di sektor rumah tangga. Jumlah total dari waktu yang digunakan untuk bekerja disektor pasar dan non pasar adalah sama untuk pria dan wanita yang sudah menikah selama 50 jam perminggu. Pria dan wanita menghabiskan kurang dari separuh waktunya perawatan personal termasuk jam tidur dan untuk waktu luang untuk aktifitas yang pasif. Alokasi waktu antara waktu kerja dan waktu luang dapat dikatakan sebanding antar pria dan wanita walaupun mengalokasikan jam kerjanya di sektor yang berbeda.

Tidak seperti waktu yang dialokasikan kepasar kerja, waktu yang dialokasikan kesektor rumah tangga tidak menghasilkan pendapatan yang tinggi. Apapun yang dihasilkan atau "produksi rumah tangga" jarang dijual atau disewakan dipasar. Waktu yang dialokasikan keaktifitas ini membuat kita diuntungkan karena menghasilkan komoditas yang bisa dikomsumsi secara internal didalam rumah tangga.

Ehrenberg dan Smith (2003) mengembangkan model pasokan tenaga kerja dengan mempertimbangkan 3 masalah yaitu (1) sebagian besar waktu yang digunakan dirumah untuk kegiatan bekerja dan bukan untuk bersantai. (2) Mereka yang tinggal bersama sebagai pasangan hidup akan membuat keputusan tentang pekerjaan yang mendapatkan gaji, pekerjaan rumah tangga dan waktu santai sedemikian rupa dengan memperhitungkan kegiatan dan pendapatan dari pada anggota rumah tangga lainnya. (3). Waktu yang digunakan dalam pekerjaan yang mendapatkan gaji dapat disubsitusi dengan waktu dirumah, maka waktu yang digunakan untuk bekerja disalah satu bagian tertentu dari siklus kehidupan bisa disubsitusi dengan waktu dari bagian lainnya.

Model produksi rumah tangga dari Ehrenberg dan Smith (2003), didasarkan pada asumsi alternatif dari pekiraan yang mendapatkan gaji adalah bekerja dirumah

dan bukan bersantai. Model ini mengasumsikan bahwa waktu dirumah dan barang yang dibeli dikombinasikan untuk menghasilkan komoditas yang kemudian dikomsumsi. Waktu di rumah tangga dapat dipandang sebagai input bagi produksi komoditas rumah tangga dan bukan sebagai sesuatu yang dikomsumsi secara langsung. Yang dikomsumsi adalah komoditas dan dari situ menghasilkan utilitas bagi para anggota rumah tangga.

Untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana model produksi rumah tangga dengan menggunakan contoh dari sebuah rumah tangga yang hanya memiliki satu pembuat keputusan yaitu seorang ibu rumah tangga. Dia akan mendapatkan kepuasan kalau ia bisa mengasuh dan membesarkan anak anaknya. Tujuan ibu tersebut adalah memaksimalkan utilitas bagi dirinya sendiri dan anak anaknya dengan mengalokasikan waktu yang tersedia untuk bekerja yang mendapatkan gaji dan untuk dirumah dengan cara yang bisa memenuhi preferensinya. Di dalam melakukan alokasi ini ia akan membuat keputusan secara simultan tentang seberapa banyak yang akan ia lakukan untuk bekerja yang mendapatkan gaji dan seberapa banyak yang akan ia lakukan untuk mengasuh anak anaknya.

Kepuasan yang sama yang didapatkan dari mengasuh anak bisa didapatkan lewat beberapa cara lain diantaranya , bisa meminimalkan penggunaan barang dan jasa yang dibeli diluar rumah dengan tinggal dirumah untuk mengawasi anak, memasak sendiri makanan untuk mereka. Pendekatan lainnya adalah dengan mengandalkan pada input dari dirinya sendiri yaitu dengan cara bekerja untuk mendapatkan gaji dan kemudian membeli jasa babysister, membeli makanan siap saji dan membeli semua pakaian untuk anak anaknya.. Berbagai kombinasi dari waktu dalam rumah tangga dan pembelian barang dan jasa bisa menghasilkan

tingkat kepuasan yang sama.

2.9. Pengertian Industri

Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah ,bahan baku, barang setengah jadi dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri . Dilihat dari skala usaha maka industri dapat dibagi menjadi 3 yaitu industri kecil, industri menengah dan industri besar. Berbagai definisi industri kecil, industri menengah dan industri besar telah dikembangkan di Indonesia, yaitu:

a. Departemen Perindustrian mendefinisikan: “Industri kecil serta industri kerajinan adalah bagian dari usaha masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui kegiatan produksi dan usaha kecil. Kegiatan ini memanfaatkan sumber-sumber dari faktor-faktor produksi lain yang masih tradisional dengan modal kecil dan teknologi padat karya pada umumnya” (Dinas Perindustrian Sulawesi Selatan, 1978).
b. Departemen Perindustrian Republik Indonesia mengelompokkan Industri Kecil berdasarkan misi dan teknologi yang digunakan menjadi tiga kelompok, yaitu industri dasar, industri hilir, dan industri kecil (Undang-Undang No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian). Industri dasar mempunyai dua misi, yaitu pertumbuhan ekonomi dan penguatan struktur industri. Sedangkan industri hilir mempunyai misi pertumbuhan ekonomi dan pemerataan industri kecil adalah industri yang mempunyai misi pemerataan.

   Dalam penggunaan teknologi, industri dasar merupakan industri yang menggunakan teknologi maju dan teruji, tidak bersifat padat karya dan mampu menumbuhkan kegiatan ekonomi lanjutan. Sedangkan industri hilir menggunakan teknologi madya, pada tahap awal pelaksanaan program ekspor

merupakan andalan utama. Industri kecil menggunakan teknologi madya atau sederhana dan bersifat padat karya.

c. Industri kecil adalah industri yang produknya cenderung ditentukan oleh keterampilan pengrajin, ciri kepemimpinannya, administrasi pada umumnya masih bersifat sederhana, kurang teratur dan belum berbadan hukum serta hubungan antara majikan dan buruh bersifat kekeluargaan (Juoro dan Umar, 1986).
d. Bank Indonesia mendefinisikan industri kecil, yaitu suatu usaha yang mempunyai total aset maksimum 600 juta rupiah, tidak termasuk rumah dan tanah yang ditempati (Bank Indonesia, 1991).

Didalam rencana induk pengembangan industri kecil menengah (2004) Deperindag dan BPS memberikan batasan tentang kriteria industri yaitu;

1. Industri kecil yang tergolong dalam batasan usaha kecil menurut UU No 9 Tahun 1995 maka batasan industri kecil adalah kegiatan ekonomi yang dilakukukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan bertujuan untuk memperoduksi barang ataupun jasa untuk diperniagakan secara komersial yang mempunyai kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000 dan mempunyai nilai penjualan pertahun sebesar Rp 1 Milyar rupiah. sedang dilihat dari jumlah tenaga kerja yang digunakan antara 5 sampai 19 0rang
2. Industri menengah adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh perseorangan atau badan yang bertujuan untuk memperoduksi barang atau jasa untuk diperniagakan secara komersil yang mempunyai nilai kekayaan lebih dari Rp 200.000.000 dan kurang dari Rp 1 Milyar serta penjualan lebih

dari Rp 1 milyar rupiah namun kurang dari Rp 50 milyar rupiah sedang kan dari jumlah tenaga kerja yang digunakan antara 20 - 99 orang.

3. Industri besar adalah industri yang berdasarka kriteria mempunyai kekayaan lebih dari RP 1 Milyar serta nilai penjualan nilai penjualan lebih besar dari Rp 50 milyar dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan suatu gambaran tentang konsep yang dibutuhkan dalam memahami suatu penelitian yang dikaji berdasarkan adanya variabel yang diteliti berupa variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja meliputi karakteristik individu (status kesehatan, masa kerja, etos kerja), kondisi demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, tingkat upah), lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah. Sedangkan variabel terikat dari penelitian ini adalah produktivitas pekerja wanita pada sektor industri.

Simanjuntak (1985) bahwa peningkatan Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi kemampuan dan kualitas karyawan (tenaga kerja), supra sarana dan sarana pendukung. Hal inilah yang menjadi acuan untuk melihat bagaimana dalam kenyataan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja wanita pada sektor industri di Kota Makassar.

Kebanyakan pekerja wanita yang bekerja di berbagai perusahaan industri mempunyai karakteristik individu yang dinilai berdasarkan status kesehatan, masa kerja, serta etos kerja. Unsur-unsur ini yang menjadi indikator karakteristik individu yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja wanita pekerja industri. Kesehatan jasmani dan rohani adalah penunjang penting produktivitas seseorang dalam bekerja. Gizi merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Kesehatan itu mencakup dua aspek yaitu: aspek kesejahteraan dan aspek pengembangan SDM. Demikian pula gizi, disatu pihak mempunyai aspek kesehatan dan di lain pihak mempunyai aspek mencerdaskan kehidupan manusia. Oleh karena itu, masalah perbaikan dan peningkatan gizi mempunyai makna yang amat penting dalam usaha menyehatkan,

mencerdaskan serta meningkatkan produktivitas kerja. (Suma'mur, 1991). Fungsi gizi bagi tubuh adalah untuk memberi tenaga, membangun dan mengatur jaringan tubuh, sehingga terjadi keseimbangan antara asupan (*intake*) kalori dan output kalori yang mana pengaruhnya sangat besar pada peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Selain kesehatan maka masa kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan (kurang mengalami kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan). Individu dengan masa kerja yang lebih lama dapat menyelesaikan jumlah barang yang sama dengan waktu yang lebih sedikit, atau dengan waktu yang sama dapat menyelesaikan jumlah unit barang yang lebih banyak. Selain faktor umur dan pendidikan, untuk mencapai produktivitas perlu adanya keseimbangan antara lingkungan kerja dengan tenaga kerja seperti suhu panas, debu, sikap dan cara kerja serta hubungan diantara pekerja dapat mempengaruhi produktivitas (Ravianto, 1986).

Kondisi demografi di Kota Makassar cenderung mempengaruhi kegiatan kerja pekerja wanita di dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Faktor demografi tersebut adalah umur dan jumlah tanggungan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Ada asumsi bahwa umur berhubungan terbalik dengan kemangkiran. Pekerja yang lebih tua mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih rendah dibandingkan umur yang lebih muda, tetapi untuk kemangkiran terpaksa misalnya gangguan kesehatan, maka tingkat kemangkiran umur tua lebih tinggi. Selain itu semakin tua umur seseorang maka kebutuhan orang semakin menurun. Wanita pekerja, umur 20 tahun keatas cenderung bekerja secara *part-time* dibanding dengan laki-laki (Ehrenberg dan Smith, 2003). Hal ini dapat dimengerti karena pada umur tersebut mereka

umumnya memasuki umur kawin, sehingga aktivitasnya dalam rumah tangga akan mengurangi jumlah waktu yang tersedia untuk kerja diluar rumah. Umumnya pada umur lanjut, kemampuan kerja otot semakin menurun terutama bagi pekerja berat. Kapasitas fisik tenaga kerja seperti penglihatan, pendengaran, dan kecepatan reaksi cenderung menurun setelah umur 30 tahun atau lebih. Hal ini mempengaruhi peningkatan produktivitas secara maksimal tenaga kerja yang bersangkutan. Selain itu jumlah tanggungan yang besar merupakan pertimbangan seseorang untuk memutuskan bekerja terutama bila anggota rumah tangga bukan tergolong angkatan kerja. Hanafi (2004) mengatakan bahwa rumah tangga yang produktif dapat meningkatkan kesejahteraan rumah tangganya, sebaliknya anggota rumah tangga yang tidak produktif akan menjadi beban ekonomi keluarga.

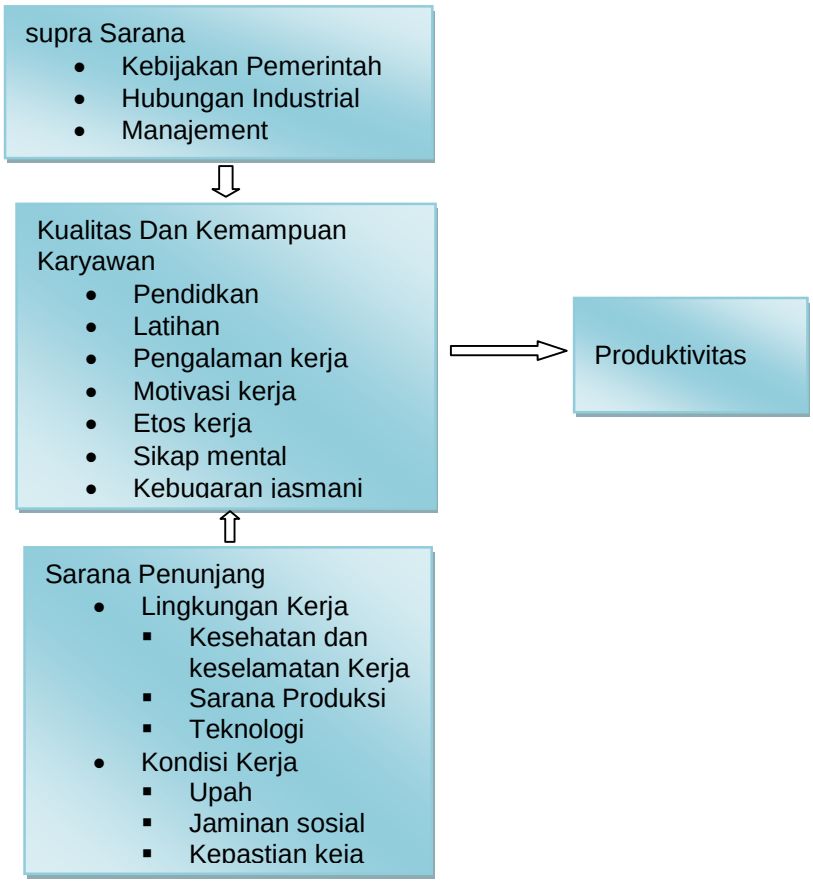
Terlihat pula bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pekerja wanita adalah kondisis sosial ekonomi. Kondisi sosial ekonomi yang dialaminya memaksa pekerja tersebut untuk menekuni pekerjaannya sesuai tingkat pendidikan yang dimiliki walaupun dengan tingkat upah yang rendah. untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi, pekerja wanita berupaya meningkatkan produktivitas kerjanya secara optimal.

Selain kondisi sosial ekonomi, ingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita sesuai dengan kondisi tempat kerja, hubungan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung untuk melaksanakan segala potensinya untuk berapresiasi dengan lingkungan kerja dalam menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Demikian pula kebijakan pemerintah yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja wanita.

Faktor-faktor tersebut merupakan fakta konkrit yang sering ditemukan pada berbagai pekerja wanita pada sektor industri di Kota Makassar yang akan

berpengaruh dalam peningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun produktivitas kerja yang diharapkan oleh pihak perusahaan atas faktor tersebut adalah tercapainya output kerja yang optimal dengan menggunakan input yang minimal.

Peningkatan produktivitas masing masing faktor produksi bisa secara bersama sama atau secara sendiri sendiri. Tenaga kerja merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas faktor faktor lain sangat bergantung pada kualitas SDM yang mengoperasikannya. Ada 3 faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas antara lain : (1) menyangkut kualitas dan kemampuan karyawan, (2) sarana pendukung dan (3) supra sarana. Ketiga hal tersebut dapat dibuat dalam bagan peningkatan produktivitas sebagai berikut:



Gambar 3.1 Peningkatan Produktivitas Karyawan

1. Kualitas Dan Kemampuan Karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan akumulasi latihan, pengalaman kerja, motivasi kerja, etos kerja, sikap mental dan kebugaran jasmani. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja pada yang langsung seperti pelaksanaan tugas tetapi juga landansan untuk mengembangkan diri dan kemampuan memamfaatkan sarana yang ada, makin tinggi pendidikan makin tinggi produktivitas kerja.

Bagi pengusaha program dan penyediaan fasilitas latihan merupakan investasi berharga yang hasilnya diperoleh kembali dalam bentuk peningkatan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas akan memungkinkan perbaikan upah yang mendorong gairah kerja. Kemampuan fisik karyawan perlu diperhatikan, karenah tingkat upah yang umumnya rendah membuat pemenuhan gizi dan kesehatan karyawan sangat terbatas. Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah umur, pengalaman bekerja, motivasi kerja, sikap mental dan etos kerja.

2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung peningkatan produktivitas karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua aspek yaitu: (a) lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan serta suasana lingkungan kerja itu sendiri; (b) Kondisi kerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

Pemanfaatan sarana dan kualitas lingkungan kerja tertentu mempengaruhi produktivitas pekerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, masing masing faktor mempunyai produktivitas yang secara akumulatif membentuk produktivitas total.

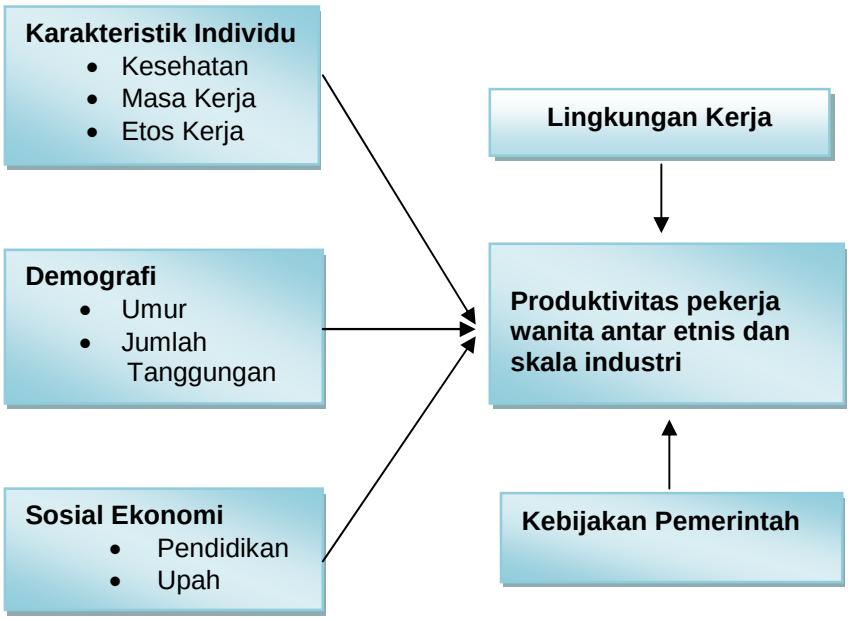
Sistem pengupahan mempunyai dampak langsung dan tidak langsung

terhadap produktivitas. (1) Perbaikan upah terutama tenaga kerja yang berpenghasilan rendah biasanya digunakan untuk perbaikan gizi makanan yang meningkatkan kebugaran jasmani dan produktivitas kerja. (2) Perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial akan menumbuhkan motivasi kerja, kepastian kerja atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh hingga hari tua merupakan daya pendorong yang besar untuk meningkatkan produktivitas. Dengan demikian program kesejahteraan seperti jaminan sosial tenaga kerja sangat bermamfaat bukan saja secara langsung meningkatkan kualitas hidup para pekerja, tetapi juga secara tidak langsung menumbuhkan ketenangan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan

3. Supra sarana

Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi apa yang ada diluar perusahaan seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran lingkungan dan lain lain serta kebijakan pemerintah. Hubungan antara karyawan dan pengusaha juga mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak hak karyawan diperhatikan serta sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijakan merupakan faktor faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan pada keseluruhan proses produksi.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka gambaran pemikiran teoritis dalam kaitannya dengan variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka pemikiran teoritis hubungan antar variabel yang dianalisis

3.2. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai dugaan sementara dalam penelitian sebagai berikut:

H1. Karakteristik Individu (Kesehatan, masa kerja, etos kerja), kondisi demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, tingkat upah) lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita pada sektor industri kecil, industri menengah dan industri besar di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

H2. Ada perbedaan produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada sektor industri di kota Makassar Sulawesi Selatan

H3. Ada perbedaan produktivitas pekerja wanita pada industri kecil, industri menengah dan industri besar dikota Makassar Sulawesi Selatan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk meneliti produktivitas pekerja wanita pada sektor industri sebagai kajian utama. Variabel produktivitas pekerja wanita dikaitkan dengan variabel variabel yang mempengaruhinya.

Penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya . Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan pengaruh karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah terhadap produktivitas pekerja wanita. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang akan dianalisis untuk menjelaskan fenomena yang telah ada. Berdasarkan analisis data, penelitian ini merupakan penelitian analistis, karena menganalisa data dari sampel dengan menggunakan statistik induktif yang digeneralisasi untuk menuju populasi**.**

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar karena kota Makassar memiliki potensi yang cukup besar dalam pengembangan sektor industri yang mampu menyerap tenaga kerja yang cukup tinggi di luar sektor pertanian tepatnya pada tiga kelompok industri yaitu industri kecil ,industri menengah dan industri besar yang menggunakan pekerja wanita. Tingkat penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil lebih besar dibandingkan dengan tingkat penyerapan tenaga kerja pada industri menengah dan besar, tapi disisi lain produktivitas tenaga kerja pada industri menengah dan besar lebih tinggi dari pada industri kecil. Hal ini

yang mendorong penulis untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan perbedaan tersebut. Di Makassar tedapat tiga etnis yaitu etnis Bugis, Makassar dan Toraja yang menganut budaya yang sama yaitu budaya “siri” yang menyebabkan pemaknaan tiap etnis terhadap suatu pekerjaan berbeda beda. Siri dalam konteks kekinian adalah kesadaran akan harga diri, kehormatan,dan martabat manusia yang harus dipahami secara luas sebagai budaya yang menggerakkan dinamika kehidupan sosial . Oleh karena itu dalam peningkatan daya saing dan produktivitas maka konsep “siri” didekontruksi menjadi etos kerja sehingga budaya siri menjadi pendorong dalam upaya peningkatan produktivitas. Hal ini yang mendorong penulis untuk mengkaji apakah terdapat perbedaan produktivitas antara etnis Bugis, Makassar dan Toraja.. Waktu penelitian berlangsung selama 6 (enam) bulan mulai Juni-Desember 2010

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinan, 2006), Sedangkan Nawawi (1998) populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, benda atau peristiwa peristiwa sebagai sumber karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja industri manufaktur baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar, sedangkan populasi studi adalah seluruh pekerja wanita pada industri yang memiliki kriteria :

a. Industri kecil adalah industri yang memiliki kekayaan atau nilai asset maksimum Rp 200.000.000 (dua ratus juta) tidak termasuk nilai tanah dan bangunan, serta memiliki pekerja 5 sampai 19 orang termasuk

pemilik perusahaan.

b. Industri menengah yang memiliki asset antara Rp 200 Juta tapi kurang dari Rp 1 M, memiliki pekerja sebanyak 20 sampai 99 orang termasuk pemilik perusahaan.
c. Industri besar yang memiliki asset lebih dari 1 M serta memiliki tenaga pekerja lebih dari 100 ke atas.

Berdasarkan kriteria tersebut maka yang menjadi populasi studi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja wanita pada industri makanan dan minuman, baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar. Dipilihnya industri makanan dan minuman karena industri ini ada yang termasuk pada kriteria industri kecil, industri menengah dan industri besar. Subyek penelitian adalah pekerja wanita yang menjadi responden.

Konsep lain yang erat kaitannya dengan konsep populasi adalah sampel. Sampel adalah komponen obyek penelitian atau pengamatan yang dipilih dan merupakan bagian dari populasi, atau sampel adalah subset dari populasi yang terdiri dari anggota populasi. Proses penentuan sampel akan dimulai dari pengamatan terhadap tingkat homogenitas populasi, semakin homogen suatu populasi maka semakin sederhana penentuan sampelnya. Pada penelitian ini mengingat data menunjukkan fenomena yang heterogen maka penentuan sampel akan dikelompokkan terlebih dahulu atau unit unit analisis dikelompok.

Sampel dalam penelitian adalah pekerja wanita yang bekerja pada industri makanan dan minuman. Metode pengambilan sampel adalah sampel berkelompok dan sampel yang akan diambil dilakukan secara acak. Pengelompokan sampel didasarkan pada kriteria berikut: (1) Industri manufaktur, dalam penelitian ini adalah industri makanan dan minuman karena industri makanan dan minuman adalah industri yang dapat menyerap tenaga kerja yang

cukup banyak dan industri makanan dan minuman yang ada di kota Makassar ada yang berskala industri kecil, menengah dan besar; (2) untuk menghindari terjadinya bias, maka berusaha mengelompokkan karakteristik sampel yang homogen berupa jenis produk, masa kerja, pendidikan dll. yang termasuk dalam unit unit analisis. Jumlah sampel yang akan diambil dilakukan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2001). Tujuan menggunakan rumus Slovin ini untuk memperkecil jumlah sampel yang memudahkan peneliti melakukan pengambilan sampel dengan formulasi sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran Ketidaktelitian karena Kesalahan Sampel yang diambil sebesar 5%

Berdasarkan rumus di atas, maka metode penarikan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$n = N / (1 + Ne^2)$

$= 2302/ [1 +2302 (0,05)^2]$

$= 2302 / [1 + 5,755]$

$= 2302/6,755$

$= 341$

Jadi besarnya sampel penelitian ditetapkan sebesar 341 responden.

Untuk menentukan besarnya sampel pada industri kecil, industri menegah dan industri besar digunakan *profortional stratified random sampling* dengan pertimbangan jumlah populasi yang tidak homogen dan tidak sama jumlahnya pada setiap kelompok. Adapun besarnya sampel pada industri kecil, industri

menengah dan industri besar disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Jumlah Populasi Dan Sampel Pada Industri Kecil,
Industri Menengah Dan Industri Besar

No	Skala industri	Populasi	Sampel	Persentase
1	Industri kecil	812	114	33,43
2	Industri menengah	770	114	33,43
3	Industri besar	720	113	33,14
Jumlah		2302	341	100

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Data diolah 2010)

4.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan:

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab langsung kepada sejumlah responden terpilih yang berkaitan dengan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja wanita pekerja industri di Makassar.
2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti terlibat langsung untuk mengamati faktor-faktor yang terdiri atas karakteristik individu, demografi, sosial ekonomi, lingkungan kerja dan kebijkana pemerintah terhadap produktivitas pekerja wanita pekerja industri di Makassar.
3. Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan topik pembahasan.
4. Penyebaran kuesioner digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif dan data kualitatif yang terdiri dari variabel bebas dan variabel tidak bebas. Data kualitatif teknik pengukurannya menggunakan Skala Likert. Teknik ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden untuk dijawab

sesuai dengan tingkat penerimaan responden. Sifat pertanyaan tertutup, artinya jawaban sudah ditentukan oleh peneliti, responden tinggal memilih jawaban yang tersedia. Jawaban terdiri dari lima kategori yaitu 5,4,3,2,1, di mana masing-masing jawaban akan ditabulasikan, sehingga diperoleh nilai rata-ratanya.

4.5. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 sebagai berikut:

4.5.1 Berdasarkan sifat pengukurannya

Berdasarkan sifat pengukurannya maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi variabel observasi dan variabel laten.

a. Variabel observasi (Observed variable)

Adalah variabel yang nilai-nilainya sudah tersedia dan secara langsung dapat diamati. Termasuk variabel observasi dalam penelitian ini antara lain: kesehatan, umur, pendidikan, masa kerja, upah, jumlah tanggungan,

b.Variabel laten (unobservable variable)

Variabel laten dalam penelitian ini adalah etos kerja, lingkungan kerja dan kebijakan Pemerintah.

4.5.2 Berdasarkan Sifat Interaksinya

Berdasarkan interaksinya ,maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi variabel bebas dan variabel tidak bebas

a.Variabel bebas

Variabel bebas terdiri dari karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), faktor demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah.

b.Variabel tidak bebas

Variabel tidak bebas adalah produktivitas pekerja wanita.

4.6. Definisi operasioanl variabel

Agar pengumpulan data penelitian dari lapangan dapat definitif dalam pelaksanaanya, maka masing masing variabel perlu diberikan defenisi operasional yaitu suatu defenisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel yang dapat diukur. Jadi definisi operasional diperlukan untuk mencari imformasi tentang ukuran variabel yang diteliti sehingga data yang dikumpulkan sesuai dengan masalah penelitian. Berdasarkan hipotesa yang diajukan, variabel dependen dan variabel independen yang digunakan atau diukur di lapangan adalah:

1. Produktivitas tenaga kerja, yang diukur dengan menghitung indeks produktivitas, yaitu perbandingan jumlah produksi yang dihasilkan perorang dengan produksi standar.
2. Umur, yang diukur sebagai jumlah tahun hidup karyawan sejak dilahirkan hingga saat pengamatan dilakukan
3. Status kesehatan, yang diukur dari jumlah hari sakit setiap minggu/bulan
4. Masa kerja, yang diukur dari jumlah tahun selama bekerja diperusahaan tempat kerja pada pada saat penelitian dilakukan.
5. Jumlah tanggungan, yang diukur berdasarkan banyaknya tanggungan dari para karyawan.
6. Pendidikan, yang diukur sebagai jumlah tahun di dalam menjalani pendidikan formal atau dengan kata lain jumlah tahun yang dipakai dalam mengikuti pendidikan umum baik tamat maupun tidak tamat.

7. Upah, yang diukur sebagai besarnya pendapatan yang diterima setiap tenaga kerja tiap minggu atau tiap bulan dari pekerjaan yang dilakukan.
8. Lingkungan kerja, yaitu pemahaman responden tentang lingkungan tempat mereka bekerja, yaitu apakah responden bekerja pada industri kecil, menengah atau besar. Selanjutnya dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja dibangun dari 4 indikator yaitu :

   a. Kondisi kerja (X8.1)

   Adalah pemahaman responden sejauh mana kondisi kerja ditempat mereka bekerja. selanjutnya instrument diukur dengan memberikan nilai atas jawaban responden dengan kriteria penilaian 1 sampai 5. Nilai 1 menunjukkan amat tidak baik kondisi kerja, nilai 2 kurang baik kondisi kerja, nilai 3 menunjukkan cukup baik kondisi kerja, nilai 4 menunjukkan kondisi kerja baik dan nilai 5 menunjukkan sangat baik kondisi kerja.

   b. Hubungan kerja dengan pimpinan (X8.2)

   Adalah pemahaman responden tentang sejauh mana hubungan kerja dengan pimpinan pada industri ditempat kerja mereka.Selanjutnya instrumen diukur dengan memberikan nilai atas jawaban responden dengan kriteria penilaian 1 sampai 5. Nilai 1 menunjukkan amat tidak baik hubungan kerja dengan pimpinan, nilai 2 menunjukkan kurang baik hubungan kerja dengan pimpinan, nilai 3 menunjukkan cukup baik hubungan kerja dengan pimpinan, nilai 4 menunjukkan hubungan kerja dengan pimpinan baik dan nilai 5 menunjukkan sangat baik hubungan kerja dengan pimpinan.

c. Hubungan kerja dengan rekan kerja(X8.3)

Adalah pemahaman responden tentang sejauh mana hubungan kerja dengan rekan kerja. Selanjutnya instrumen diukur dengan memberikan nilai atas jawaban responden dengan kriteria penilaian 1 sampai 5. Nilai 1 menunjukkan hubungan kerja dengan rekan kerja yang sangat tidak baik, nilai 2 menunjukkan hubungan kerja dengan rekan kerja yang kurang baik, nilai 3 menunjukkan hubungan kerja dengan rekan kerja yang cukup baik, nilai 4 menunjukkan bahwa hubungan kerja dengan rekan kerja adalah baik dan nilai 5 menujukkan hubungan kerja dengan rekan kerja yang sangat baik.

d. Sarana /alat kerja (X8.4)

Adalah pemahaman responden tentang sejauh mana sarana /alat kerja yang digunakan ditempat kerja mereka. Selanjutnya instrumen diukur dengan memberikan nilai atas jawaban responden dengan kriteria penilaian 1 sampai 5. Nilai 1 menunjukkan sarana/alat kerja adalah sangat tidak baik, nilai 2 menunjukkan sarana /alat kerja adalah kurang baik, nilai 3 menunjukkan sarana/alat kerja adalah cukup baik, nilai 4 menunjukkan saran /alat kerja adalah sudah baik dan nilai 5 menunjukkan bahwa sarana /alat kerja yang digunakan adalah sangat baik.

9. Kebijakan pemerintah adalah persepsi responden tentang pelaksanaan kebijakan pemerintah yang diterapkan perusahan industri dimana mereka bekerja. Selanjutnya dalam penelitian ini variabel kebijakan pemerintah dibangun dari 8 indikator.

a). Perlindungan upah

Perlindungan upah terdiri dari 4 indikator yaitu, upah minimum, waktu kerja lembur, cuti, upah pada waktu cuti. Perlindungan upah dipandang sebagai bagaimana persepsi responden tentang kebijakan perlindungan upah yang diterapkan ditempat kerja mereka. Selanjutnya instrumen diukur dengan kriteria penilaian 1 sampai 5 dimana nilai 1 adalah amat tidak setuju mengenai perlindungan terhadap upah, nilai 2 kurang setuju tentang perlindungan upah, nilai 3 menunjukkan cukup setuju, nilai 4 setuju dan nilai 5 amat sangat setuju dengan adanya perlindungan upah.

b) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diukur dari 4 indikator yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharan kesehatan, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Jaminan sosial diukur dengan bagaimana persepsi responden dengan adanya kebijakan jaminan sosial yang diperuntukkan bagi tenaga kerja ditempat kerja mereka. Selanjutnya instrumen diukur dengan kriteria penilaian 1 sampai 5. Nilai 1 amat tidak setuju dengan adanya jaminan sosial, nilai 2 kurang setuju, nilai 3 cukup setuju, nilai 4 setuju dan nilai 5 amat sangat setuju dengan adanya jaminan sosial.

10. Etos Kerja

Etos kerja adalah spirit responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Variabel etos kerja dibangun dibangun atas 10 indikator yaitu: (a) kerja sebagai kewajiban, yaitu meliputi kerja keras dan semangat kerja, (b) harga diri, yaitu meliputi keyakinan kerja, kerja sama, konsekwensi resiko, tantangan, keberanian (c) disiplin kerja, yaitu: reputasi kerja, kepatuhan

dan ketepatan waktu. Selanjutnya instrumen diukur dengan memberikan nilai atas jawaban responden dengan kriteria 1 sampai 5. Nilai 1 sangat tidak setuju, nilai 2 tidak setuju, nilai 3 cukup setuju, nilai 4 setuju dan nilai 5 adalah sangat setuju.

4.7. Uji Validitas Variabel Laten

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing masing pertanyaan akan terklasifikasi pada variabel variabel yang telah ditetapkan. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data data variabel yang diteliti secara tepat. Langkah-langkah dalam pengujian validitas (Singarimbun, 2008) adalah:

- Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur
- Melakukan uji coba, uji skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden. Disarankan agar jumlah responden untuk uji coba minimal 30 responden.
- Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- Menghitung korelasi antara masing masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik *product moment*
- Dikatakan valid jika nilai korelasi *product moment* adalah lebih besar dari nilai kritis.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Apabila dalam uji validitas ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, maka dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lainnya untuk mendukung sebuah konsep.

4.8. Uji Reliabilitas Variabel Laten

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pertanyaan yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Untuk menguji kehandalan suatu instrumen digunakan formula alpha cronbach. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki alpha cronbach sebesar paling tidak 0,60 (Hair et al., 2006).

4.9. Analisa Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif .Analisis kuantitatif dengan menggunakan tabulasi silang, dan analisis regresi berganda.

4.9.1. Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui produktivitas kerja wanita pada industri kecil, industri menengah dan industri besar digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penggunaan regresi, setelah ditentukan variabel bebas yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja wanita, maka disusun model hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas yaitu produktivitas kerja wanita. Model fungsionalnya adalah:

Y = f (sk, mk, ek,um, jt, pd, up, lk , kp,)

Dimana Y = produktivitas

sk = status kesehatan (X1)

mk = masa kerja (X2)

ek = etos kerja (X3)

um = umur responden (X4)

jt = jumlah tanggungan (X5)

pd = pendidikan (X6)

up = upah mingguan (X7)

lk = lingkungan kerja (X8)

kp = kebijakan pemerintah (X9)

Variabel bebas sebagai faktor yang diduga mempengaruhi variabel tidak bebas diasumsikan mempunyai populasi yang berdistribusi normal, maka suatu model regresi ganda disusun dengan persamaan berikut:

$Y = \beta_0 + \beta_1 sk + \beta_2 mk + \beta_3 ek + \beta_4 um + \beta_5 jt + \beta_6 pd + \beta_7 up + \beta_8 lk + \beta_9 kp + u$

β = (0,1, 2, 3, …7,8,9) adalah Koefisien sedangkan u adalah *disturbance tems*.

4.9.2. Pengujian Koefisien secara Simultan (F-test)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh secara serempak terhadap variabel tidak bebas pada tingkat derajat kepercayaan tertentu.

4.9.3. Pengujian Koefisien secara parsial (t-test)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas pada tingkat derajat keyakinan tertentu.

4.9.4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Autokorelasi itu sendiri dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota. Serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data runtuk waktu atau *time series*) atau ruang (seperti dalam data lintas sektoral atau *cross section*) (Aliman, 2000). Ada beberapa alat uji yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya auto kerelasi. (1) uji Durbin-Watson (DW Test), (2) uji Lagrange Multiplier, dan (3) uji Statistik Q.

Dalam penelitian ini hanya menggunakan uji DW. Model pengujiannya :

Ho : p = 0 . Tidak ada autokorelasi

Ha : P > 0 Ada autokerelasi positif

Keputusan tentang ada tidaknya autokerelasi adalah :

- Bila nilai DW lebih besar dari pada batas atas, maka koefisien autokerelasi sama dengan nol, artinya tidak ada autokerelasi positif
- Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah, maka koefisien autokerelasi lebih besar dari pada nol, artinya ada autokerelasi positif
- Bila nilai DW diantara batas atas dan batas bawah , maka tidak dapat disimpulkan

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas yaitu jika nilai varian ((σ^2)) dari variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari yaitu adalah tidak sama (Aliman, 2000).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan linear antara variabel bebas dalam model. Jika hal ini terjadi maka dapat menimbulkan akibat antara lain:

a. Varians besar (dari taksiran OLS).

b. Interval kepercayaan lebar.

c. Uji t (t ratio) tidak siginifikan.

d. R^2 tinggi tetapi tidak banyak variabel yang signifikan dari uji t.

e. Terkadang taksiran koefisien yang didapat akan mempunyai nilai yang tidak sesuai dengan substansi, sehingga dapat menyesatkan interpretasi.

d. Uji Normalitas

Sebagaimana disinggung di atas untuk penerapan OLS untuk model

regresi linier klasik, diasumsikan bahwa distribusi probabilitas dari gangguan u_t. Asumsi yang dibuat mengenai u_t hanyalah bahwa faktor pengganggu mempunyai nilai rata-rata yang diharapkan adalah sama dengan nol, tidak berkorelasi dan mempunyai varian yang konstan. Dengan asumsi ini, OLS estimator atau penaksir akan memenuhi sifat-sifat statistik yang diinginkan seperti ketidakbiasaan (*unbiased*) dan mempunyai varian yang minimum (*minimum variance*). Di pihak lain, jika tujuan seorang peneliti hanya untuk *point estimation*, OLS akan mencukupi hal ini, tetapi harus diingat bahwa *point estimation* hanyalah merupakan salah satu aspek dari *statistical inference*, sedangkan unsur lainnya dari *statistical inference* adalah pengujian hipotesis.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan diskripsi hasil penelitian dan analisis hasil penelitian. Penjelasan yang dimaksud meliputi gambaran umum daerah penelitian dan obyek penelitian, keadaan industri kecil, industri menengah dan industri besar, karakteristik responden , uji validitas dan reabilitas untuk variabel laten serta pembahasan hasil penelitian.

5.1. Gambaran Umum Daerah Dan Obyek Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar. Kota Makassar terletak antara 119°24’17’38” Bujur Timur, 5°8’6’19” Lintang Selatan yang berbatasan sebelah utara dengan kabupaten Maros, sebelah Timur dengan Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah Barat adalah selat Makassar. Luas wilayah kota Makassar tercatat 175,77 km persegi dan meliputi 14 kecamatan. Penduduk kota Makassar tahun 2008 tercatat 1.253.656 jiwa yang terdiri dari 601.304 laki laki dan 652.352 perempuan. Komposisi penduduk menurut jenis kelamin dapat ditunjukkan dengan ratio jenis kelamin. Ratio jenis kelamin penduduk kota Makassar yaitu 92,17% yang berarti bahwa setiap 100 penduduk wanita terdapat 92 penduduk laki laki.

Penyebaran penduduk kota Makassar dirinci menurut kecamatan menunjukkan bahwa penduduk masih terkonsentrasi diwilayah kecamatan Tamalate yaitu sebanyak 152.197 jiwa atau sekitar 12,14% dari total pendudduk, disusul kecamatan Rappocini sebanyak 142.958 jiwa atau 11,40%. Kecamatan Panakkukan sebanyak 134.548 jiwa atau 10,72% dan yang terendah adalah kecamatan Ujung Pandang sebanyak 28.637 jiwa atau 2,28%.

Kota Makassar merupakan sumbu perkembangan dan peradaban di Sulawesi Selatan atau kawasan Timur Indonesia secara umum. Makassar secara historis merupakan pusat pemerintahan kerajaan Gowa, Tallo dengan berlatar belakang suku Makassar. Namun pada saat ini penduduk Makassar sangat heterogen dengan kebudayaan yang pluralistik. Ada anggapan sementara bahwa suku Makassar yang dahulu sebagai penduduk asli dan mayoritas di kota Makassar pada saat ini semakin minim dan semakin tergeser oleh masyarakat lain. Selain faktor kehadiran masyarakat lain sebagai penghuni baru, faktor perkembangan ekonomi yang semakin gencar dan mendesak para pribumi yang cenderung statis merupakan salah satu faktor penyebabnya (Hafid, 1999).

Secara universal tingkat ekonomi etnis Makassar di kota Makassar relatif dibawah dari etnis lain seperti etnis Tionghoa, etnis Bugis dan etnis masyarakat pendatang lainnya. Masyarakat Makassar menurut sejarah sosialnya tergolong sebagai masyarakat petualang dan telah terbiasa menjalin hubungan dengan masyarakat luar. Motif kedatangan masyarakat dikota Makassar didominasi oleh faktor pendidikan, mencari lapangan pekerjaan dan lain lain.

Kota Makassar merupakan daerah sektor industri yang terbesar di Sulawesi Selatan yang tumbuh cukup pesat sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat karena dapat menyerap tenaga kerja yang cukup besar. Sektor industri baik industri kecil, menegah dan besar setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2005, industri kecil sebanyak 4392 unit dan mampu menyerap tenaga kerja sebesar 32.925 orang, sedangkan industri menengah dan besar sebanyak 260 unit dengan jumlah tenaga kerja sebesar 11.980 orang. Pada tahun 2009 industri kecil sebanyak 4675 unit dengan jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 34.087 orang, industri menengah dan besar sebanyak

332 unit dengan jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 13.604 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari tahun 2005 – 2009 industri kecil mengalami pertumbuhan pertahun sebesar 1,8 %, industri menengah dan industri besar mengalami pertumbuhan pertahun sebesar 7,9 %. Dalam pertumbuhan unit unit industri ini masih bercampur dengan lokasi pemukiman umum terutama industri kecil, sehingga pemerintah menempuh kebijaksanaan dengan memilih lokasi yang cocok untuk industri di kelurahan Daya dan kelurahan Bira Kecamatan Biringkanaya atau lebih diarahkan ke kawasan yang disebut dengan Kawasan Industri Makassar (KIMA) secara bertahap, tapi lebih banyak untuk industri yang berskala menengah dan besar.

Kawasan Industri Makassar berada dibawah pengawasan pengelolaan PT. Kawasan Industri Makassar Disingkat PT. KIMA. KIMA terletak dibagian utara kota Makassar sekitar 15 km dari pusat kota. Lokasi KIMA sangat strategis karena berada diantara pelabuhan Samudera Makassar dan Bandara Udara Hasanuddin. KIMA dihubungkan dengan jalan bebas hambatan ke pelabuhan Samudera Makassar sehingga walaupun jaraknya sekitar 15 km dapat ditempuh dalam waktu 10 – 15 menit. Dengan Bandara Udara Hasanuddin jaraknya hanya sekitar 6 Km dapat ditempuh dengan dalam waktu paling lambat 10 menit. Jumlah industri yang ada di kawasan Industri Makassar sebanyak 189 buah dan 15 unit diantaranya adalah industri makanan dan minuman.yang merupakan industri besar dan menengah. Sedangkan industri kecil hanya tersebar pada berbagai kecamatan yang berada di Makassar yang berjumlah 4675 unit usaha, 841 unit usaha adalah industri makanan dan minuman. Secara keseluruhan mampu menyerap tenaga kerja sebesar 6089 orang dengan jumlah pekerja wanita sebanyak 2302 orang.

Pertumbuhan industri di kota Makassar tidaklah seperti pada kota-kota besar lainnya, tetapi dibandingkan dengan daerah lainnya, perkembangannya lebih baik, karena di kota Makassar terdapat berbagai fasilitas dan sarana dalam pengembangan industri, seperti peningkatan pendidikan non formal. melalui lembaga latihan yang ada di kota ini, tenaga kerja yang hanya memiliki keterampilan tradisional dapat ditingkatkan menjadi keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan di industri dimana mereka bekerja dalam usaha meningkatkan produktivitasnya.

5.2. Gambaran Umum Etnis Bugis, Makassar dan Toraja

Ada tiga kelompok etnis yang mendiami wilayah Sulawesi Selatan yakni etnis Bugis, etnis Makassar dan etnis Toraja. Dua kelompok etnis yakni etnis Bugis dan Makassar mendiami wilayah geografis dan identititas budaya yang relatif hampir sama dan menjadi penganut agama yang sama yakni Islam, sedangkan etnis Toraja yang mendiami sebagian kecil wilayah Sulawesi Selatan, mayoritas menjadi pemeluk agama Kristen dengan keunikan budaya sendiri (Sani, 2005).

Etnis Bugis dan etnis Makassar keduanya memiliki komunitas besar dan diantaranya mempunyai persamaan tertentu pada aspek sosial dan budaya. Di samping terdapatnya pengaruh agama Islam dalam kehidupan masyarakat etnis Bugis dan etnis Makassar, pengaruh kebudayaan lainpun turut mengambil tempat, tetapi tidak sama halnya pengaruh Islam. Etnis Bugis dan etnis Makassar memiliki adat istiadat tersendiri sebagai produk budaya dalam berbagai corak dan ragamnya baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Bentuk fisik seperti peralatan, budaya dan teknologi tradisional. Budaya non fisik berupa aktifitas formal atau non formal seperti, permainan rakyat, upacara adat, pandangan hidup, dan sebagainya.

Berbeda halnya dengan etnis Bugis dan etnis Makassar, etnis Toraja menurut penuturan pakar kebudayaan asal Toraja, mengemukakan bahwa tana Toraja adalah daerah lepongan Bulan. Seluruh aktivitas budaya orang Toraja terakumulasi dalam dua kelompok kegiatan sosial yaitu 1). Rambu Tuka' (upacara syukuran) yakni seluruh kegiatan upacara ritual dalam suasana suka cita yang berkaitan langsung dengan persoalan hidup dan kehidupan manusia. 2) Rambu Solo (upacara kedukaan) yakni seluruh kegiatan upacara ritual yang berhubungan erat dengan pelaksanaan upacara pelepasan hubungan emosional manusia Toraja antara yang meninggal dengan seluruh keluarga, kerabat, handai tolan dan seluruh aktivitas kehidupan duniawi.

5.2.1. Perempuan Etnis Bugis.

Etnis Bugis adalah etnis terbesar yang mendiami hampir 15 daerah Kabupaten dan Kotamadya. Etnis Bugis dapat dibedakan menurut penggolongan sosial yang terbentuk secara tradisional, tetapi juga dapat terbentuk berdasarkan fungsi dan peranan sosialnya antara lain: (1) Pabbanua adalah golongan masyarakat biasa, pada umumnya sebagai petani; (2) Passaudagara adalah golongan masyarakat dengan starata sosial lebih tinggi. Mereka pada umumnya berasal dari kalangan orang baik-baik yang patuh pada ajarannya karena pekerjaanya sebagai pedagang atau pengusaha; (3) Lapisan lainnya adalah topanrita yang berasal dari kalangan todeceng dan ana'arung yang menjadi cendekiawan dan ulama; (4) Lapisan sosial penguasa terutama pada masa kerajaan lokal sampai pada masa awal kemerdekaan, pada umumnya berasal dari lapisan sosial arung (raja).

Golongan sosial tersebut memiliki karakteristik tersendiri dalam memaknai dunianya walaupun mereka terikat pada suatu identitas budaya yang sama. Perbedaan intra budaya boleh jadi terbentuk sebagai akibat proses sosialisasi dan

akulturasi budaya yang masing masing golongan sosial tersebut memandang penting segi segi tertentu kehidupannya. Hal ini menyebabkan terbentuknya struktur kepribadian dasar yang menyebabkan terjadinya perbedaan orientasi nilai budaya. Passaudagara dianggap lebih inovatif dibandingkan dengan masyarakat pabbanua yang cenderung kurang inovatif.

Perempuan etnis Bugis, keterampilan bertenun merupakan salah satu sumber penghasilan. Etnis Bugis terampil menenun kain kapas, umumnya kain yang bergaya kambai, selanjutnya keterampilan menenun sutera diperoleh dari orang Melayu. Orang Bugis mula mula mengenal sutera dalam bentuk kain impor, bukan bahan mentah untuk ditenun. (Pelras, 2006). Kain hasil tenunan yang dihasilkan dari berbagai macam teknik sebagian besar berupa kain sarung dan kain baju, khususnya baju wanita.

Disisi lain perempuan dalam perpektif etnis Bugis merupakan salah satu kehormatan bagi suatu keluarga, dimana bisa dikatakan bahwa perempuan dalam keluarga merupakan salah satu mutiara yang paling berharga. Perempuan diletakkan pada derajat dan kehormatan lebih tinggi dari lelaki yang identik dengan pengaturan rumah tangga sehingga perempuan pada etnis Bugis diharapkan: (1) mampu menjaga dirinya agar tidak mendapat malu,(2) mengerti dapur, (3) mampu menyimpan perolehan suami, (4) menjadi pendamping suami dalam keadaan suka dan duka.

5.2.2. Perempuan Etnis Makassar.

Kota Makassar adalah kota pelabuhan terbesar di Sulawesi Selatan, dan sejak abad ke 18 Masehi banyak orang Bugis bermukim di Makassar. Oleh karena itu orang kadang kadang tidak bisa membedakan etnis Bugis dan etnis Makassar. Selain itu kata Bugis dan Makassar sering disandingkan sehingga banyak yang

mengira kata Bugis dan Makassar adalah sinonim. Etnis Makassar yang umumnya mendiami kota Makassar lebih banyak ditemukan pada lapangan kerja industri rumah tangga, usaha kecil, buruh kasar serta berbagai pekerjaan informal lainnya.

Dalam kaitannya dengan perempuan tidak berbeda jauh dengan falsafah perempuan Bugis yang berarti bahwa perempuan Makassar (1) peran perempuan untuk memelihara dirinya agar terhindar dari rasa malu, (2) penekanan pada perempuan yang harus bisa memasak dan melaksanakan tugas tugas rumah tangga, (3) perempuan menjadi pengololah keuangan dalam rumah tangga, (4) perempuan harus bisa menjadi parner yang baik bagi suami dan (5) menjadi perempuan saja yaitu perempuan Makassar selalu berhubungan dengan peran domestiknya yang sudah dilklaim sebagai wilayah perempuan.

5.2.3. Perempuan Etnis Toraja

Secara kultural etnis Toraja dan etnis Bugis sebenarnya memiliki banyak persamaan tapi juga memiliki perbedaan. Perbedaan diantara mereka mencuat akibat penonjolan berbagai hal seperti konstruksi rumah dan cara berpakain yang kemudian dijadikan ciri khas etnis Toraja dengan rumah adatnya (Tongkonan) yang menyimbolkan pandangan orang Toraja apa hakekat masyarakatnya, dimana symbol ini lebih banyak berbicara mengenai hubungan sosial dalam masyarakat yaitu hubungan kekerabatan, perkawinan dan hubungan sosial lainnya baik secara horizontal maupun vertikal. Tongkonan merupakan suatu karya seni yang melambangkan bahwa manusia manusia Toraja adalah kreatif dan inovatif.

Dalam kaitannya dengan perempuan toraja maka perempuan Toraja tidak bebas memilih jodoh, perempuan dituntut untuk memelihara nama baik keluarga dan adat. Perempuan Toraja pada mulanya memegang peranan penting dalam kehidupan keluarga dan masyarakat tradisional. Perempuan dikutsertakan dalam

mengambil keputusan baik dalam keluarga maupun masyarakat. Suami istri memiliki hubungan yang setara, pembagian tugas dalam masyarakat didasarkan pada kemampuan bukan berdasarkan jenis kelamin.

5.3. Karakteristik Responden Pada Industri Kecil.

Karakteristik responden penelitian secara umum terdiri dari Karakteristik Individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja, kebijakan pemerintah serta produktivitas. Karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6. Namun untuk keperluan analisiss akan diringkas sebagai berikut.

5.3.1 Etnis

Para pekerja wanita pada industri kecil dapat dilihat pada Tabel 5.1. berikut ini :

Tabel 5.1
Jumlah Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010

Etnis	Frekwensi	Persentase
Bugis	41	36
Makassar	42	36,8
Toraja	31	27,2
Jumlah	114	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh bahwa pada industri kecil, pekerja wanita etnis Bugis sebanyak 41 orang atau 36%, etnis Makassar sebanyak 42 orang atau 36,8% serta etnis Toraja sebanyak 31 orang atau 27,2%. Perbedaan ini didasari Kota Makassar sebagian besar penduduknya adalah etnis Makassar.

5.3.2 Kesehatan

Status kesehatan para pekerja wanita diukur berdasarkan jumlah hari sakit yang dialami pekerja. Tabel 5.2 menunjukkan jumlah hari sakit yang dialami responden pada tiga etnis :

Tabel 5.2.
Jumlah Hari Sakit Yang Dialami Responden Pada Industri kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Jumlah Hari Sakit (Hari/Bulan)	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	≤1	26	63,4	32	76,2	25	80,7	83	72,8
2	2	6	14,7	4	9,5	2	6,4	12	10,5
3	3	7	17,1	4	9,5	4	12,9	15	13.2
4	4	2	4,8	2	4,8	0	0,0	4	3,5
Jumlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 5.2 responden yang tidak masuk kerja akibat sakit pada umumnya hanya satu hari kerja didominasi etnis Toraja sebesar 80,7% disusul etnis Makassar dan Bugis masing masing 76,2% % dan 63,4%. yang tidak masuk kerja akibat sakit selama 2 hari atau lebih etnis Bugis sebanyak 36,6%, Etnis Makassar sebanyak 23,8% dan etnis Toraja sebanyak 19,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja etnis Toraja memiliki tingkat kesehatan yang lebih baik dibandingkan dengan etnis Lainnya.

5.3.3 Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut ini :

Tabel. 5.3.

Masa Kerja Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Masa Kerja (Tahun)	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	< 1	5	12,3	8	19,0	2	6,5	15	13,2
2	1 – 2	21	51,2	24	57,1	23	74,2	68	59,6
3	3 – 4	6	14,6	7	16,7	2	6,5	15	13,2
4	5 – 6	0	0,0	0	0.0	1	3,2	1	0,9
5	.>6	9	21,9	3	7,2	3	9,6	15	13,2
Jumlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)

Pekerja wanita pada industri kecil pada umumnya memiliki masa kerja yang sangat bervariasi. Dari 114 responden yang diamati terdiri 41 etnis Bugis dengan masa kerja didominasi oleh masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 51,2 %, 42 etnis Makassar dengan masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 24 orang atau 57,1% dan 31 etnis Toraja dengan masa kerja 1- 2 tahun sebanyak 23 orang atau 74,2%. Selebihnya adalah masa kerja 3-4 tahun sebesar 13,2 %, masa kerja 5 – 6 tahun sebanyak 0,9% diatas 6 tahun sebanyak 13,2% dan dibawah 1 tahun sebanyak 13,2%. Dari ketiga etnis yang teramati maka etnis bugis yang paling banyak memiliki masa kerja diatas 6 tahun sebesar 21,9 % kemudianToraja sebesar 9,6% dan makassar sebesar 7,2 %. Masa kerja yang paling dominan adalah masa kerja 1 sampai 2 tahun baik pada etnis Bugis ,etnis Makassar maupun etnis Toraja.

5.3.4 Umur

Karakteristik responden menurut golongan umur yang teramati pada tiga jenis etnis. Dari 114 responden pekerja wanita pada industri kecil umur pekerja wanita seperti tampak pada Tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4.
Umur Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010.

No	Umur	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	<20	7	17,0	2	4,8	2	6,4	11	9,6
2	20 – 29	20	48,8	20	47,6	18	58,0	58	50,9
3	30 – 39	8	19,6	14	33,3	10	32,3	32	28,1
4	40 – 49	4	9,6	4	9,5	1	3,3	9	7,9
5	50 – 59	1	2,4	1	2,4	0	0,0	2	1,8
6	>60	1	2,4	1	2,4	0	0,0	2	1,8
umlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa umur pekerja sebagian besar berada pada umur 20 – 29 tahun. Dari 41 responden etnis Bugis yakni sebanyak 20 orang atau 48,8%, 20 orang atau 47,6% dari 42 etnis Makassar dan 18 orang atau 58% dari 31 responden etnis Toraja. Umur 30 – 39 sebanyak 19,6% etnis Bugis, 33,3% etnis Makassar dan 32,3% etnis Toraja. Umur pekerja diatas 40 tahun etnis Bugis senayak 14,4%, etnis Makassar 14,3% dan etnis Toraja sebanyak 3,3%

Banyaknya pekerja wanita yang berumur antara 20 sampai dengan 39 tahun karena di umur antara 20 – 39 tahun para pekerja memiliki kemampuan fisik dan mental yang cukup baik dan produktif dalam bekerja. Alasan lainnya adalah karena wanita dengan umur diatas 20 tahun memiliki tingkat ketelitian yang lebih baik dibandingkan dengan wanita dengan usia dibawah 20 tahun walaupun mereka sudah menikah. Berdasarkan pendekatan kependudukan bahwa secara umum diketahui bahwa umur produktif manusia berkisar antara 25-60 tahun. Umur yang dianggap tidak produktif adalah dimana seorang masih berada pada umur sekolah dan memasuki usia pensiun. Berdasarkan karakteristik umur responden didaerah

penelitian didominasi oleh umur produktif baik bagi etnis Bugis, Makassar dan Toraja.

5.3.5 Jumlah Tanggungan

Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan pekerja paling banyak 6 orang dengan rata rata setiap pekerja memiliki jumlah tanggungan sebanyak 2 orang. Tabel 5.5 menunjukkan jumlah tanggungan setiap pekerja.

Tabel 5.5.
Jumlah Tanggungan Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis
Tahun 2010

No	Jumlah Tanggungan	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	≤ 2	28	68,3	29	69,1	28	90,3	85	74,6
2	3	2	4,9	3	7,1	0	0,0	5	4,4
3	4	6	14,7	2	4,8	0	0,0	8	7,0
4	≥ 5	5	12,1	8	19,0	3	9,7	16	14,0
Jumlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki tanggungan sebanyak 0 sampai 2 orang secara keseluruhan sebanyak 85 orang atau 74,6%. Dari 41 responden etnis Bugis, Sebanyak 28 orang atau 68,3% memiliki jumlah tanggungan 0-2 orang, 42 responden etnis Makassar sebanyak 29 orang atau 69,1% memiliki jumlah tanggungan 0-2 orang dan dari 31 responden etnis Toraja sebanyak 28 orang atau 90,3% memilik jumlah tanggungan antara 0-2 orang. Pekerja yang memiliki Tanggungan 3 orang sebanyak 5 orang yaitu 2 orang etnis Bugis atau 4,9% dan 3 orang etnis Makassar atau 7,1%. Pekerja yang memiliki tanggungan sebanyak 4 orang sebanyak 8 orang yaitu 6 orang etnis Bugis atau

14,7% dan sebanyak 2 orang etnis Makassar atau 4,8%. dan sebanyak 16 orang pekerja yang memiliki tanggungan lebih dari 5 orang. Banyaknya jumlah tanggungan para pekerja karena selain anak mereka juga memiliki orang tua yang tinggal dirumah mereka. Besarnya jumlah anggota keluarga akan berpengaruh terhadap pengeluaran untuk komsumsi. Apalagi kalau anak masih termasuk pada umur yang mempunyai ketergantungan yang tinggi dan orang tua yang berada pada usia yang tidak produktif.

5.3.6 Tingkat Pendidikan

Pendidikan formal dapat digunakan untuk membantu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pendidikan formal dianggap dapat berpengaruh terhadap produktivitas. Tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 5.6.

Tabel 5.6.
Tingkat Pendidikan Responden Pada Industri Kecil
Berdasarkan EtnisTahun 2010

No	Tingkat Pendidikan	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Tidak tamat SD	1	2,4	0	0,0	0	0,0	1	0,9
2	SD	10	24,4	20	47,6	7	22,6	37	32,5
3	SMP	22	53,7	17	40,5	15	48,4	54	47,4
4	SLTA	6	14,6	5	11,9	8	25,8	19	16,7
5	DIP/PT	2	4,9	0	0,0	1	3,2	3	2,6
Jumlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber ; Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)

Berdasarkan pada Tabel 5.6 dapat diperoleh gambaran bahwa pada dasarnya tingkat pendidikan para pekerja wanita pada sektor industri kecil masih didomonasi oleh pekerja yang berpendidikan SMP sebanyak 54 orang terdiri dari etnis Bugis 22 orang atau 53,7%, etnis Makassar sebanyak 17 orang atau 40,5%

dan etnis Toraja sebanyak 15 orang atau 48,4%. Ini menunjukkan bahwa persentase pekerja wanita dengan tingkat pendidikan SMP etnis Bugis lebih tinggi dari etnis lainnya. Pekerja wanita dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 19 orang terdiri dari etnis Bugis sebanyak 6 orang atau 14,6%, etnis Makassar sebanyak 5 orang atau 11,9% dan etnis Toraja sebanyak 8 orang atau 25,8%. Pekerja dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 3 0rang (2,6%). Selebihnya adalah SD sebanyak 37 Orang terdiri dari etnis Bugis sebanyak 10 orang atau 24,4%, etnis Makassar sebanyak 20 orang atau 47,6% dan etnis Toraja sebanyak 7 orang atau 22,6%,dan bahkan ada satu orang yang belum tamat SD. Rendahnya tingkat pendidikan bagi para pekerja wanita pada industri kecil karena banyak yang menjadi pekerja berdasarkan pekerjaan orang tuanya, di samping itu pekerjaan pada industri kecil tidak membutuhkan tingkat pendidikan formal yang tinggi, yang dibutuhkan adalah tingkat keterampilan. Oleh karena itu banyak wanita yang bekerja pada sektor industri dan ini juga merupakan salah satu ciri pada pasar tenaga kerja sekunder (*secondary labor mark*et).

5.3.7 Tingkat upah

Upah yang diperoleh para pekerja industri kecil berkisar antara Rp 420.000 sampai dengan 1.750.000 dengan rata rata sebanyak Rp 794.315. Tabel 5.7 menunjukkan distribusi upah pekerja wanita kecil berdasarkan etnis.

Tabel 5.7.
Tingkat Upah Responden Pada Industri Kecil Berdarkan Etnis Tahun 2010

N0	Upah (Rupiah)	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	< 500.000	1	2,4	1	2,4	0	0,0	2	1,8
2	500.000-749.000	29	70,7	30	71,4	19	61,3	78	68,4
3	750.000-999.000	3	7,3	5	11,9	10	32,3	18	15,8
4	1.000.000-1.249.000	6	14,7	2	4,8	1	3,2	9	7,9
5	1.250.000-1.499.000	0	0,0	1	2,4	1	3,2	2	1,8
6	≥1.500.000	2	4,9	3	7,1	0	0,0	5	4,4
Jumlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat diperoleh gambaran bahwa tingkat upah yang diperoleh pekerja wanita didominasi dengan tingkat upah antara Rp 500.000 sampai dengan Rp 749.000 sebanyak 78 responden yaitu etnis Bugis sebanyak 29 orang atau 70,7% etnis Makassar sebanyak 30 orang atau 71,4% dan etnis Toraja sebanyak 19 orang atau 61,7%. Namun demikian untuk tingkat penghasilan diatas UMR Sulawesi Selatan hanya 16 orang yaitu 19,6% untuk etnis Bugis, dan 14,3% untuk etnis makassar dan 6,4% untuk etnis Toraja. Rendahnya tingkat upah bagi pekerja wanita karena pekerja wanita memang selalu ditempatkan pada posisi tingkat upah yang rendah jika dibandingkan dengan pekerja laki laki dan juga akibat rendahnya tingkat pendidikan. Hal ini juga dapat terjadi jika suatu perusahaan yang mempekerjakan wanita dalam jumlah yang banyak maka ada kecenderungan akan terjadi tingkat upah yang rendah. Tingkat upah yang rendah akibat dari tingkat pendidikan yang rendah dan masa kerja yang lebih sedikit.

5.3.8. Produktivitas

Dari hasil pengukuran produktivitas pekerja wanita pada industri kecil terhadap 114 responden pada tiga kelompok etnis menunjukkan bahwa ada 60 responden yang memiliki produktivitas dibawah 1 yaitu etnis Bugis 24 orang atau 58,5%, etnis Makassar 16 orang atau 38,1% dan 20 orang etnis Toraja atau 64,6%. Tabel 5.8 menunjukkan produktivitas pekerja wanita pada industri kecil:

Tabel 5.8
Produktivitas Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Produktivitas	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	<0,7	16	39,0	1	2,4	4	12,9	21	18,5
2	0,7 – 0,84	8	19,5	6	14,3	10	32,3	24	21,1
3	0,85 – 0.99	0	0,0	9	21,4	6	19,4	15	13,2
4	>1	17	41,5	26	61,9	11	35,4	54	47,2
Jumlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)

Berdasarkan pada Tabel 5.8 menunjukkan bahwa produktivitas pekerja wanita pada industri kecil , 54 orang menunjukkan indeks produktivitas lebih dari 1 yaitu 17 orang atau 41,5% etnis Bugis, 26 orang atau 61,9% etnis Makassar dan 11 orang atau 35,4 % etnis Toraja. Indeks produktivitas lebih dari 1 menunjukkan bahwa produksi riil yang dihasilkan pekerja melebihi produksi standar yang ditetapkan pihak perusahaan.

5.4. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reabilitas indikator dilakukan berdasarkan koefisien alpha (α) Cronbach. Instrumen penelitian dikatakan reliabel bilamana memiliki α ≥ 0,6. Hasil pengujian indikator penelitian secara lengkap disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.9
Nilai Cronbach's Alpha variabel laten Pada Industri Kecil, Industri Menengah dan Industri Besar

Variabel	Cronbach Alpha		
	Industri Kecil	Industri Menengah	Industri Besar
Etos Kerja (10 indikator)	0,651	0,640	0,673
Lingkungan Kerja (4 indikator)	0,675	0,683	0,680
Kebijakan Pemerintah (8 indikator)	0,893	0,848	0,828

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 4)

Hasil pengujian reliabilitas indikator penelitian menunjukkan bahwa industri kecil dengan 114 sampel, industri menengah dengan 114 sampel dan industri Besar 113 sampel, ketiga variabel laten dengan masing masing indikator menghasilkan nilai α ≥ 0,6 sehingga dikatakan reliable.

5.5. Validitas alat ukur

Uji validitas dalam penelitian ini didasarkan pada koefisien korelasi. Bilamana koefisien korelasinya positif ≥ 0,30 maka indikator dikatakan valid. Hasil pengujian validitas indikator pada Industri kecil, industri menengah dan industri besar masing masing menunjukkan nilai koefisien korelasi positif ≥ 0,30, secara lengkap disajikan pada Tabel 5.10 sebagai berikut ini.

Tabel 5.10.
Uji Validitas Instrument Penelitian Pada Industri Kecil, Industri Menengah dan Industri Besar

Variabel	Industri Kecil		Industri Menengah		Industri Besar		Keterangan
	r	sig	r	sig	r	sig	
Etos Kerja							
Giat bekerja	0,369	0,000	0,412	0,000	0,529	0,000	Valid
Berusaha mendapatkan pekerjaan	0,316	0,001	0,317	0,001	0,451	0,000	Valid
Ingin Dihargai	0,528	0,000	0,515	0,000	0,553	0,000	Valid
Tidak ceroboh	0,621	0,000	0,609	0,000	0,587	0,000	Valid
Bertanggung Jawab	0,572	0,000	0,554	0,000	0,654	0,000	Valid
Kecewa terhadap kesalahan	0,690	0,000	0,681	0,000	0,389	0,000	Valid
Berani bertanggunga jawab	0,539	0,000	0,526	0,000	0,326	0,000	Valid
Merasa rugi jika tugas tidak selesai	0,525	0,000	0,501	0,000	0,339	0,000	Valid
Patuh pada pimpinan	0,372	0,000	0,369	0,000	0,554	0,000	Valid
Tugas selesai tepat waktu	0,440	0,000	0,428	0,000	0,619	0,000	Valid
Lingkungan Kerja							
kondisi Kerja	0,717	0,000	0,695	0,000	0,674	0,000	Valid
Hubungan Kerja dengan pimpinan	0,741	0,000	0,770	0,000	0,739	0,000	Valid
Hubungan kerja dengan rekan kerja	0,467	0,000	0,646	0,000	0,495	0,000	Valid
Sarana Kerja	0,388	0,000	0,556	0,000	0,439	0,000	Valid
Kebijakan Pemerintah							
Upah Minimun	0,813	0,000	0,721	0,000	0,648	0,000	Valid
Waktu kerja Lembur	0,882	0,000	0,780	0,000	0,771	0,000	Valid
Waktu Cuti	0,651	0,000	0,671	0,000	0,566	0,000	Valid
Sesuai ketentuan upah	0,698	0.000	0,592	0,000	0.596	0,000	valid
Jaminan kecelakaan kerja	0,631	0,000	0,527	0,000	0,584	0,000	valid
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	0,699	0,000	0,700	0,000	0,722	0,000	Valid
Jaminan hari Tua	0,822	0,000	0,784	0,000	0,740	0,000	Valid
Jaminan kematian	0,888	0,000	0,791	0,000	0,800	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 4)

5.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi data, yaitu 4 asumsi klasik berikut:

5.6.1. Uji Normalitas Data

Menurut Santoso (2004) untuk mengetahui sebaran data dan homogenitas ragam data dilakukan dengan menguji kenormalan data serta homogenitas ragam dari *standardize residual* (error)-nya. Berdasarkan hasil analisa data yang terdapat pada Lampiran 6 menunjukkan nilai signifikansi untuk *standardized residual* dari seluruh variabel bebas dan tidak bebas yang diuji baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar memiliki nilai masing masing sebesar 0,409, 0,739 dan 0,999 yang lebih besar dari alpha 0,05, sehingga Ho dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dan tidak bebas yang digunakan dalam pengujian mempunyai sebaran yang normal sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data terpenuhi. Baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar.

5.6.2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel tidak bebas dengan residulnya. Artinya, deteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*standardized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka

tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2004), Hasil dari pengujian dengan menggunakan scatter plot antara nilai prediksi variabel tidak bebas dengan residualnya. Plot sebaran data tsb. dapat ditunjukkan pada gambar pada lampiran 6. Oleh karena untuk seluruh variabel bebas pada gambar di atas menunjukkan plot data yang menyebar acak dan tidak ada pola yang jelas/tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini berarti bahwa varians (ragam) dari seluruh variabel bebas tidak berbeda secara nyata (signifikan). Dapat disimpulkan bahwa ragam (varians) untuk variabel bebas adalah homogen/sama (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hal ini terjadi baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar.

5.6.3. Uji Autokerelasi

Pendeteksian terhadap adanya autokorelasi (terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas itu sendiri atau berkorelasi sendiri), dengan hipotesis berikut:

Ho : p = 0, tidak terjadi autokorelasi antar galat (*error*)

H1 : p > 0, terjadi autokorelasi antar galat (*error*)

Statistik uji yang digunakan adalah Durbin Watson (Santoso, 2003), yaitu:

DW < -2 = ada autokorelasi positif

-2<DW<+2 = Tidak ada autokorelasi

DW> +2 = ada autokorelasi negatif

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai DW berada diantara +2 dan -2. Nilai DW untuk industri kecil sebesar 1,640, industri menengah nilai DW sebesar 1,808 serta industri besar nilai DW sebesar 1,139 sehigga disimpulkan bahwa nilai hasil uji DW menunjukkan nilai yang berada antara +2 dan -2 sehingga galat atau *error* bersifat bebas (tidak ada autokerelasi).

5.6.4. **Uji Multikollinearitas**.

Untuk mendeteksi adanya multikolineritas dapat dilihat dari Variance Inflation Faktor (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolineritas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolineritas. VIF merupakan alat ukur ada tidaknya multikolineritas antara variabel bebas. Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa ke 9 variabel bebas yang diamati tidak terjadi multikolinearitas, karena kesembilan variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar.

5.7. Analisis Diskripsi Variabel Laten Pada Industri Kecil

Analisis diskripsi variabel penelitian dan indikatornya dikelompokkan berdasarkan nilai rata ratanya. Adapun pengolompokan disajikan pada Tabel 5.11 berikut ini.

Tabel 5.11
Kategori Nilai Rata Rata (Mean) Variabel Dan Indikatornya

No	Nilai Rata Rata (Mean)	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah / Sangat tidak baik
2	1,8 – 2,59	Rendah /tidak baik
3	2,6 - 3,39	Cukup tinggi /cukup baik
4	3,4 – 4,19	Tinggi (T)/Baik
5	4,2 – 5,00	Sangat Tinggi (ST)/sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Data 20101(Lampiran 6)

5.7.1 Diskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya

Varibel etos kerja terdiri dari 10 indikator seperti yang disajikan pada tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 5.12.
Diskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya

Indikator	Min	Max	Rata Rata	kategori
X3.1 = Giat bekerja	1	5	2,44	Rendah
X3.2 = Berusahamendapatkan pekerjaan	1	5	3,72	Tinggi
X3.3 = Ingin diharga	1	5	3,63	Tinggi
X3.4 =Tidak ceroboh	2	5	3,53	Tinggi
X3.5 =Bertanggung jawab	1	5	3,32	Sedang
X3.6 =Kecewa terhadap kesalahan	1	5	3,17	Sedang
X3.7 = Berani menanggung resiko	1	5	3,01	Sedang
X3.8 =Merasa rugi jika tugas tidak selesai	2	5	3,89	Tinggi
X3.9 = Patuh pada pimpinan	2	5	4,06	Tinggi
X3.10 =Tugas selesai tepat waktu	1	5	3,80	Tinggi
Rata Rata keseluruhan			3,459	Tinggi

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 10 indikator mempunyai nilai minimal 1 dan maksimum 5 kecuali X3.4, X3.8, dan X3.9 yang mempunya nilai minimal 2 dan maksimum 5. Nilai X3.1 (giat bekerja) masuk kategori rendah. Hal ini terlihat dari persepsi responden yang sangat tidak setuju untuk bekerja jika mempunyai warisan yang mereka cukup untuk hidup sampai tujuh turunan maka ia akan tetap bekerja. Para pekerja wanita merasa bahwa pada dasarnya mereka bekerja hanya ingin meringankan beban suami yang merupakan pencari nafkah utama. Secara keseluruhan nilai rata-rata etos kerja masuk pada kategori tinggi. Pekerja wanita walaupun mereka hanya ingin meringankan beban suami tetapi tetap menganggap bahwa bekerja itu adalah sebagai kewajiban yang pada akhirnya akan menentukan prestasi kerja mereka. Jika dikaitkan etos kerja dengan etnis dapat disajikan dalan Tabel 5.13 sebagai berikut

Tabel 5.13
Etos Kerja Responden Berdasarkan Etnis Pada industri kecil 2010

No	Etos Kerja	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Cukup tinggi	13	31,7	10	23,8	8	25,8	31	27,2
2	Tinggi	22	53,6	26	61,9	21	67,7	69	60,5
3	Sangat Tinggi	6	14,7	6	14,3	2	6,5	14	12,3
Jumlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010

Berdasarkan Tabel 5.13 bahwa etos kerja dari ketiga etnis tersebut yaitu etnis Bugis, Makassar dan Toraja secara rata rata memiliki etos kerja yang tinggi sebanyak 69 responden. Yaitu 22 orang atau 53,6% etnis Bugis, 26 orang atau 61,9% etnis Makassar dan 21 orang atau 67,7% etnis Toraja. Selanjutnya etos kerja cukup tinggi sebanyak 31 orang yaitu 13 orang atau 31,7% etnis Bugis, 10 orang atau 23,8% etnis Makassar dan 8 orang atau 25,8% etnis Toraja, sedangkan yang memiliki etos kerja yang sangat tinggi sebanyak 14 orang masing masing 6 orang atau 14,7% etnis Bugis dan 6 orang atau 14,3% etnis Makassar dan 2 orang atau 6,5% etnis Toraja.

5.7.2 Lingkungan Kerja Dan Indikatornya

Diskripsi variabel lingkungan kerja beserta indikatornya disajikan pada Tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 5.14
Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja Dan Indikatornya

Indikator	Min	Max	Rata Rata	Kategori
X8.1=Kondisi kerja	1	5	3,56	Baik
X8.2=Hub kerja dengan pimpinan	3	5	3,95	Baik
X8.3=Hub kerja dengan rekan kerja	3	5	4,01	Baik
X8.4=Sarana Kerja	3	5	3.84	Baik
Rata rata keseluruhan			3.855	Baik

Sumber: Hasil olah Data (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dilihat bahwa X8.1 mempunyai nilai minimal 1 dan maximum 5, hal ini menunjukkan bahwa masih ada pekerja yang merasa bahwa ruangan mereka untuk melakukan pekerjaan terlalu sempit, dan suhu udara yang panas walaupun persentasinya hanya sekitar 0,9 %, X8.2, X8.3 dan X8.4 mempunyai nilai minimum 3 dan nilai maksmum 5 dengan rata rata 3,95, 4,01 dan 3,84. Secara keseluruhan nilai rata rata lingkungan kerja masuk kategori baik berarti bahwa lingkungan kerja sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dikaitkan dengan ketiga etnis baik etnis Bugis, Makassar dan Toraja dapat dilihat pada Tabel 5.15 :

Tabel 5.15
Persepsi RespondenTerhadap Lingkungan Kerja Berdasarkan Etnis
Pada Industri Kecil Tahun 2010

No	Lingkungan Kerja	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Cukup baik	2	48,8	1	2,4	0	0,0	3	2,6
2	Baik	33	80,5	29	69,0	23	74,2	85	74,4
3	Sangat baik	6	14,7	12	28,6	8	25,8	26	22,8
Jumlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber: Hasil Olah data 2010

Berdasarkan pada Tabel 5.15 persepsi responden terhadap lingkungan kerja mereka adalah baik terlihat dari jumlah responden sebanyak 85 responden terdiri dari etnis Bugis 33 responden (80,5%), Makassar 29 responden (69%), dan etnis Toraja 23 orang (74,2%) selebihnya adalah 26 responden yang mengatakan lingkungan kerjanya sangat baik dan hanya 3 responden yang mengatakan cukup baik. Secara rata rata persepsi responden terhadap lingkungan kerja mereka adalah baik, baik pada etnis Bugis, etnis Makassar maupun etnis Toraja.

5.7.3. Kebijakan Pemerintah Dan indikatornya.

Deskripsi variabel kebijakan pemerintah dan indikatornya disajikan pada tabel 5.16 berikut ini:

Tabel 5.16
Deskripsi Variabel Kebijakan Pemerintah Dan Indikatornya

Indikatornya	Min	Max	Rata Rata	Kategori
X9.1= Upah minimum	1	5	3,55	Setuju
X9.2= waktu kerja lembur	1	5	3,91	Setuju
X9.3= waktu cuti	1	5	3,75	Setuju
X9.4= Sesuai dengan ketentuan upah	2	5	3,54	Setuju
X9.5= Jamian kecelakan kerja	2	5	3,99	Setuju
X9.6= Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	2	5	4,07	Setuju
X9.7= Jaminan Hari Tua	1	5	3.68	Setuju
X9.8= Jaminan kematian	1	5	3.89	Setuju
Rata rata keseluruhan			3,86	Setuju

Sumber : Hasil Olah Data (lampiran 6)

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa X9.1, X9.2, X9.3, X9.7 dan X9.8, memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 5 sedangkan X9.4, X9.5 dan X9.6 mempunyai nilai minimum 2 dan maksimum 5. Secara keseluruhan rata rata persepsi responden setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja setuju apabila perusahaan tempat mereka bekerja menerapkan kebijakan pemerintah dalam usaha peningkatan produktivitas para pekerja. Apabila perusahaan memberikan jaminan sosial kepada para pekerja dan melindungi hak hak pekerja wanita seperti memberikan cuti haid, cuti bersalin dan upah lembur sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku maka para pekerja akan merasa terlindungi dan merasa nyaman serta akan terjadi perbaikan kesejahteraan secara menyeluruh yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Dalam kaitannya dengan etnis terhadap persepsi respoden terhadap kebijakan pemerintah dapat dilihat pada tabel 5.17 .

Tabel 5.17
Persepsi RespondenTerhadap Kebijakan Pemerintah Berdasarkan Etnis Pada Industri Kecil Tahun 2010

No	Kebijakan Pemerintah	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Tidak Setuju	1	2,4	2	4,8	2	6,4	5	4,4
1	Kurang setuju	2	4,9	6	14,3	4	12,9	12	10,5
2	Setuju	14	34,1	28	66,7	16	51,6	58	50,9
3	Sangat setuju	24	58,6	6	14,2	9	29,1	39	34,2
Jumlah		41	100	42	100	31	100	114	100

Sumber; Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 5.17 didapati bahwa pada umumnya dari ketiga etnis tersebut yaitu etnis Bugis, Makassar dan Toraja setuju apabila kebijakan pemerintah diterapkan pada perusahaan dimana mereka bekerja. Ada 58 responden yang setuju jika kebijakan pemerintah diterapkan bahkan ada yang sangat setuju sebesar 39 responden, tidak setuju hanya 5 responden. Ketidak setujuan mereka hanya sebatas pada tingkat upah minimum, dan yang mereka inginkan adalah tingkat upah yang cukup untuk pemenuhan kebutuhan fisik minimum.

5.8. Analisa Regresi Berganda Pada Industri Kecil

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi data, yaitu 4 asumsi klasik. Hasil analisa analisa data menunjukkan bahwa asumsi klasik telah terpenuhi sehingga dapat dilakukan uji regresi.

Analisis terhadap faktor faktor yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita digunakan analisis regresi berganda. Ada beberapa variabel yang dimasukkan dalam model regresi adalah Karakteristik individu yang

meliputi kesehatan, masa kerja serta etos kerja, variabel demografi yaitu umur dan jumlah tanggungan, variabel sosial ekonomi yaitu pendidikan dan tingkat upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah. Untuk menguji hipotesis mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita yang merupakan fokus utama pada penelitian ini diuji melalui koefisien regresi dapat disajikan pada tabel 5.18 berikut ini:

Tabel 5.18
Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita Pada Industri Kecil

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficient	t	sig	F	Sig
	B	STD Error	Beta				
Konstanta	0,428	0,073		5,871	0,000	35,669	0.000
X1	-0,026	0,004	--0,342	-6,132	0,000		
X2	0,0003	0,000	0,0125	2,394	0,018		
X3	0,056	0,015	0,246	3,670	0,000		
X4	0,003	0.001	0,237	2,658	0,009		
X5	0,00008	0.004	0,001	0,019	0,985		
X6	0,004	0,002	0,088	1,661	0,100		
X7	0,0000	0,000	0,240	3,362	0,001		
X8	0,045	0.017	0,144	2,621	0,010		
X9	0,001	0,008	0,005	0,099	0,921		
R		0,869					
R - Squared		0,755	Std Error of The				
Adjusted R – Squared		0,734	Estimate		0,06177		
F Tabel		1,971	DW		1,640		
T Tabel		1,983					
α		0,05					

a. Predictor: (constant), Keb Pemerintah, Pendidikan, Etos Kerja, Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Jumlah Tanggungan, Kesehatan (TMK), Upah Umur

b. Dependent Variable : Produktivitas

Keterangan :

X1 = Kesehatan (jumlah hari tidak masuk kerja)

X2 = Masa kerja (tahun)

X3 = Etos kerja (rata-rata nilai indikator)

X4 = Umur (tahun)

X5 = Jumlah Tanggungan (orang)

X6 = Tingkat Pendidikan (tahun)
X7 = Tingkat Upah (Rp)
X8 = Lingkungan Kerja (rata rata nilai indikator)
X9 = Kebijakan Pemerintah (rata rata nilai indikator)

Model ini menghasilkan nilai R^2 .0, 755 , yang artinya adalah bahwa variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah mampu menjelaskan sebagian atau 75,5% variasi yang terjadi dalam produktivitas, sementara variasi yang lain atau 24,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model. Ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor atau variabel yang berpengaruh dalam peningkatan produktivitas.

Adjusted R^2 sebesar 0,734 atau 73,4% variasi yang terjadi dalam produktivitas dijelaskan oleh variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijkan pemerintah.

Statistik uji F = 35,669 dengan nilai signifikan 0.000 (P < 0,05) diperoleh kesimpulan bahwa baik pada taraf keyakinan α = 0.10, α = 0.05 maupun α = 0,01 menunjukkan Ho ditolak yang berarti bahwa semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel tidak bebas ynag berarti bahwa variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah secara bersama sama dapat menjelaskan atau berpengaruh terhadap variabel produktivitas

Hasil estimasi dari persamaan regresi setelah diuji secara parsial melalui uji t pada taraf α =0.05 diketahui bahwa secara parsial ada 6 variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita yaitu X1(kesehatan), X2 (masa kerja), X3 (etos kerja), X4 (umur) dan X7 (tingkat upah) X8 (lingkungan

kerja) sedangkan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial adalah X5 (jumlah tanggungan), X6 (tingkat pendidikan), dan X9 (kebijakan pemerintah).

Untuk mengetahui besarnya kontribusi masing masing variabel dapat dilihat pada tabel (Lampiran 6). Dari hasil perhitungan maka variabel umur memberikan kontribusi yang terbesar sebanyak 17,28%, selanjutnya adalah etos kerja sebesar 16,44% dan tingkat upah sebesar 15,22% . Dari hasil perhitungan diketahui bahwa X1 sampai X9 mampu memberikan kontribusi sebesar 75,53% terhadap Y. Besarnya kontribusi ini sebesar nilai koefisien Determinasi sebesar 0,755. Dalam implikasinya bahwa masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi produktivitas selain X1,X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8 dan X9.

5.9. Karakteristik Responden Pada Industri Menengah

Deskripsi dari karakteristik responden penelitian secara umum terdiri dari karakteristik Individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, upah).lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah Diskripsi responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7. Namun untuk keperluan analisiss akan diringkas sbb.

5.9.1. Etnis

Secara umum pekerja wanita pada industri menengah didominasi oleh etnis Bugis. Dari 114 responden untuk 41,2% adalah etnis Bugis. Selain itu 36,0% adalah etnis Makassar dan 22,8 % adalah etnis Toraja. Tabel 5.13 menyajikan distribusi frekwensi pekerja wanita menengah menurut etnis yang terbagi pada tiga kategori yaitu etnis Bugis, Makassar dan Toraja.dapat dilihat pada tabel 5.19.

Tabel 5.19
Jumlah Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010

Etnis	Frekwensi	Persentase
Bugis	47	41,2
Makassar	41	36,0
Toraja	26	22,8
Jumlah	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 5.19 responden etnis Bugis lebih banyak dari etnis Makassar dan Toraja. Hal ini disebabkan karena berdasarkan atas etnis maka Sulawesi Selatan khususnya yang berdomisili di Makassar terbagi atas 3 etnis (suku) utama yaitu Bugis, Makassar dan Toraja. Suku Bugis tersebar diantara Kabupaten Barru, Pare-Pare, Pinrang, Sidrap, Wajo, Soppeng, Bone, Sinjai, dan Bulukumba. Suku (etnis) Makassar tersebar di Kabupaten Gowa, Takalar, Jeneponto, Bantaeng, Maros, Pangkep dan Makassar yang tidak lain merupakan ibu kota propinsi Sulawesi Selatan. Suku (etnis) Toraja hanya tersebar pada daerah Toraja dan Enrekang.

5.9.2 Kesehatan.

Status kesehatan para pekerja diukur berdasarkan jumlah hari sakit yang dialami pekerja. Tabel 5.20 menunjukkan jumlah hari sakit yang dialami responden pada tiga etnis :

Tabel 5.20
Jumlah Hari Sakit Yang Dialami Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Jumlah Hari Sakit (Hari/ Bulan)	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	≤1	17	36,2	15	36,6	17	65,4	49	43,0
2	2	15	31,9	14	34,2	4	15,4	33	28,9
3	3	9	19,1	7	17,0	3	11,5	19	16,7
4	4	4	8,5	4	9,8	2	7,7	10	8,8
5	5	2	4,3	1	2,4	0	0,0	3	2,6
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 5.20, responden yang tidak masuk kerja akibat sakit pada umumnya 0 sampai satu hari kerja bagi etnis Bugis, Makassar dan Toraja sebanyak 49 responden masing masing sebanyak 17 orang atau 36,2% etnis Bugis, etnis Makassar sebanyak 15 orang atau 36,6% dan Toraja sebanyak 17 responden atau 65,4%. Jumlah responden yang tidak masuk kerja akibat sakit selama 2 hari sebanyak 33 responden yaitu 14 orang atau 34,2 % untuk etnis Makassar, 15 orang atau 31,9% etnis Bugis dan hanya 4 orang atau 15,4% etnis Toraja. Untuk 3 hari kerja sebanyak 19 orang atau 16,7 %. Untuk 4 dan 5 hari kerja masing masing 10 orang atau 8,8% dan 3 orang atau 2,6%. Hal ini menggambarkan bahwa pekerja wanita etnis Makassar memiliki tingkat kesehatan yang lebih baik.

5.9.3. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.21 berikut ini

Tabel. 5.21
Masa kerja Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Masa Kerja (Tahun)	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	< 1	9	19,1	10	24,5	6	23,1	25	21,9
2	1 – 2	20	42,6	16	39,0	11	42,3	47	41,2
3	3 – 4	8	17,0	11	26,8	5	19,3	24	21,1
4	5 – 6	3	6,4	1	2,4	1	3,8	5	4,4
5	.>6	7	14,9	3	7,3	3	11,5	13	11,4
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)

Pekerja wanita pada industri menengah pada umumnya memiliki masa kerja yang sangat bervariasi. Dari 114 responden yang diamati terdiri 47 orang etnis Bugis, 41 orang etnis Makassar dan 26 orang etnis Toraja. Dari 47 orang etnis Bugis yang diamati maka yang terbanyak adalah masa kerja 1-2 tahun sebanyak 20 orang atau 42,6%, Masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 8 orang atau 17%, masa kerja 5 – 6 tahun sebanyak 3 orang atau 6,4%, masa kerja diatas 6 tahun sebanyak 7 orang atau 14,9 % selebihnya adalah kurang dari 1 tahun. Sama halnya dengan etnis Makassar, dari 41 orang maka masa kerja 1- 2 tahun sebanyak 16 orang atau 39,0 %, masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 11 orang atau 26,8 %, masa kerja 5 – 6 tahun sebanyak1 orang atau 2,4 % , masa kerja diatas 6 tahun sebanyak 3 orang atau 7,3%, selebihnya adalah masa kerja dibawah 1 tahun. Dari 26 Etnis Toraja yang diamati masa kerja juga didominasi antara 1 – 2 tahun sebanyak 11 orang atau 42,3 %, masa kerja 3 - 4 tahun sebanyak 5 orang atau 19,3%, masa kerja diatas 6 tahun dan dibawah 1 tahun masing masing 3 orang atau 11,5 % dan 6 orang atau 23,1 %. Dari ketiga etnis yang teramati maka etnis Bugis yang paling banyak

memiliki masa kerja diatas 6 tahun sebesar 14,9% kemudian Toraja sebanyak 11,5 dan Makassar sebesar 7,3 %.

5.9.4. Umur

Karakteristik responden menurut golongan umur yang teramati pada tiga jenis etnis . Dari 114 responden pekerja wanita pada industri menengah seperti tampak pada tabel 5.22 berikut ini:

Tabel 5.22
Umur Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Umur	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	<20	8	17,0	3	7,3	0	0,0	11	9,8
2	20 – 29	20	42,6	20	48,8	17	65,4	57	50
3	30 – 39	12	25,5	13	31,7	6	23,1	31	27,2
4	40 – 49	6	12,8	5	12,0	2	7,7	13	11,4
5	50 – 59	0	0,0	0	0,0	1	3,8	1	0,9
6	>60	1	2,1	0	0,0	0	0,0	1	0,9
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)

Tabel 5.22 menunjukkan bahwa dari 114 responden yang terdiri dari 3 etnis yaitu etnis Bugis, Makassar dan Toraja sebagian besar berumur antara 20-29 tahun yaitu sebanyak 57 responden. Pada etnis Bugis dari 47 yang teramati maka 20 orang atau 42,6% memiliki umur 20 – 29, 12 orang atau 25,5 % memiliki umur antara 30 -39 tahun, 6 Orang atau 12,8 % memiliki umur antara 40 – 49 tahun. Tidak ada pekerja yang memiliki umur antara 50 – 59 tapi ada 1 orang atau 2,1% yang memiliki umur diatas 60 tahun. Etnis Makassar dari 41 responden, 3 orang atau

7,3 % memiliki umur kurang dari 20 tahun, 20 orang atau 48,8% memiliki umur antara 20 – 29 tahun, 13 orang atau 31,7% memiliki memiliki umur antara 30 – 39 tahun, 5 orang atau 12% memiliki umur 40 – 49 tahun, tidak ada pekerja etnis Makassar yang memiliki umur diatas 60 tahun. Demikian halnya dengan etnis Toraja pekerja pada umumnya berumur antara 20 – 29 tahun sebanyak 17 orang atau 65,4%, 6 orang atau 23,1% memiliki umur 30 – 39 tahun, 2 orang atau 7,7% memiliki umur 40-49 tahun, 1 orang atau 3,8 % memiliki umur 50 – 59 tahun.

Banyaknya pekerja yang rata rata berumur 20 – 29 tahun karena responden yang teramati adalah wanita yang sudah menikah sehingga tidak ada pekerja yang berusia 15 tahun kebawah, walaupun sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia umur 15 tahun sudah bisa memasuki pasar kerja. Wanita yang sudah memasuki umur 20 tahun keatas sudah dianggap memiliki kemampuan fisik dan mental yang cukup baik walaupun tidak seperti halnya dengan laki laki, juga mereka belum memiliki jumlah anak yang banyak sehingga masih belum sulit baginya untuk membagi waktu antara kerja diluar rumah dengan waktu yang tersita untuk mengurus rumah tangga.

Berdasarkan teori atau pendekatan kependudukan bahwa umur produktif berada pada kisaran 25 hingga 60 tahun. Umur tidak produktif adalah umur adalah umur dimana seseorang masih berada pada umur sekolah atau memasuki usia pensiun. Struktur umur responden baik etnis Bugis, Makassar dan Toraja didominasi struktur umur produktif. Ini menunjukkan bahwa pekerja pada sektor industri dengan skala menengah juga memerlukan kekuatan fisik yang prima.

5.9.5. Jumlah Tanggungan

Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan pekerja paling banyak 5 orang dengan rata rata setiap pekerja memiliki jumlah tanggungan sebanyak 2 orang. Tabel 5.23 menunjukkan jumlah tanggungan setiap pekerja.

Tabel 5.23
Jumlah Tanggungan Responden Pada Industri Menengah
Berdasarkan EtnisTahun 2010

No	Jumlah Tanggungan (Orang)	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	≤ 2	25	53,2	26	63,4	15	57,7	66	57,9
2	3	8	17,0	7	17,1	9	34,7	24	21,1
3	4	4	8,5	3	7,3	1	3,8	8	7,0
4	≥ 5	10	21,3	5	12,2	1	3,8	16	14
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100)

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 5.23 didapati bahwa pekerja yang memiliki tanggungan sebanyak 0 sampai 2 orang sebanyak 66 orang pekerja terdiri dari 25 responden etnis Bugis atau 53,2%, 26 responden atau 63,4% etnis Makassar dan 15 responden atau 57,7% etnis Toraja. yang memiliki Tanggungan 3 orang sebanyak 24 orang terdiri 8 orang atau 17% etnis Bugis, 7 responden atau 17,1% etnis Makassar dan 9 responden atau 34,7% etnis Toraja. 8 responden yang memiliki tanggungan sebanyak 4 orang dan ada 16 responden yang memilikin tanggungan lebih dari 5 orang.

Banyaknya jumlah tanggungan para pekerja karena selain anak mereka juga memiliki orang tua yang tinggal dirumah mereka. Besarnya jumlah anggota keluarga akan berpengaruh terhadap pengeluaran untuk komsumsi. Apalagi kalau anak masih

termasuk pada umur yang mempunyai ketergantungan yang tinggi dan orang tua yang berada pada usia yang tidak produktif. Namun demikian apabila ada salah satu anggota keluarga yang sudah masuk pada usia produktif maka akan dapat meringankan beban keluarga melalui kontribusinya pada pendapatan keluarga.

5.9.6. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dibagi atas lima kategori yaitu SD (tamat atau tidak tamat SD), SLTP (tamat atau tidak tamat SLTP), SLTA (tamat atau tidak tamat SLTA), DIPLOMA (Tamat atau tidak tamat Diploma), dan PT (tamat atau tidak tamat PT). Berdasarkan tingkat pendidikan yang pernah ditempuh responden maka dari 114 responden yang tersebar pada tiga jenis etnis, sebagian besar berpendidikan SLTP sebanyak 52 orang yang terdiri dari 19 responden atau 32,6 % etnis Bugis, 22 orang atau 53,7 % etnis Makassar dan 13 orang atau 50% etnis Toraja, kemudian disusul pendidikan SD sebanyak 39 responden yang terdiri dari 17 responden atau 36,2% etnis Bugis, 13 responden atau 31,7% etnis Makassar dan 9 responden atau 34,6% etnis Toraja. Pendidikan SLTA 19 responden atau 16,7 %, PT sebanyak 4 orang 3,5% . Tabel 5.24 menunjukkan tingkat pendidikan pekerja pada tiga jenis etnis.

Tabel 5.24
Tingkat Pendidikan Responden Pada Industri Menengah
Berdasarkan Etnis Tahun 2010.

No	Tingkat Pendidikan	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	SD	17	36,2	13	31,7	9	34,6	39	34,2
2	SLTP	17	36,2	22	53,7	13	50,0	52	45,6
3	SLTA	11	23,4	5	12,2	3	11,5	19	16,7
4	PT	2	4,2	1	2,4	1	3,9	4	3,5
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)

Pada Tabel 5.24 nampak bahwa rendahnya tingkat pendidikan para pekerja disebabkan karena masih banyaknya pandangan orang tua mereka bahwa wanita tidak perlu sekolah sampai perguruan tinggi karena pada akhirnya akan menikah. Setelah menikah maka ia benar benar harus mampu mengendalikan kebutuhan rumah tangga, sebagai pendamping suami yang setia dalam keadaan suka dan duka. Perempuan dalam falsafah Bugis dan Makassar diarahkan untuk mengenal masalah-masalah yang berkaitan dengan fungsi dapur. Hal lain yang ditemukan dilapangan bahwa pendidikan belum dianggap sebagai investasi.

5.9.7. Upah

Upah atau penghasilan yang diterima para pekerja wanita berkisar antara Rp 570.000 sampai dengan Rp 1.750.000. Tabel 5.25 menunjukkan tingkat upah yang diterima para pekerja.

Tabel 5.25
Tingkat Upah Responden Pada Industri Menengah
Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Tingkat upah / bulan	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	500.000-749.000	10	21,3	12	29,3	6	23,1	28	24,6
2	750.000-999.000	28	59,6	24	58,5	18	69,2	70	61,4
3	1.000.000-1249.000	4	8,5	2	4,9	0	0,0	6	5,3
4	1.250.000-1.499.000	2	4,3	1	2,4	0	0,0	3	2,7
5	>1.500.000	3	6,3	2	4,8	2	7,7	7	6,1
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 5.25 diperoleh bahwa tingkat upah terbanyak adalah upah antara Rp750.000 – Rp 999.000 sebanyak 70 responden 61,4%, yaitu etnis Bugis sebanyak 28 orang atau 59,6%, etnis Makassar sebanyak 24 orang atau 58,5% dan etnis Toraja sebanyak 18 orang atau 69,2%. Tingkat upah terendah sebanyak 28 orang atau 24,6 % ,etnis Makassar sebanyak 12 orang atau 29,3%, etnis bugis sebanyak 10 orang atau 21,3 % dan etnis Toraja sebanyak 6 orang atau 23,1%.

Perbedaan tingkat upah antara ketiga etnis disebabkan oleh tingkat keterampilan yang dimiliki para pekerja. Tingkat upah pada industri menengah lebih baik dibandingkan dengan industri kecil karena pada industri menengah tidak ada lagi yang memiliki upah dibawah Rp 500.000.

5.9.8 Produktivitas

Produktivitas pekerja wanita pada industri menengah berdasarkan hasil pengukuran pada etnis Bugis, Makassar dan Toraja menunjukkan sebagian besar para pekerja memiliki tingkat produktivitas dibawah 1 yaitu sebanyak 79,2%. Dari 47 responden etnis Bugis yang diamati, 36 responden atau 76,6% memiliki

produktivitas dibawah 1. Etnis Makassar sebanyak 31 responden atau 75,6% dan 23 responden etnis Toraja atau 88,5% juga memiliki produktivitas dibawah 1. Produktivitas pekerja diatas 1, etnis Bugis 23,4%, etnis Makassar 24,4% dan Etnis Toraja11,5 %. Secara rata rata produktivitas pekerja wanita pada industri menengah sebesar 0,89.

Tabel 5.26
Produktivitas Responden Pada Industri Menengah
Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Produtivitas	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	<0,7	1	2,1	1	2,4	0	0,0	2	1,8
2	0,7 – 0,84	11	23,4	13	31,7	4	15,4	28	24,6
3	0,85 – 0.99	24	51,1	17	41,5	19	73,1	60	52,6
4	>1	11	23,4	10	24,4	3	11,5	24	21,1
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 5.26. Perbedaan produktivitas pada ketiga etnis tersebut pada umumnya karena perbedaan tingkat pendidikan sehingga tingkat upah rendah. Upah yang rendah tidak mendorong kegairahan kerja juga mengakibatkan tingkat kesehatan dan komsumsi yang terbatas sehingga produktivitas menjadi rendah.

5.10. Analisis Diskripsi Variabel Laten.

Analisis diskripsi variabel penelitian dan indikatornya dikelompokkan berdasarkan nilai rata ratanya. Adapun pengolompokan dapat disajikan pada Tabel 5.27.

Tabel 5.27
Katregori Nilai Rata-Rata (Mean) Variabel Dan Indikatornya

No	Nilai Rata Rata (Mean)	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah / Sangat tidak baik
2	1,8 – 2,59	Rendah /tidak baik
3	2,6 - 3,39	Sedang /cukup baik
4	3,4 – 4,19	Tinggi /Baik
5	4,2 – 5,00	Sangat Tinggi /sangat Baik

Sumber : Hasil olah data 2010

5.10.1 Diskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya

Variabel etos kerja terdiri dari 10 indikator disajikan pada tabel 5.28 berikut ini :

Tabel 5.28
Deskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya

Indikator	Min	Max	Rata Rata	Kategori
X3.1 = Giat bekerja	1	5	2,46	Rendah
X3.2 = Berusaha mendapatkan pekerjaan	1	5	3,70	Tinggi
X3.3 = Ingin diharga	1	5	3,63	Tinggi
X3.4 = Tidak ceroboh	2	5	3,50	Tinggi
X3.5 = Bertanggunjg jawab	1	5	3,32	Tinggi
X3.6 = Kecewa terhadap kesalahan	1	5	3,18	Sedang
X3.7 = Berani menanggung resiko	1	5	3,03	Sedang
X3.8 = Merasa rugi jika tugas tidak selesai	2	5	3,89	Tinggi
Ek9 = Patuh pada pimpinan	2	5	4,06	Tinggi
Ek10=Tugas selesai tepat waktu	1	5	3,82	Tinggi
Rata rata keseluruhan			3,459	Tinggi

Sumber : Hasil olahan data (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 5.28 menunjukkan bahwa dari 10 indikator mempunyai nilai minimum 1 dan maksimum 5 kecuali (X3.4, X3.8, X3.9) mempunya nilai minimum 2 dan maksimum 5. Nilai X3.1 masuk kategori rendah, hal ini para pekerja

merasa bahwa pada dasarnya mereka bekerja hanya ingin meringankan beban suami yang merupakan pencari nafkah utama. Namun demikian secara keseluruhan nilai rata rata etos etos kerja masuk pada kategori tinggi, hal ini disebabkan karena para pekerja tetap menganggap bahwa bekerja itu adalah sebagai kewajiban yang pada akhirnya akan menentukan prestasi kerja mereka walaupun pekerja wanita bukan pencari nafkah utama. Hubungan antara etos kerja dan etnis dijelaskan pada Tabel 5.29 berikut.

Tabel 5.29
Etos Kerja Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan EtnisTahun 2010

No	Etos Kerja	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Cukup tinggi	11	23,4	6	14,6	5	19,2	22	19,3
2	Tinggi	29	61,7	32	78,0	17	65,4	78	68,4
3	Sangat tinggi	7	14,9	3	7,4	4	15,4	14	12,3
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 5.29 diperoleh bahwa sebagian besar pekerja wanita pada industri dimana penelitian dilakukan sudah memiliki etos kerja yang tinggi sebanyak 78 responden yang terdiri dari 29 responden atau 61,7% etnis Bugis, 32 responden atau 78% etnis Makassar dan 17 responden atau 65,4% etnis Toraja. Selanjutnya sebanyak 14 orang memiliki etos kerja yang sangat tinggi yaitu 7 responden atau 14,9% etnis Bugis, 3 responden atau 7,4% etnis Makassar dan 4 responden atau 15,4% etnis Toraja dan selebihnya adalah responden yang memiliki etos kerja dalam kategori cukup tinggi sebanyak 22 responden yaitu 11 orang atau 23,4% etnis Bugis, 6 orang atau 14,6% etnis Makassar dan 5 orang atau 19,2 % etnis Toraja.

5.10.2 Lingkungan Kerja Dan Indikatornya

Deskripsi variabel lingkungan kerja beserta indikatornya disajikan pada Tabel 5.30 berikut ini.

Tabel 5.30
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Dan Indikatornya

Indikator	Min	Max	Rata Rata	Kategori
X8.1 = Kondisis kerja	1	5	3,69	Baik
X8.2 = Hub kerja dengan pimpinan	2	5	3,94	Baik
X8.3 = Hub kerja dengan rekan kerja	2	5	3,96	Baik
X8.4 = Sarana Kerja	3	5	3.83	Baik
Rata rata keseluruhan			3.855	Baik

Sumber : Hasil Olahan Data (Lampiran)

Berdasarkan tabel 5.30 dapat dilihat bahwa X8.1 mempunyai nilai minimum 1 dan maximum 5, hal ini menunjukkan bahwa masih ada pekerja yang merasa bahwa kondisi kerja cukup panas dan ruangan mereka untuk melakukan pekerjaan terlalu sempit, walaupun persentasinya hanya sekitar 0,9 %, X8.2 dan X8.3 mempunyai nilai minimum 2 dan nilai maksmum 5 dengan rata rata 3,94 dan 3,96 sedang X8.4 mempunyai nilai minimum 3 dan maksimum 5 dengan nilai rata 3,83. Secara keseluruhan nilai rata rata lingkungan kerja masuk kategori baik berarti bahwa lingkungan kerja sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kaitannya antara lingkungan kerja dan etnis dapat dijelaskan pada Tabel 5.31.

Tabel 5.31
Persepsi RespondenTerhadap lingkungan kerja Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Lingkungan Kerja	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Cukup Baik	3	6,4	4	9,6	0	0,0	7	6,1
2	Baik	33	70,2	32	78,2	23	88,5	88	77,2
3	Sangat Baik	11	23,4	5	12,2	3	11,5	19	16,7
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100

Sumber: Hasil Olah Data (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 5.31 didapati secara umum bahwa persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai baik dilihat dari nilai rata rata indikator sebesar 3.855. Jika dikaitkan dengan etnis maka sebanyak 88 responden mengatakan lingkungan kerja mereka baik, yaitu sebanyak 33 responden atau 70,2% etnis Bugis, etnis Makassar sebanyak 32 responden atau 78,2%, etnis Toraja sebanyak 23 responden atau 88,5%.

5.10.3. Kebijakan Pemerintah dan indikatornya.

Deskripsi variabel kebijakan pemerintah dan indikatornya disajikan pada tabel 5.32.berikut ini.

Tabel 5.32
Diskripsi Varibel Kebijakan Pemerintah dan Indikatornya

Indikatornya	Min	Max	Rata Rata	Kategori
X9.1= Upah minimum	1	5	3,74	Setuju
X9.2= waktu kerja lembur	1	5	3,96	Setuju
X9.3= waktu cuti	1	5	3,86	Setuju
X9.4= Sesuai dengan ketentuan upah	1	5	3,65	Setuju
X9.5= Jaminan kecelakan kerja	2	5	3,95	Setuju
X9.6= Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	2	5	4,04	Setuju
X9.7= Jaminan Hari Tua	1	5	3.80	Setuju
X9.8= Jaminan kematian	1	5	3.88	Setuju
Rata rata keseluruhan			3,86	Setuju

Sumber: Hasil Olahan Data 2010 (Lampiran 7)

Tabel 5.32 menunjukkan bahwa X9.1, X9.2, X9.3, X9.4, X9.7 dan X9.8, memiliki nilai minimal 1 dan maksimum 5 sedangkan X9.5 dan X9.6 mempunyai nilai minimum 2 dan maksimum 5. Secara keseluruhan rata rata persepsi responden 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja setuju apabila perusahaan tempat mereka bekerja menerapkan kebijakan pemerintah dalam usaha peningkatan produktivitas para pekerja. Apabila perusahaan memberikan jaminan sosial kepada para pekerja dan melindungi hak hak pekerja wanita seperti memberikan cuti haid, cuti bersalin dan upah lembur sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku maka para pekerja akan merasa terlindungi dan merasa nyaman serta akan terjadi perbaikan kesejahteraan secara menyeluruh. Jika dikaitkan persepsi responden terhadap kebijakan pemerintah dengan etnis maka dapat dijelaskan pada Tabel 5.33.

Tabel 5.33
Persepsi RespondenTerhadap Kebijakan Pemerintah Pada Industri Menengah Berdasarkan EtnisTahun 2010

No	Kebijakan Pemerintah	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Kurang setuju	1	2,1	1	2,4	0	0,0	2	1,8
2	Cukup setuju	8	17,0	3	7,3	2	7,7	13	11,4
3	Setuju	23	48,9	23	56,1	14	53,8	60	52,6
4	Sangat Setuju	15	32,0	14	34,2	10	38,5	39	34,2
Jumlah		47	100	41	100	26	100	114	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010

Berdasarkan pada Tabel 5.33, persepsi responden tentang kebijakan pemerintah sebagian besar setuju jika kebijakan pemerintah diterapkan pada perusahaan dimana bekerja. Dari 114 responden yang diamati 60 responden mengatakan setuju yaitu 23 responden atau 48,9% etnis Bugis, 23 responden atau 56,1% etnis Makassar dan 14 responden atau 53,8% etnis Toraja. Yang sangat setuju sebanyak 39 responden yaitu 15 responden atau 32% etnis Bugis , 14 responden atau 34,2% etnis Makassar dan 10 responden atau 38,5% etnis Toraja. Cukup setuju sebesar 11,4 % dan kurang setuju 1,8 %.

5.11 Analisa Regresi Berganda Pada Industri Menengah

Analisis terhadap faktor faktor yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita digunakan analisis regresi berganda. Ada beberapa variabel yang dimasukkan dalam model regresi adalah Karakteristik individu yang meliputi kesehatan, masa kerja serta etos kerja, Variabel demografi yaitu umur dan jumlah tanggungan, Sosial ekonomi yaitu,pendidikan dan tingkat upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah. Untuk menguji hipotesis mengenai variabel

variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita yang merupakan fokus utama pada penelitian ini diuji melalui koefisien regresi dapat disajikan pada tabel 5.34 berikut.

Tabel 5.34
Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficient	t	sig	F	sig
	B	STD Error	Beta				
Konstanta	0,364	0,062		5,885	0,000	33,395	0.000
X1	-0,014	0,004	-0,177	-3,125	0,002		
X2	2.85E-004	0,000	0,123	2,002	0,048		
X3	0,032	0,009	0,172	3,357	0,001		
X4	0,002	0,001	0,146	2,085	0,040		
X5	0,003	0,004	0,045	0,795	0,428		
X6	0,005	0,002	0,149	2,003	0,048		
X7	5.28E-008	0,000	0,146	2,158	0,033		
X8	0,042	0,012	0,187	3,449	0,001		
X9	0,035	0,009	0,241	4,103	0,000		
R		0,862	Std Error of The Estimate		0,04763		
R Sguare		0,743					
Adjusted R Square		0,721	DW		1,790		

a. Preidictor : (constant), Keb Pemerintah, jumlah tanggungan, upah, lingkungan kerja, etos kerja, TMK(kesehatan), Masa kerja, umur, pendidikan I Jumlag Tahun Sukses

b. Dependen Variable : Produktivitas

Keterangan :

X1 = Kesehatan (Jumlah Hari Tidak Masuk Kerja)

X2 = Masa kerja (Tahun)

X3 = Etos kerja (Rata rata nilai indikator

X4 = Umur (Tahun)

X5 = Jumlah Tanggungan (orang)

X6 = Tingkat Pendidikan (Tahun)

X7 = Tingkat Upah (Rp)

X8 = Lingkungan Kerja (Rata rata nilai indikator)

X9 = Kebijakan Pemerintah (rata rata nilai indikator)

Model ini menghasilkan nilai R^2 0,743,artinya variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah mampu menjelaskan sebagian atau 74,3% variasi yang terjadi dalam produktivitas, sementara variasi yang lain atau 25,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model. Ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor atau variabel yang berpengaruh dalam peningkatan produktivitas.

Adjusted R^2 sebesar 0,721 atau 72,1% variasi yang terjadi dalam produktivitas dijelaskan oleh variabel kesehatan, masa kerja etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijkan pemerintah.

Statistik uji F = 33,395 dengan nilai signifikan 0.000 diperoleh kesimpulan bahwa baik pada taraf keyakinan α = 0.10, α = 0.05 maupun α = 0,01 menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas yang berarti bahwa variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah secara bersama sama dapat menjelaskan variabel produktivitas.

Hasil estimasi dari persamaan regresi setelah diuji secara parsial melaui uji t pada taraf α =0.05 diketahui bahwa ada 8 variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita yaitu X1 (kesehatan), X2 (masa kerja), X3 (etos kerja), X4 (umur), X6 (Pendidikan), X7 (tingkat upah) dan X8 (lingkungan kerja) serta kebijakan pemerintah (X9) sedangkan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan adalah X5 (jumlah tanggungan).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kebijakan pemerintah memberikan kontribusi terbesar yaitu sebesar 13,88%, diikuti oleh variabel pendidikan sebesar 10,16%, Variabel kesehatan sebesar 9,50% dan selebihnya

adalah variabel lain yang ada dalam model. Selanjutnya hasil perhitungan dapat diketahui bahwa kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja, kebijakan pemerintah ternyata mampu memberikan kontribusi secara total sebanyak 74,29% (Lampiran 7). Besarnya kontribusi ini sama dengan besarnya koefisien determinasi sebesar 74,3% Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas selain variabel variabel yang sudah diamati.

5.12. Karakteristik Responden Industri Besar

Deskripsi dari Karakteristik responden penelitian secara umum terdiri dari Karakteristik Individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah. Deskripsi responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8. Namun untuk keperluan analisiss akan diringkas sbb.

5.12.1 Etnis

Sama halnya dengan industri kecil dan industri menengah maka pekerja wanita pada industri besar juga masih didominasi oleh etnis Bugis kemudian etnis Makassar dan etnis Toraja. Tabel 5.35 menunjukkan distribusi frekwensi para pekerja wanita berdasrkan etnis.

Tabel 5.35
Jumlah Responden Pekerja Wanita Pada Industri Besar
Berdasarkan Etnis Tahun 2010

Etnis	Frekwensi	Persentase
Bugis	43	38,1
Makassar	40	35,4
Toraja	30	26,5
113	113	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Dari tabel 5.35 menunjukkan bahwa dari 113 responden maka etnis Bugis sebanyak 43 orang atau 38,1%, etnis Makassar sebanyak 40 orang atau 35,4% dan etnis Toraja sebanyak 30 orang atau 26,5%.

5.12.2 Kesehatan.

Status kesehatan para pekerja wanita diukur berdasarkan jumlah hari sakit yang dialami pekerja. Tabel 5.36 menunjukkan jumlah hari sakit yang dialami responden pada tiga etnis.

Tabel 5.36
Jumlah Hari Sakit Yang Dialami Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Jumlah Hari Sakit (Hari/ Bulan)	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	≤ 1	1	2,3	6	15,0	1	3,3	8	7,1
2	2	27	62,8	31	77,5	25	83,4	87	73,5
3	3	11	25,6	2	5,0	3	10,0	16	14,2
4	4	4	9,3	1	2,5	1	3,3	6	5,3
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan pada Tabel 5.36 dapat dilihat bahwa pekerja wanita yang tidak masuk kerja akibat sakit selama 2 hari sebanyak 87 responden yaitu 27 responden atau 62,8% etnis Bugis, 31 responden atau 77,5% etnis Makassar dan 25 responden atau 83,4% etnis Toraja. Hanya sebanyak 8 orang yang tidak masuk kerja akibat sakit antara 0 sampai 1 hari yaitu 1 orang atau 2,3% etnis Bugis, 6 orang atau 15% etnis Makassar dan sebanyak 1 orang atau 3,3% etnis Toraja. 16 orang atau 14,2% yang tidak masuk kerja akibat sakit selama 3 hari, yaitu 11 orang atau 25,6% etnis Bugis, 2 orang atau 5% etnis Makassar dan 3 orang atau 10% etnis

Toraja. Selebihnya adalah yang memiliki jumlah hari sakit 4 hari sebanyak 6 orang atau 5,3%. Banyaknya jumlah hari sakit yang dialami para pekerja berarti terjadi penurunan tingkat kesehatan yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas.

5.12.3 Masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.37 berikut ini.

Tabel. 5.37
Masa kerja Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010.

No	Masa Kerja (Tahun)	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	< 1	5	11,7	2	5,0	2	6,7	9	8,0
2	1 – 2	16	37,2	8	20,0	8	26,7	32	28,3
3	3 – 4	12	27,9	14	35,0	15	50,0	41	36,3
4	5 – 6	5	11,6	8	20,0	5	16,6	18	15,9
5	.>6	5	11,6	8	20,0	0	0,0	13	11,5
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 5.37 dapat dilihat bahwa masa kerja responden di dominasi oleh masa kerja 3 sampai 4 tahun yaitu 41 responden yaitu 12 orang atau 27,9% etnis Bugis, 14 orang atau 35% etnis Makassar dan 15 orang atau 50% etnis Toraja. Selanjutnya yang memiliki masa kerja antara 1 sampai 2 tahun yaitu 32 responden dimana masing masing 16 orang atau 37,2% etnis Bugis, 8 orang atau 20% etnis Makassar dan 8 orang atau 26,7% etnis Toraja. Selebihnya adalah yang memiliki masa kerja 5 - 6 tahun sebanyak 18 orang atau 15,9% dan diatas 6 tahun sebanyak 13 orang atau 11,5% selebihnya kurang dari satu tahun sebanyak 9 orang atau 8%.

5.12.4 Umur

Tabel 5.38 dibawah ini menyajikan distribusi frekwensi jumlah pekerja wanita pada industri besar menurut golongan umur yang terbagi dalam tiga kategori etnis Bugis, Makassar dan Toraja sebagai berikut.

Tabel 5.38
Umur Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010.

No	Umur	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	<20	1	2,3	1	2,5	0	0,0	2	1,8
2	20 – 29	24	55,8	12	30,0	17	56,7	53	46,9
3	30 – 39	14	32,7	15	37,5	10	33,3	39	34,5
4	40 – 49	3	6,9	8	20,0	3	10,0	14	12,4
5	50 – 59	1	2,3	4	10,0	0	0,0	5	4,4
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel 5.38 menunjukkan bahwa pekerja wanita yang bekerja pada industri besar didominasi oleh pekerja yang berumur 20 sampai 29 tahun sebanyak 53 orang yaitu sebanyak 24 orang atau 55,9% etnis Bugis, 12 orang atau 30% etnis Makassar dan sebanyak 17 orang atau 56,7% etnis Toraja. Selanjutnya pekerja yang berumur antara 30 sampai 39 tahun sebanyak 39 orang yaitu 14 orang atau 32,7% etnis Bugis, 15 orang atau 37,5% etnis Makassar, 10 orang atau 33,3% etnis Toraja. Pekerja yang memiliki umur antara 50 – 59 sebanyak 5 orang yaitu 1 orang atau 2,3% etnis Bugis, 4 orang atau 10% etnis Makassar . Pada industri besar tidak ada lagi pekerja yang berumur diatas 60 tahun. Hal ini dikarenakan pada industri besar akan mempekerjakan pekerja yang masih produktif dalam pencapaian target perusahaan.

5.12.5. Jumlah Tanggungan

Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan pekerja paling banyak 6 orang dengan rata rata setiap pekerja memiliki jumlah tanggungan sebanyak 2 orang. Tabel 5.39 menunjukkan jumlah tanggungan setiap pekerja.

Tabel 5.39
Jumlah Tanggungan Responden Pada Industri Besar
Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Jumlah Tanggungan (Orang)	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	≤ 2	32	74,4	21	52,5	25	83,3	78	69,0
2	3	7	16,3	15	37,5	3	10,0	25	22,1
3	4	4	9,3	2	5,0	2	6,7	8	7,1
4	≥ 5	0	0,0	2	5,0	0	0,0	2	1,8
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	100

Sumber ; Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel 5.39 diketahui bahwa pekerja wanita yang memiliki jumlah tanggungan antara 0 sampai 2 orang sebanyak 78 orang yang didominasi oleh etnis Bugis sebanyak 32 orang atau 74,4%, kemudian etnis Makassar 21 orang atau 52,5% dan etnis Toraja sebanyak 25 orang atau 83,3%, disusul oleh pekerja yang memiliki tanggungan sebanyak 3 orang sebanyak 25 orang yaitu 7 orang atau 16,3% etnis Bugis, 15 orang atau 37,5% etnis Makassar dan 3 orang atau 10% etnis Toraja. Pekerja yang memiliki jumlah tanggungan lebih dari 5 orang hanya etnis Makassar sebanyak 2 orang atau 5%. Mereka masih mempercayai bahwa banyak anak banyak rezeki.

5.12.6 Tingkat Pendidikan

Pendidikan formal dapat digunakan untuk membantu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pendidikan formal dianggap dapat berpengaruh terhadap produktivitas. Tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 5.40.

Tabel 5.40
Tingkat Pendidikan Responden Pada Industri Besar
Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Tingkat Pendidikan	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	SD	11	25,6	6	15,0	6	20,0	23	20,4
2	SMP	21	48,8	22	55,0	10	33,3	53	46,9
3	SLTA	11	25,6	10	25	14	46,7	35	31,0
4	DIP/PT	0	0,0	2	5,0	0	0,0	2	1,8
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2010 (Lampiran 8)

Pada Tabel 5.40 diatas menunjukkan bahwa pekerja pada industri besar sudah didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan SMP dan SLTA. Dari tabel tersebut diketahui bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 53 orang terdiri 21 orang atau 48,8% etnis Bugis, 22 orang atau 55% etnis Makassar dan 10 orang atau 33,3% etnis Toraja. Untuk Tingkat SLTA sebanyak 11 orang atau 25,6% etnis Bugis, 10 orang atau 25% etnis Makassar dan sebanyak 14 orang atau 46,7% etnis Toraja, Selanjutnya pekerja yang berpendidikan SD sebanyak 23 orang terdiri dari 11 orang atau 25,6% etnis Bugis, 6 orang atau 15% etnis Makassar dan 6 orang atau 20% etnis Toraja . pekerja dengan tingkat pendidikan Dip/ PT sebanyak 2 orang atau 5% yaitu etnis Makassar.

5.12.7 Tingkat upah

Upah yang diperoleh para pekerja industri besar berkisar antara Rp 650.000 sampai dengan Rp 1.950.000 dengan rata rata sebanyak Rp 1.230.200. Tabel 5.41 menunjukkan distribusi upah pekerja wanita kecil berdasarkan etnis.

Tabel 5.41
Tingkat Upah Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Upah	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	500.000-749.000	1	2,3	1	2,5	1	3,3	3	2,7
2	750.000-999.000	20	46,5	9	22,5	6	20,0	35	31,0
3	1.000.000-1.249.000	11	25,6	10	25,0	10	33,3	31	27,4
4	1.250.000-1.499.000	0	0,0	11	27,5	8	26,7	19	16,8
5	≥1.500.000	11	25,6	9	22,5	5	16,7	25	22,1
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 5.41 didapati bahwa tingkat upah para pekerja wanita pada industri besar berkisar antara Rp 750.000 sampai Rp 999.000 sebanyak 35 responden atau 31%. Jika dilihat berdasarkan etnis, dari 43 responden etnis Bugis ada 20 orang atau 46,5% yang memiliki upah antara Rp 750.000 sampai Rp 999.000, 11 orang atau 25,6% yang memiliki upah antara Rp 1.000.000 Sampai Rp 1.249.000, tidak ada responden yang memiliki upah antara Rp 1.250.000 sampai Rp 1.499.000 dan 11 responden atau 25,6%memiliki upah diatas Rp 1.500.000. Dari 40 responden Etnis Makassar hanya 9 orang atau 22,5% etnis Makassar memiliki upah antara Rp 750.000 sampai Rp 999.000, 10 orang atau 25%% memiliki upah antara Rp 1000.000 sampai Rp 1.249.000 dan 11 orang atau 27,5% memiliki upah Rp 1.250.000-Rp1.500.000 dan 9 orang atau 22,5% memiliki upah lebih diatas Rp

1.500.000. Dari 30 responden etnis Toraja 6 responden atau 20% memiliki upah antara Rp 750.000-999.000. 10 responden atau 33,3% memiliki upah antara Rp 1.000.000- Rp 1.250.000. Hasil ini sangat berbeda dengan industri kecil, dimana industri besar tidak ada lagi pekerja yang memiliki upah dibawah Rp 500.000.

5.12.8 Produktivitas

Produktivitas pekerja wanita pada industri besar berdasarkan hasil pengukuran pada etnis Bugis, etnis Makassar dan etnis Toraja menunjukkan sebagian besar para pekerja memiliki tingkat produktivitas dibawah 1, yang artinya produksi riil yang dihasilkan para pekerja lebih kecil dari produksi standar yang ditetapka pihak perusahaan yaitu sebanyak 62 responden yaitu etnis Bugis sebanyak 25 orang atau 58,2%, etnis Makassar sebanyak 22 orang atau 55% dan 15 orang etnis Toraja atau 50%. Namun demikian untuk produktivitas diatas 1, yang artinya produksi rill yan dihasilkan para pekerja lebih besar dari produksi standar yang ditetapkan pihak perusahaan, etnis Makassar sebesar yaitu 45% disusul etnis Bugis sebesar 41,8 % dan etnis Toraja sebesar 50 %. Tabel 5.42 menunjukkan Produktivitas responden berdasarkan etnis :

Tabel 5.42 .
Produktivitas Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Produktivitas	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	<0,7	2	4,7	2	5,0	0	0,0	4	3,6
2	0,7 – 0,84	7	16,3	3	7,5	1	3,3	11	9,7
3	0,85 – 0.99	16	37,2	17	42,5	14	46,7	47	41,6
4	>1	18	41,8	18	45,0	15	50,0	51	45,1
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan pada Tabel 5.42, dapat dilihat bahwa perbedaan produktivitas pada ketiga etnis tersebut pada umumnya karena perbedaan pada tingkat pendidikan sehingga tingkat upah rendah. Upah yang rendah tidak mendorong kegairahan kerja juga mengakibatkan tingkat kesehatan dan komsumsi yang terbatas sehingga pemenuhan gizi terbatas yang pada akhirnya produktivitas pekerja menjadi rendah.

5.13. Analisis Diskripsi Variabel Laten.

Analisis diskripsi variabel penelitian dan indikatornya dikolompokkan berdasarkan nilai rata ratanya. Adapun pengolompokan dapat disajikan pada Tabel 5.43.

Tabel 5.43
Katregori Nilai Rata-Rata (Mean) Variabel Dan Indikatornya

No	Nilai Rata Rata (Mean)	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah (SR)/ Sangat tidak baik
2	1,8 – 2,59	Rendah (R)/tidak baik
3	2,6 - 3,39	Sedang (S)/cukup baik
4	3,4 – 4,19	Tinggi (T)/Baik
5	4,2 – 5,00	Sangat Tinggi (ST)/sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data 2010

5.13.1 Deskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya

Varibel etos kerja terdiri dari 10 indikator, seperti yang disajikan pada tabel 5.44 berikut ini.

Tabel 5.44
Deskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya

Indikator	Min	Max	Rata Rata	kategori
X3.1 = Giat bekerja	1	5	3,29	Tinggi
X3.2= Berusaha mendapatkan pekerjaan	1	5	3,67	Tinggi
X3.3 = Ingin diharga	2	5	3,86	Tinggi
X3.4 = Tidak ceroboh	2	5	3,73	Tinggi
X3.5 = Bertanggunjg jawab	1	5	4,01	Tinggi
X3.6 = Kecewa terhadap kesalahan	2	5	3,82	Tinggi
X3.7 = Berani menaggung resiko	2	5	3,96	Tinggi
X3.8= Merasa rugi jika tugas tidak selesai	3	5	4,15	Tinggi
X3.9 = Patuh pada pimpinan	3	5	4,32	S Tinggi
X3.10=Tugas selesai tepat waktu	3	5	4,52	S Tinggi
Rata rata keseluruhan			3,933	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 5.44 didapati bahwa dari 10 indikator ini sebagian mempunyai nilai minimal 1 dan maksimum 5 yaitu X3.1, X3.2, X3.5, sebagian mempunya nilai minimum 2 dan maksimum 5, yaitu X3.3, X3.4, X3.6, X3.7 dan sebagian lagi mempunyai nilai minimum 3 dam maksimum 5 yaitu ek8, ek9, ek10. Secara keseluruhan nilai rata rata etos kerja masuk pada kategori tinggi, Hal ini disebabkan karena para pekerja menganggap bahwa bekerja itu adalah sebagai kewajiban yang pada akhirnya akan menentukan prestasi kerja mereka. Jika dikaitkan antara etos kerja dan etnis maka dapat dijelaskan pada Tabel 5.45 berikut.

Tabel 5.45
Etos Kerja Responden Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Etos Kerja	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Cukup tinggi	0	0,0	1	2,5	0	0,0	1	0,9
2	Tinggi	34	79,1	16	40,0	9	30,0	59	52,2
3	Sangat Tinggi	9	20,9	23	57,5	21	70,0	53	46,9
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 5.45 diketahui bahwa etnis Bugis yang memiliki etos kerja tinggi sebanyak 34 orang atau 79,1% dan 9 orang atau 20,9% memiliki etos kerja sangat tinggi. Etnis Makassar yang memiliki etos kerja cukup tinggi sebanyak I orang atau 2,5%, etos kerja tinggi sebanyak 16 orang atau 40% dan etos kerja yang sangat tinggi sebanyak 23 orang atau 57,5%. Sedangkan pada etnis Toraja yang mempunyai etos kerja tinggi sebanyak 9 orang atau 30% dan etos kerja yang sangat tinggi sebanyak 21 orang atau 70%

5.13.2 Lingkungan Kerja Dan Indikatornya

Deskripsi variabel lingkungan kerja beserta indikatornya disajikan pada Tabel 5.46 berikut ini.

Tabel 5.46
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Dan Indikatornya

Indikator	Min	Max	Rata Rata	Kategori
X8.1=Kondisis kerja	1	5	3,50	Baik
X8.2=Hub kerja dengan pimpinan	3	5	3,89	Baik
X8.3=Hub kerja dengan rekan kerja	3	5	3,95	Baik
X8.4=Sarana Kerja	3	5	3.78	Baik
Rata rata keseluruhan			3,78	Baik

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel 5.46 bisa dilihat bahwa X8.1 mempunyai nilai minimum 1 dan maximum 5, hal ini menunjukkan bahwa masih ada pekerja yang merasa bahwa kondisi kerja sangat bising dan ruangan mereka untuk melakukan pekerjaan terlalu sempit, X8.2, X8.3, X8.4 mempunyai nilai minimum 3 dan nilai maksmum 5 dengan rata rata 3,89. 3,95 dan 3,78. Secara keseluruhan nilai rata rata lingkungan kerja masuk kategori baik berarti bahwa lingkungan kerja sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jika dikaitkan antara lingkungan kerja dan etnis maka dapat dijelaskan pada Tabel 5.47.

Tabel 5.47
Persepsi RespondenTerhadap Lingkungan Kerja Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Lingkungan kerja	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Cukup baik	5	11,6	4	10,0	0	0,0	9	8,0
2	Baik	29	67,5	31	77,5	28	93,3	88	77,9
3	Sangat Baik	9	20,9	5	12,5	2	6,7	16	14,2
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	100

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 5.47 diketahui bahwa persepsi responden mengenai lingkungan kerja mereka pada umumnya mengatakan baik. Dari 43 responden etnis Bugis sebanyak 29 orang atau 67,5% mengatakan baik, 5 orang atau 11,6% cukup baik dan 9 orang atau 20,9% mengatakan sangat baik. Etnis Makassar 31 orang atau 77,5% mengatakan baik, 4 orang atau 10 % mengatakan cukup baik dan 5 orang atau 12,5% sangat baik. Sedangkan pada etnis Toraja 28 orang atau 93,3% mengatakan baik 2 orang atau 6,7% mengatakan sangat baik.

5.13.3. Kebijakan Pemerintah Dan Indikatornya.

Deskripsi variabel kebijakan pemerintah dan indikatornya disajikan pada Tabel 5.48. berikut ini:

Tabel 5.48
Diskripsi Varibel Kebijakan Pemerintah Dan Indikatornya

Indikatornya	Min	Max	Rata Rata	Kategori
X9.1= Upah minimum	2	5	3,70	Setuju
X9.2= waktu kerja lembur	2	5	4,12	S.Setuju
X9.3= waktu cuti	2	5	3,92	Setuju
X9.4= Sesuai dengan ketentuan upah	2	5	3,92	Setuju
X9.5= Biaya kecelakan kerja	2	5	4,15	Setuju
X9.6= Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	2	5	4,19	Setuju
X9.7= Jaminan Hari Tua	2	5	3.99	Setuju
X9.8= Jaminan kematian	2	5	4,22	S. Setuju
Rata rata keseluruhan			4,02	Setuju

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)

Tabel 5.48 menunjukkan bahwa X9.1, X9.2, X9.3, X9.4, x9.5, X9.6, X9.7 dan X9.8, memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5. Secara keseluruhan rata rata persepsi responden 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja setuju apabila perusahaan tempat mereka bekerja menerapkan kebijakan pemerintah dalam usaha peningkatan produktivitas para pekerja. Apabila perusahaan memberikan jaminan

sosial kepada para pekerja dan melindungi hak hak pekerja wanita seperti memberikan cuti haid, cuti bersalin dan upah lembur sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku maka para pekerja akan merasa terlindungi dan merasa nyaman serta akan terjadi perbaikan kesejahteraan secara menyeluruh. Kaitan antara persepsi responden dengan kebijakan pemerintah dapat disajikan pada Tabel 5.49 berikut ini.

Tabel 5.49
Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010

No	Kebijakan Pemerintah	Etnis						Jumlah	
		Bugis		Makassar		Toraja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
12	Kurang setuju	5	11,6	1	2,5	0	0,0	6	5,3
3	Setuju	18	41,9	16	40,0	14	46,7	48	42,5
4	Sangat setuju	20	46,5	23	57,5	16	53,3	59	52,2
Jumlah		43	100	40	100	30	100	113	113

Sumber : Hasil Olah Data 2010 (lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 5.49 dapat dijelaskan bahwa tidak ada lagi responden yang tidak setuju dengan penerapan kebijakan pemerintah baik etnis Bugis, Makassar maupun Toraja. Pada industri Besar pada umumnya sangat setuju dengan adanya kebijakan pemerintah yang dapat memberikan kenyamanan dan kepastian kerja sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitasnya. Hal ini ditandai dengan hasil jawaban responden 52,2% menyatakan sangat setuju. Yaitu 20 orang atau 46,5% etnis Bugis, 23 orang atau 57,7% etnis Makassar dan 16 orang atau 14,2% etnis Toraja.

5.14. Analisis Regresi Berganda Pada Industri Besar

Analisis terhadap faktor faktor yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita digunakan analisis regresi berganda. Ada beberapa variabel yang dimasukkan dalam model regresi adalah Karakteristik individu yang meliputi kesehatan, masa kerja serta etos kerja, variabel demografi yaitu umur dan jumlah tanggungan, sosial ekonomi yaitu,pendidikan dan tingkat upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah. Untuk menguji hipotesis mengenai variabel variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita yang merupakan fokus utama pada penelitian ini diuji melalui koefisien regresi dapat disajikan pada tabel 5.50 berikut ini.

Tabel 5.50
Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita

Variabel	*Unstandardized Coefficients*		*Standardize Coefficient*	t	sig	F	sig
	B	STD Error	Beta				
Konstanta	0,385	0,177		2,174	0.032	37,876	0.000
X1	-0,0,038	0.011	-0,182	-3,195	0.002		
X2	0,001	0,001	0,191	2,475	0,015		
X3	0,090	0,031	0,159	2,532	0,004		
X4	0,004	0,002	0,181	2,367	0,020		
X5	0,013	0,012	0,002	1,128	0,203		
X6	0,010	0,004	0,116	2,320	0,022		
X7	2.26E-007	0,000	0,341	5,546	0,000		
X8	0,055	0,025	0,107	2,172	0,032		
X9	0,048	0,022	0,126	2,185	0,031		
R		0,876	Std Error of the estimate		0,10062		
R - Squared		0,768					
Adjusted R - Squared		0,748	DW		1,139		

Keterangan :

X1 = Kesehatan (Jumlah Hari Tidak Masuk Kerja)

X2 = Masa kerja (Tahun)

X3 = Etos kerja (Rata rata nilai indikator
X4 = Umur (Tahun)
X5 = Jumlah Tanggungan (orang)
X6 = Tingkat Pendidikan (Tahun)
X7 = Tingkat Upah (Rp)
X8 = Lingkungan Kerja (Rata rata nilai indikator)
X9 = Kebijakan Pemerintah (rata rata nilai indikator)

Model ini menghasilkan nilai sebesar R^2 0.768 menunjukkan bahwa variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah mampu menjelaskan sebahagian atau sekitar 76,8% variasi yang terjadi dalam peningkatan produktivitas dan selebihnya atau 23,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Adjusted R^2 0.748 atau 74,8 % variasi dalam produktivitas dijelaskan oleh variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah.

Statistik uji F diperoleh kesimpulan bahwa baik pada taraf keyakinan α = 0,10, α = 0.05 dan α = 0.01 maka Ho ditolak karena memiliki nilai signifikan 0.000 yang berarti bahwa semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel tidak bebas yang dianalisa dengan nilai F = 37.86 sehingga dapat dimaknai bahwa variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah secara bersama sama dapat menjelaskan variabel produktivitas pekerja wanita.

Hasil estimasi dari persamaan regresi setelah diuji secara parsial melalui uji t pada taraf α =0.05 diketahui bahwa ada 8 variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita yaitu X1 (kesehatan), X2 (masa kerja), X3 (etos kerja), X4 (umur), X6 (pendidikan), X7 (tingkat upah), X8

(lingkungan kerja) dan X9 (kebijkakan pemerintah) sedangkan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan adalah X5 (jumlah tanggungan).

Secara keseluruhan tingkat produktivitas etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada industri kecil, industri menengah dan industri besar disederhanakan pada Tabel 5.51:

Tabel 5.51:
Tingkat Produktivitas Etnis Bugis, Makassar Dan Toraja Pada Industri Kecil, Industri Menengah Dan Industri Besar Tahun 2010

Etnis	Skala industri		
	Industri kecil	Industri menengah	Industri besar
Bugis	memiliki etos kerja yang tinggi yang ditandai dengan disiplin kerja yang tinggi. Produktivitas pekerja etnis Bugis Lebih rendah dibandingkan etnis Makassar tapi lebih tinggi dari etnis Toraja	Produktivitas etnis Bugis pada industri menengah lebih tinggi dari produktivitas pada industri kecil Produktivitas etnis Bugis masih lebih rendah dari etnis Makassar tetapi masih lebih tinggi dari etnis Toraja .	Produktivitas etnis Bugis Pada industri besar lebih tinggi dibandingkan dengan produktivitas pada industri menengah dan kecil. Namun demikian Produktivitas etnis Bugis masih lebih rendah dibandingkan dengan etnis Makassar dan Toraja.
Makassar	Memiliki etos kerja yang tinggi yang selalu menjaga & menjungjung tinggi harga diri sebagai pendorong dalam meningkatkan produktivitas. Produktivita Etnis Makassar lebih tinggi dari etnis Bugis. Dan Toraja.	Produktivitas etnis Makassar pada industri menengah lebih kecil dibandingkan dengan produktivitas pada industri kecil . Produktivitas etnis Makassar lebih tinggi dibandingkan dengan etnis Bugis dan Toraja	Produktivitas etnis Makassar masih lebih tinggi dibandingkan dengan produktivitas etnis Toraja Dan etnis Bugis.
Toraja	Etnis Toraja memiliki etos kerja yang tinggi, pekerja keras, dan memiliki produktivitas lebih kecil dibandingkan dengan produktivitas etnis Bugis dan Makassar.	Produktivitas etnis Toraja pada industri menengah lebih rendah dibandingkan dengan produktivitas pada industri kecil Produktivitas etnis toraja lebih rendah dari etnis Bugis dan Makassar	Produktivitas etnis Toraja lebih tinggi dibandingkan dengan produktivitas etnis Bugis tapi masih lebih kecil dibandingkan dengan etnis Makassar.

Sumber : Hasil olah data 2010

5.15. Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Industri Kecil, Industri Menengah Dan Industri Besar

Selanjutnya untuk mengetahui adanya perbedaan produktivitas pekerja wanita antara industri kecil, industri menengah dan industri besar di Makassar dapat diuji dengan menggunakan Analysis Of Variance. Hasil pengujian menghasilkan nilai seperti yang disajikan pada Tabel 5.52:

Tabel 5.52
Hasil pengujian Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Industri Kecil, Menengah Dan Besar Tahun 2010 di Makassar

	Sum of squares	df	*Mean square*	F	sig
Beween Groups	0,285	2	0,142	6,844	0,001
Within Groups	7,033	338	0,021		
Total	7,318	340			

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 9)

Berdasarkan Tabel 5.52 diperoleh nilai F sebesar 6,844 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 artinya terdapat perbedaan produktivitas pekerja wanita secara signifikan antara industri kecil, industri menengah dan industri besar.

Perbedaan ini terutama dapat dilihat dari variabel tingkat upah dan kebijakan pemerintah. Pada industri kecil hampir semua industri kecil yang diamati belum memberikan jaminan sosial pada pekerjanya sehingga pekerja tersebut belum memiliki kepastian kerja. Demikian juga dengan tingkat upah yang diberlakukan pada industi kecil masih banyak yang memiliki upah dibawah UMR.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah perbedaan produktivitas pekerja wanita pada industri kecil, industri menengah dan industri besar memang berbeda, bukan merupakan sebagai faktor kebetulan maka kembali dilakukan pengujian

hanya dengan menggunakan Variabel pendidikan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita. Hasil pengujian dapat disajikan pada Tabel 5.53.

Tabel 5.53
Hasil Pengujian Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Industri Kecil, Industri Menengah Dan Industri Besar Tahun 2010 Di Makassar

	Sum of squares	df	Mean square	F	sig
Beween Groups	0,219	2	0,110	5,606	0,004
Within Groups	4,477	229	0,020		
Total	4,696	231			

Sumber: Hasil Olah Data 2010

Berdasarkan Tabel 5.53 ditemukan bahwa terdapat perbedaan produktivitas pekerja wanita secara signifikan antara industri kecil, industri menengah dan industri besar dengan nilai F 5,606 dan nilai signifikan 0,004.

5.16. Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Berdasarkan Etnis.

Untuk mengetahui adanya perbedaan produktivitas pekerja wanita antara etnis Bugis, etnis Makassar dan Etnis Toraja dilakukan uji Beda dengan mengunakan Anova . Hasil pengolahan data dapat disajikan pada Tabel 5.54.

Tabel 5.54
Hasil Pengujian Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Berdasarkan Etnis Tahun 2010

	Sum of squares	df	*Mean square*	F	sig
Beween Groups	0,286	2	0,143	6,866	0,001
Within Groups	7,032	338	0,021		
Total	7,318	340			

Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 9)

Berdasarkan hasi perhitungan pada Tabel 5.54 diperoleh nilai F = 6,866 dengan nilai signifikan 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan produktivitas pekerja wanita secara signifikan antara etnis Bugis, Makassar dan Toraja.

5.17. Pembahasan

5.17.1. Variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita.

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas digunakan analisa regresi berganda. Pengaruh faktor faktor tersebut didekati dengan 2 pendekatan yaitu pengaruh secara bersama sama (analisa multiple) dan pengaruh masing masing variabel (analisa parsial). Berdasarkan hipotesa yang diajukan bahwa faktor faktor yang diduga berpengaruh pada produktivitas pekerja wanita adalah karakteristik individu, demografi, sosial ekonomi yang meliputi, kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, tingkat upah serta lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah.

Berdasarkan pengujian hipotesa dengan menggunakan uji F baik pada industri kecil, menengah dan besar maka diperoleh nilai F masing masing 35,669 (Tabel 5.18), 33,395 (Tabel 5.34) dan 37,876 (Tabel 5.50) pada taraf signifikan, 0.05 disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel tidak bebas berasosiasi artinya Sembilan variabel bebas yang digunakan dalam model berasosiasi dengan variabel tidak bebas. Secara keseluruhan pada industri kecil 73,4% variabel produktivitas pekerja wanita ditentukan secara bersama sama oleh variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah. Pada industri menengah 72,1 % variabel produktivitas pekerja wanita ditentukan secara bersama sama oleh variabel

kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah. Pada industri besar 74,8 % variabel produktivitas pekerja wanita ditentukan secara bersama sama oleh variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah. Pengaruh tersebut adalah nyata pada taraf 0.05 yang berarti dapat menerima hipotesa alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita.

Walaupun variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita tetapi secara parsial dengan menggunakan uji t ada beberapa variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar.

Pada industri kecil variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita adalah Kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur serta tingkat upah, lingkungan kerja dan yang berpengaruh tidak signifikan adalah jumlah tanggungan, tingkat pendidikan serta kebijakan pemerintah.

Pada industri menengah variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita adalah kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, tingkat pendidikan, upah dan lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah, sedangkan yang berpengaruh tidak signifikan adalah jumlah tanggungan.

Pada industri besar variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitsa pekerja wanita adalah kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah dan

yang berpengaruh tidak signifikan adalah Jumlah tanggungan baik pada tingkat nyata 0.01, 0.05 dan 0.10.

5.17.2. Pengaruh kesehatan terhadap produktivitas pekerja wanita.

Kesehatan para pekerja wanita diukur berdasarkan berapa hari seorang pekerja tidak masuk bekerja akibat sakit. Hasil regresi menunjukkan nilai signifikan tingkat kesehatan pada industri kecil sebesar 0,000 < 0,05, industri menengah dan besar masing masing 0,001 < 0,05 dan 0,002 < 0,05. Hasil analisa data ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara status kesehatan dengan produktivitas pekerja wanita. Temuan ini menunjukkan bahwa Kesehatan yang diukur dari jumlah hari sakit mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas, artinya bahwa jika jumlah hari sakit bertambah maka produktivitas akan mengalami penurunan. Jumlah hari sakit bagi etnis Bugis, Makassar dan Toraja didominasi oleh jumlah hari sakit 0-1 hari sebanyak 72,8% untuk industri kecil dan 43% untuk industri menengah, sedangkan pada industri besar jumlah hari sakit didominasi jumlah hari sakit selama 2 hari baik etnis Bugis, Makassar dan Toraja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yakni ada pengaruh tingkat kesehatan terhadap produktivitas pekerja wanita dapat diterima.baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar. Kesehatan yang baik akan meningkatkan produktivitas. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan tingkat kesehatan akan menurunkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nirawati (2009) menunjukkan bahwa ketidakhadiran akan menurunkan produktivitsas.

Temuan ini diperkuat oleh pendapat Suma'mur (2001) yang mengatakan kesehatan jasmani dan rohani adalah penunjang penting bagi peningkatan produktivitas seseorang. Gizi merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat

kesehatan yang optimal. Kesehatan mencakup dua aspek yaitu aspek kesejahteraan dan aspek pengembangan SDM. Demikian pula gizi disatu pihak mempunyai aspek kesehatan dan dilain pihak mempunyai aspek mencerdaskan kehidupan bangsa.

Oleh karena itu masalah perbaikan gizi mempunyai makna yang amat penting dalam usaha menyehatkan, mencerdaskan serta meningkatkan produktivitas kerja. Sumarsono (2003) mengatakan perbaikan status gizi yang dilakukan pada sektor kesehatan akan menurunkan tingkat kesakitan. Khusus bagi penduduk usia kerja, dapat meningkatkan partisipasi bagi yang belum bekerja dan meningkatkan hari dan jam kerja bagi yang sedang melakukan kegiatan kerja.

Hal lain yang dikemukakan oleh Simanjuntak (1985) bahwa cara yang lebih praktis untuk perbaikan gizi para pekerja di perusahaan adalah dengan memperbaiki sistem pengupahan mereka supaya cukup memenuhi kebutuhan hidup minimumnya termasuk kebutuhan gizi minimumnya.

Banyaknya pekerja yang memiliki jumlah hari sakit lebih dari 2 hari baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar menunjukkan rendahnya tingkat kesehatan. Hal ini akibat dari rendahnya tingkat penghasilan yang disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan sehingga para pekerja memiliki tingkat upah yang rendah. Rendahnya tingkat penghasilan tercermin dari tingkat pengeluaran keluarga yang rendah yang tidak mencerminkan terpenuhinya kebutuhan hidup minimumnya termasuk kebutuhan gizi minimum.

Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin lama seorang pekerja tidak masuk kerja akibat sakit maka kesehatannya semakin menurun. Penurunan tingkat kesehatan akan menurunkan produktivitas. Demikian juga sebaliknya jika pekerja tidak pernah tidak masuk kerja akibat sakit maka produktivitas pekerja wanita semakin meningkat. Temuan dilapangan berdasarkan hasil wawancara

dengan responden pada umumnya mengatakan bahwa seorang pekerja wanita tidak masuk kerja bukan semata-mata jika pekerja itu sendiri mengalami gangguan kesehatan tetapi juga jika salah satu dari anggota keluarga yang mengalami gangguang kesehatan, maka bagi seorang wanita (ibu) juga akan turut mengalami gangguan kesehatan. Kondisi jasmani yang kurang sehat tetap memungkinkan orang bekerja tapi dengan tingkat produktivitas yang rendah, dan individu yang lebih sehat cenderung energik secara fisik dan mental sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami hal hal yang menghalangi untuk bekerja.

Kesehatan adalah inti dari kesejahteraan. Kesehatan merupakan prasyarat dalam peningkatan produktivitas, oleh karena itu kesehatan dapat dilihat sebagai komponen pertumbuhan dan pembangunan yang vital sebagai input fungsi produksi.

Hasil temuan dilapangan juga menunjukkan bahwa pekerja wanita kualitas fisiknya memang tidak sebanding dengan kualitas fisik pekerja laki laki. Kualitas fisik akan mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja dalam melakukan kegiatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pindus (2000) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kesehatan mempengaruhi produktivitas artinya semakin sehat seseorang maka produktivitasnya akan semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya jika kesehatan pekerja mengalami penurunan maka produktivitasnya juga akan mengalami penurunan. Knapp (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa gizi bersih seseorang dalam 20 tahun pertama memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada abad kedua puluh. Juga mengasumsikan adanya hubungan sebab akibat antara gizi dan pendidikan. Peningkatan nilai dari nutrisi seseorang akan meningkatkan vitalitas dan kemampuan kognitif dari seseorang. Orang yang lebih sehat akan lebih besar kesempatannya untuk belajar secara teratur.

Rendahnya produktivitas tenaga kerja dinegara berkembang bersumber dari dari lemahnya kekuatan dan kesehatan fisik para pekerja yang merupakan akibat dari rendahnya tingkat pendapatan. Dengan pendapatan yang pas pasan tentu saja sangat sulit bagi pekerja untuk membeli dan mengkomsumsi makanan yang sehat dan padat gizi. Produktivitas yang rendah berhubungan langsung dengan kelesuan fisik dan ketidaksanggupan para pekerja baik secara fisik maupun secara emosional untuk menahan tekanan tekanan persaingan dalam lingkungan kerja sehari hari.

5.17.3. Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas pekerja wanita.

Berdasarkan hasil uji statistik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar menunjukkan nilai probabilita masing masing untuk industri kecil nilai probabilitanya 0,018 < 0,05, industri menengah nilai probabilitanya 0,047 < 0,05, dan industri besar nilai probabilitanya 0,015 < 0,05. Berdasarkan data pada Tabel 5.3, 5.21 dan tabel 5.37 diperoleh bahwa pada industri kecil masa kerja didomonasi oleh masa kerja 1-2 tahun sebanyak 68 responden yang didominasi oleh etnis Makassar sebanyak 24 orang atau 57,1%, etnis Bugis 21 orang atau 51,2% dan etnis Toraja 23 orang atau 74,2%. Sama halnya dengan industri menengah masa kerja juga dominan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 47 responden terdiri dari 20 orang etnis Bugis, 16 orang etnis Makassar dan 11 orang etnis Toraja. Berbeda halnya dengan industri besar masa kerja didominasi oleh masa kerja antar 3-4 tahun sebanyak 41 responden atau 36,3% Hasil temuan dilapangan ini sesuai dengan pendapat Ehrenberg dan Smith (2003) bahwa wanita memiliki jumlah jam kerja yang lebih sedikit dari pekerja laki laki dan untuk tiap pekerja wanita memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit bahkan kadang kadang terputus. Hasil analisa data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktifitas baik pada industri kecil, industri menengah dan industri

besar. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu masa kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa dengan bertambahnya masa kerja, maka pekerja akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sehingga akan dapat menghasilkan output yang lebih banyak sehingga produktivitas akan meningkat.

Masa kerja berkaitan dengan pengalaman kerja. Seorang pekerja dengan masa kerja yang lama akan semakin berpengalaman dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sehingga akan menambah keyakinannya terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pekerja akan termotivasi untuk bekerja lebih lama untuk menghasilkan output yang lebih banyak yang pada akhirnya terjadi peningkatkan produktivitas. Hal ini dialami pekerja wanita baik pada industri kecil, industri menegah dan industri besar.

Namun demikian bahwa masa kerja yang diukur dari lamanya bekerja sampai pada saat penelitian ini dilakukan mempunyai keterbatasan. Ini berkaitan dengan umur pekerja. Artinya tidak selamanya seorang pekerja dengan masa kerja yang lama akan semakin meningkatkan produktivitas, karena seorang pekerja dengan masa kerja yang lama berarti umur juga semakin bertambah. Walaupun hasil pengujian terhadap umur menunjukkan hasil yang positif dan signifikan tapi pada umur tertentu produktivitas akan mengalami penurunan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Long & Link (1999) yang melakukan penelitian penelitian dengan melibatkan variabel variabel konsentrasi industri, porsi tenaga kerja wanita, pendidikan, pengalaman kerja, lokasi industri, serikat pekerja dan status perkawinan menemukan bahwa semua variabel menunjukkan hubungan yang positif dengan tingkat upah yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Hasimoto dan Raisin (1999) dalam penelitiannya dengan

menggunakan variabel-variabel berupa senioritas, pengalaman kerja, umur, pendidikan dan serikat pekerja. Hasil penelitian menemukan bahwa semua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat upah dan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Demikian juga penelitian yang dilakukan Haywood (2000), Field dan Wolff(2003) yang menemukan bahwa masa kerja akan berkaitan dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja akan meningkatkan keterampilan seorang pekerja yang artinya bahwa pekerja akan semakin terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang sama sehingga berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi ini berbeda dengan penelitian Hill (1990) dalam liwelyn 1999 yang menyatakan bahwa masa kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini pula menunjukkan bahwa makin lama masa kerja maka akan semakin memiliki pengalaman kerja yang semakin lama sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Temuan ini diperkuat oleh Gilbert (2003) dan Budiyani (2008) yang mendapati bahwa masa kerja merupakan indikator yang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil jawaban responden melalui pertanyaan terbuka juga diperoleh informasi bahwa salah satu hal yang bisa meningkatkan produktivitas seseorang adalah pengalaman mereka dalam menggeluti suatu pekerjaan yang sama maka pekerja akan semakin terampil sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Individu dengan masa kerja yang lama dapat menyelesaikan jumlah barang yang sama dengan waktu yang lebih sedikit atau dengan waktu yang sama dapat menyelesaikan jumlah unit barang yang lebih banyak.

5.17.4 Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas pekerja wanita

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikan pada industri kecil 0,000 < 0,05, industri menengah 0,001< 0,05 dan industri besar 0,004 < 0,05. Berdasarkan Tabel 5.13, Tabel 5.29 dan Tabel 5.45 diperoleh hasil bahwa rata rata pekerja wanita memiliki etos kerja yang tinggi masing masing pada industri kecil sebesar 60,5%, industri menengah 68,4% dan industri besar sebanyak 52,2%, baik pada etnis Bugis, dari segi etnis etos kerja yang tinggi didominasi oleh etnis Makassar pada industri kecil dan menengah sedangkan pada industri besar didominasi oleh etnis Bugis. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini dapat diimplikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja pekerja wanita maka produktivitasnya akan semakin meningkat dan sebaliknya jika etos kerja rendah maka produktivitasnya akan rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

Sebagian besar masyarakat di kawasan Timur Indonesia dikenal memiliki etos kerja yang tinggi terutama bagi pekerja laki laki. Secara umum bekerja keras adalah pemenuhan kebutuhan hidup sehari hari dan membantu perekonomian keluarga. Pekerja wanita dalam melakukan pekerjaannya juga dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari dan membantu perekonomian keluarga walaupun mereka dibatasi oleh waktu yang harus digunakan untuk mengurus rumah tangga dan waktu yang digunakan untuk bekerja diluar rumah. Pekerja wanita pada industri kecil, industri menegah dan industri besar menujukkan adanya hubungan yang positif antara etos kerja dengan produktivitas.

Jika ditinjau dari segi etnis antara suku Bugis, Makassar dan Toraja maka didapati perbedaan yang melatar belakangi etos kerja yang berujung pada

pemaknaan budaya *siri* diantara ketiga etnis tersebut. Etnis Bugis dan Makassar khususnya perempuan walaupun mereka dibatasi oleh falsafah hidup yang harus dilakoni oleh perempuan yang mengatakan bahwa domain perempuan hanya mencakup wilayah dirumah saja karena perempuan memiliki kelemahan secara fisik dan psikis. Tapi untuk membantu ekonomi rumah tangga perempuan Bugis, makassar dan Toraja Tetap memiliki etos kerja yang tinggi. Temuan ini diperkuat oleh pendapat Ahmadin (2008) yang mengatakan bahwa begitu penting dan berharganya *siri* sehingga eksisitensi sebagai manusia dalam kehidupannya sangat ditentukan oleh *siri*. Dalam sistem sosial masyarakat Bugis, Makassar dan Toraja, *siri* telah diartikan secara luas menyangkut berbagai aspek kehidupan, secara substantif adalah keinginan berbuat kebajikan bagi diri sendiri dan sesama manusia dalam meningkatkan harkat dan martabat. Jika menggunakan teori fungsional maka *siri* dalam fungsinya dimaknai sebagai pendorong dan perangsang bagi hidup dan kehidupan. Etnis Bugis pada umumnya memandang bahwa kerja pada hakekatnya bertujuan untuk mencari nafkah hidup. Oleh karena itu keberhasilan tersebut sangat ditentukan oleh *reso* atau kerja keras. Etnis Makassar *siri* sebagai harga diri dalam kalimat "*Appaenteng Siri*", yaitu kalau seseorang bekerja keras, berusaha sekuat kuatnya untuk memperoleh kehidupan yang layak agar tidak terhina oleh kemiskinan dan kemelaratan. Sikap *siri* yang demikian adalah sikap yang menghargai kerja keras sebagai pernyataan lanjut adanya hidup. Bagi etnis Toraja, *siri* sebagi pranata sosial dalam arti harga diri atau lebih tepat lagi sebagai makna tanggung jawab atas harga diri sebagai manusia. Berdasarkan pandangan hidup tradisional maka harkat dan martabat seseorang dalam hidup kemasyarakatan dilihat dan diukur dengan tingkat semangat dan usahanya, menyatukan diri dengan untaian solidaritas gotong royong kekerabatan terutama dalam upacara penguburan jenasah dengan

mengorbankan hewan dan harta benda yang kadang kadang berbentuk pemborosan menurut kacamata orang lain sebab memakan biaya yang sangat tinggi, oleh karena itu etnis Toraja akan selalu lebih fokus pada kerja keras (Salombe, 2009).

Hal ini sejalan dengan penelitian Murni (2008) yang menyatakan bahwa perempuan yang bekerja diluar rumah karena beberapa hal yaitu penghasilan suami tidak cukup untuk membiayai sejumlah anak dan suami yang tidak bekerja karena sakit. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan Bugis dapat memperlihatkan kemandiriannya. Lain halnya dengan etnis Toraja didasari pada budaya dan adat istiadat mereka. Dikatakan bahwa manusia Toraja baru menjadi manusia sebenarnya apabila dalam kehidupannya ia mampu dan berhasil melaksanakan upacara kehidupan yang membutuhkan biaya yang tinggi sehingga baik laki laki maupun perempuan dituntut untuk bekerja keras, selain untuk pemenuhan kebutuhan hidup juga agar dapat melaksanakan upacara kehidupan yaitu *rambu tuka*, dan *rambu solo*. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

5.17.5. Pengaruh umur terhadap produktivitas pekerja wanita

Umur biasanya diukur mulai mereka lahir dan hingga penelitian ini dilakukan, umur responden yang terbanyak adalah yang berusia 20 sampai 29 tahun Hal ini menunjukkan bahwa pada masa umur seperti itu pekerja wanita pada saat penelitian dilakukan para pekerja berada pada umur produktif.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar masing masing untuk industri kecil besarnya nilai probabilita adalah 0,009 < 0,05, industri menengah 0,049 < 0,05 dan industri besar 0,020 < 0,05. Berdasarkan Tabel 5.4, Tabel 5.22 dan Tabel 5.38 diperoleh bahwa umur para pekerja wanita yang terbanyak adalah umur antara 20-29 tahun

masing masing pada industri kecil sebanyak 50,9%, industri menengah 50% dan industri besar 46,9%. Jika berdasarkan etnis maka pada industri kecil dan menengah etnis Makassar yang dominan memiliki umur antara 20-29 tahun yang kesemuanya masuk pada kategori umur yang produktif, pada industri besar etnis bugis yang lebih banyak memiliki umur 20-29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa umur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita baik pada industri kecil, industri menengah maupun industri besar. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin bertambah umur seseorang maka akan semakin bertambah masa kerjanya sehingga semakin terampil dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam menghasilkan output dalam jumlah yang sama tetapi dalam waktu yang relatif lebih sedikit. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan dalam produktivitas. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu umur mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Budhyani (2008) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara umur dan produktivitas Namun berbeda dengan hasil penelitian Llewelyn (1999) yang menunjukkan bahwa umur mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan yang berarti bahwa semakin tua seseorang maka produktivitas akan mengalami penurunan, disisi lain bertambahnya umur akan mempengaruhi kemampuan fisik para pekerja artinya bahwa fisik para pekerja mengalami penurunan yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas. Hasil ini juga berbeda dengan Smith (2000) yang mengatakan bahwa dengan pendekatan mikro secara linear, didapati bahwa umur tidak mempengaruhi jam kerja secara signifikan tetapi dengan pendekatan makro pengaruh umur terhadap jam kerja sangat signifikan yaitu pertama pertambahan jam kerja akan meningkat dengan bertambahnya umur

kemudian berangsur angsur jam kerja menurun dengan meningkatnya umur yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas.

5.17.6. Pengaruh jumlah tanggungan terhadap produktivitas.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada industri kecil jumlah tanggungan pekerja wanita antara 0 sampai 2 sebesar 74,6% , industri menengah 57,9% dan pada industri besar sebanyak 69%. Jumlah tanggungan lebih dari 2 orang untuk industri kecil sebanyak 25,4%, industri menengah 42,1% dan industri besar sebanyak 31%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata rata jumlah tanggungan pekerja adalah 2 orang baik pada industri kecil, menengah maupun besar. Jumlah tanggungan para pekerja bukan anaknya saja tetapi juga keluarga lain. Jika dilihat berdasarkan etnis, maka pada industri kecil dan industri menengah etnis Makassar yang terbanyak memiliki jumlah tanggungan yang sedikit yaitu 0 sampai 2 orang dan juga jumlah tanggungan terbanyak yaitu sama atau lebih dari 5 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah tanggungan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada industri kecil, industri menengah dan industri besar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisa regresi dimana nilai signifikan baik industri kecil, industri menengah dan industri besar masing masing 0,985 > 0,05 untuk industri kecil, 0,303 > 0,05 untuk industri menengah dan 0,263 > 0,05 untuk industri besar.

Temuan ini menunjukkan bahwa jumlah tanggungan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu jumlah tanggungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan tidak dapat diterima, baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pekerja wanita menujukkan bahwa sebagian besar mengatakan bahwa salah satu yang menjadi tanggungannya adalah

orang tua mereka karena umunya masih tinggal serumah dengan orang tua mereka. Hasil penelitian Porwandari (1995) menemukan bahwa wanita yang sudah berkeluarga pada umunya masih tinggal bersama orang tua. Hal lain yang ditemukan bahwa sebagian besar pekerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki anak kecil yang belum memasuki usia pra sekolah. Tetapi karena ingin membantu dalam hal pemenuhan ekonomi keluarga, walaupun anaknya masih balita, maka wanita akan tetap bekerja. Hal ini akan berdampak pada disiplin kerja karena akan terjadi komflik kepentingan antara tugas keluarga dan tugas ditempat kerja. Sesungguhnya wanita pekerja yang memiliki anak dibawah usia sekolah akan sangat berpengaruh terhadap ketenangan ibu bekerja . Bagaimanapun juga naluri wanita dan kodrati keibuan yang dimilikinya menyebabkan ketidaktenangan dalam bekerja bilamana meninggalkan anak yang masih balita. Besarnya jumlah tanggungan akan berdampak pada alokasi waktu yang digunakan ditempat kerja dan waktu yang digunakan di rumah. Banyaknya anak dan banyaknya tanggungan akan mengurangi alokasi untuk mencari nafkah dan *leisure* (waktu luang, rekreasi) dalam hal ini akan berdampak pada jumlah jam kerja sedangkan alokasi waktu untuk pekerjaan rumah tangga semakin bertambah. Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa wanita yang bekerja menemukan konflik kepentingan antara tugas dalam rumah dan tugas ditempat kerja sehingga akan berdampak pada hasil kerja. Penurunan hasil kerja dapat diartikan terjadinya penurunan produktivitas Hasil ini sejalan dengan penelitian Troena (1996) dan Syamsiar (1999) bahwa jumlah tanggungan tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas .

Temuan ini berbeda dengan pendapat Wilbert (2001) menyatakan bahwa seorang pekerja akan merasa terbebani dengan adanya jumlah tanggungan. Makin banyak jumlah tanggungan makin dituntut untuk bekerja keras dalam usaha

peningkatan produktivitasnya, artinya beban akan bertambah besar jika jumlah tanggungan yang dibiayai bertambah dan jumlah beban akan berkurang jika tanggungan berkurang. Demikian juga pendapat Siagian (2004) menyatakan bahwa apabila seseorang mempunyai jumlah tanggungan yang besar maka, tingkat produktivitasnya akan diusahakan setinggi mungkin, karena dengan demikian berbagai bentuk imbalan akan diperoleh.

Dari hasil temuan dilapangan juga diperoleh bahwa sebahagian pekerja wanita secara tidak langsung merasa tidak terbebani dengan jumlah tanggungan yang banyak, karena para pekerja wanita beranggapan bahwa mereka bukan pencari nafkah utama, mereka bekerja hanya ingin membantu meringankan beban suami dalam pemenuhan ekonomi keluarga sedangkan tanggung jawab keluarga sepenuhnya ada pada suami sebagai pencari nafkah utama.

Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Semmaila (2008) menunjukkan jumlah tanggungan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas artinya semakin banyak anggota rumah tangga yang menjadi tanggungan maka semakin banyak waktu yang dicurahkan untuk bekerja diluar rumah dan semakin sedikit jumlah tanggungan maka semakin sedikit waktu yang dicurahkan diluar rumah yang akan mempengaruhi hasil kerjanya.

5.17.7. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Maksud dari pendidikan adalah semua aktivitas yang berhubungan dengan penambahan ilmu, ketrampilan serta perbaikan perilaku yang diselenggarakan secara formal. Pendidikan yang diselenggarakan secara formal adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan menganut sistim tertentu menurut

jenjang pendidikan tertentu seperti SD, SMP, SMA dan PT. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja. Ini akan meningkatkan produktivitas kerja (Simanjuntak, 2000). Hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat pendidikan para pekerja wanita pada industri kecil didominasi oleh tingkat pendidikan SD dan SMP. Tingkat pendidikan tidak tamat SD dan SD sebanyak 33,3% dan SMP sebanyak 47,4% selebihnya adalah SMA . Pada industri menengah didominasi tingkat pendidikan SMP sebanyak 45,6% dan SMA sebanyak 16,7%. Pada industri Besar tingkat pendidikan didominasi tingkat pendidikan SMP dan SMA masing-masing 46,9% dan 31,0%. Hasil penelitian pada industri kecil diperoleh nilai signifikan 0,100 > 0,05. Jika didasarkan pada etnis maka pada industri kecil pekerja etnis Makassar paling banyak memiliki tingkat pendidikan SD sedangkan pada industri besar adalah etnis Bugis. Rendahnya tingkat pendidikan karena banyak yang bekerja hanya berdasarkan pekerjaan orang tuanya. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tidak dapat diterima. Hal ini disebabkan karena pada industri kecil yang lebih dibutuhkan adalah keterampilan serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerja wanita yang berpendidikan rendah mempunyai kecenderungan menekuni dunia pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan tenaga dan keterampilan yang akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Rendahnya tingkat pendidikan pekerja pada industri kecil secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

Hasil wawancara dengan beberapa pekerja wanita tentang alasan tidak meneruskan sekolah karena tidak ada biaya, juga karena orang tua menganggap

bagi wanita sudah cukup berpendidikan SD, atau paling tinggi SMP kemudian dikawinkan. Wanita ditempatkan pada posisi dimana dalam kehidupan sosial budaya perannya diatur menurut kemampuan dan landasan kodrat. Pada sektor industri kecil wanita selalu memilih pekerjaan yang tidak membutuhkan banyak kekuatan tapi cenderung memilih pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kerapian. Oleh karena itu sebaiknya wanita selalu diberi pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berbeda pada industri menengah dan industri besar.

Pada industri menengah nilai signifikan 0,048 < 0,05, dan 0,022 < 0,05 pada industri besar. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pendidikan pekerja maka produktivitasnya semakin meningkat, demikian juga sebaliknya. Dari hasil pengamatan dilapangan bahwa pada industri menengah dan industr besar sebagian besar tingkat pendidikan para pekerja wanita adalah tingkat pendidikan SMP dan SMA. Rendahnya tingkat pendidikan pekerja wanita bukan hanya didominasi karena alasan ekonomi atau kurangnya biaya tapi juga diakibatkan banyaknya wanita kawin muda sehingga kesempatan meneruskan pendidikan terputus. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima pada industri menengah dan industri besar.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Becker (1993) yang mengatakan bahwa pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja karena dapat menstimulus kemampuan kognitif dan kemampuan non kognitif seperti sikap, nilai dan perilaku yang dianggap positif. Pendapat Ekelund dan Hebert (1997) serta Ehrenberg (2000) mengatakan bahwa tingkat pendidikan pada

dasarnya mencerminkan tingkat kemampuan seorang pekerja. Oleh karena itu sangat beralasan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan diikuti dengan semakin tinggi pula tingkat kemampuan kerjanya sehinga produktivitasnya semakin tinggi. Pendidikan tenaga kerja menyebabkan meningkatnya produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Krueger dan Linda (2001) yang menemukan bahwa penambahan masa pendidikan 1 tahun akan meningkatkan pendapatan 10% karena terjadi peningkatan produktivitas. Stoops (2004), yang melakukan penelitian tehadap para pekerja yang berusia diatas 18 tahun dengan menggunakan data sensus Amerika Serikat Tahun 2002 menemukan bahwa rata-rata pendapatan tahunan dapat dibedakan antar level pendidikan yaitu dibawah sekolah menengah $18.826 pertahun, Sekolah menengah atas $27.280 pertahun, pernah kuliah $31.046 dan Sarjana $51.194.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Reynold dalam Syamsiar (1999), yang mengemukan bahwa pendidikan memiliki dampak positif terhadap partisipasi angkatan kerja wanita. Bagi wanita dengan pendidikan yang ditempuh selama empat tahun atau kurang dari empat tahun keberhasilannya dalam pekerjaan hanya 27% sedangkan bagi wanita yang memperoleh pendidikan selama tujuh belas tahun atau lebih tingkat keberhasilaan dalam pekerjaan sebanyak 77%.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Choudhry (2009) yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada 40 Negara yang mewakili 4 kelompok pendapatan yang berbeda menemukan bahwa perbedaan produktivitas tenaga kerja dan perbedaan pendapatan disebabkan oleh adanya perbedaan dalam tingkat pendidikan sehingga dikatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Afrooz (2010) dalam penelitiannya yang mengkaji peran modal manusia terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri makanan di Iran. Penelitian ini menggunakan rasio pekerja terdidik dan rasio pekerja terampil sebagai proxy untuk modal manusia. Hasil penelitian menemukan bahwa pekerja berpendidikan dan pekerja terampil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Temuannya menunjukkan bahwa jika ratio pekerja berpendidikan naik sebesar 1% produktivitas tenaga kerja naik sebesar 0,14%, dan jika ratio pekerja terampil naik 1% maka produktivitas akan naik sebesar 0,42%.

5.17.8 Pengaruh Upah terhadap produktivitas.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikan pada industri kecil, industri menengah dan industri besar masing masing 0,001 < 0,05, 0,034 < 0,05 dan 0,000 < 0,05. Temuan Ini menunjukkan bahwa tingkat upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas baik pada industri kecil, industri menengah maupaun industri besar. Temuan ini dapat diimplikasikan bahwa semakin tinggi tingkat upah maka produktivitas akan semakin tinggi, demikian sebaliknya apabila tingkat upah rendah maka pekerja tidak termotivasi dalam meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu upah mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima baik pada industri kecil, industri menengah maupun pada industri besar.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja dengan berpodoman atas perjanjian yang disepakati pembayaraananya. Upah berpungsi sebagai jaminan adanya pendapatan berupa uang bagi tenaga kerja dan jaminan kelangsungan kegiatan produksi bagi perusahaan yang selanjutnya akan menjamin adanya proses terbentuknya laba sebagai pendapatan dunia usaha atau pemberi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sumarsoso (2009) bahwa upah pada

dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, dan karenanya upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum.

Tingkat upah pada industri kecil rata rata sebesar Rp 794.315 sedangkan pada industri menengah dan besar masing masing sebesar Rp 854.895 dan Rp 1.230.200. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan upah antar industri. Perbedaan upah disebabkan karena adanya perbedaan dalam tingkat pendidikan dan keterampilan. Pada level pendidikan yang lebih tinggi akan memperoleh upah yang lebih tinggi. Hal lain yang didapati dilapangan bahwa pada industri menengah dan industri besar pekerja diberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan. Temuan ini sesuai dengan Nowakowska (2000) mengatakan bahwa tingkat upah lebih tinggi untuk pria atau wanita yang bekerja diperusahaan perusahaan yang lebih besar, dalam kawasan kawasan yang lebih maju secara ekonomi dan dalam pemukiman yang lebih besar. Keunggulan upah dari pekerjaan dalam perusahaan yang lebih besar dan kawasan yang perekonomiannya lebih maju mengalami peningkatan bagi semua jenis pekerjaan. Pada dasarnya perbedaan tingkat upah antar pekerja baik pada industri kecil, menengah dan besar karena adanya perbedaan tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta masa kerja. Pekerja dengan keterampilan tinggi akibat dari tingkat pendidikan yang tinggi akan mendapatkan upah yang lebih besar.

Temuan ini diperkuat oleh pendapat Todaro dan Smith (2006) yang menyatakan bahwa upah buruh wanita lebih rendah dari upah laki laki dan sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang berupah tinggi. Akibatnya harus terkungkung dalam bidang kerja yang berpenghasilan rendah atau yang

produktivitasnya rendah artinya mereka terpaksa bekerja disektor yang belum menerapkan regulasi dan ketentuan upah minimum atau berbagai peraturan perburuhan yang mengharuskan majikan untuk menyediakan tunjangan sosial serta fasilitas keselamatan kerja yang memadai kepada para pekerjanya. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menjadi penghambat kemungkinan terbentuknya "*Backward Bending Supply".* Selain itu karakteristik pekerja yang teramati adalah pekerja yang mempunyai tingkat upah yang relatif rendah, sehingga terjadinya peningkatan upah yang akan menyebabkan terjadinya "*Backward Bending Supply*" hanya dapat terjadi dalam masa kerja yang cukup lama.

Temuan Ini diperkuat oleh pendapat Sumarsono (2009) mengemukakan bahwa dalam rangka meningkatkan kelancaran, efisiensi dan kelangsungan hidup perusahaan, pengusaha perlu menjamin pemberian upah yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan para pekerja. Oleh karenanya kebijaksanaan upah disamping memperhatikan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi juga diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli golongan penerima upah yang tendah. Olehnya itu pihak perusahaan seharusnya memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja berdasarkan kemampuan dan sesuai dengan kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Grajek (2001) serta Keane dan Prasad (2002) yang menunjukkan bahwa wanita yang memiliki pendidikan diploma mendapatkan pendapatan yang lebih besar 45,5% dari wanita yang memiliki pendidikan sekolah dasar. Tingkat upah pada pekerja wanita memiliki kecenderungan lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki laki. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa antara laki laki dan wanita walaupun memiliki tingkat

pendidikan yang sama, pada awalnya wanita memiliki upah 7% lebih kecil dari laki laki dan setelah 15 tahun perbedaan itu meningkat menjadi 40%. Perbedaan ini disebabkan karena perbedaan jam kerja. Wanita memiliki jam kerja yang lebih sedikit karena wanita memiliki peran utama dalam mengasuh anak. Peneliti lain menemukan semua wanita yang bekerja diatas 30 tahun dan menjadi ibu mendapatkan pendapatan 23% lebih sedikit dan yang bukan ibu 10% lebih sedikit (Ehrenberg- Smith 2000).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Willoughby (2005) yang menemukan bahwa upah tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja ketika pekerja tidak mengetahui adanya sistem upah alternatif yang lain. Lazear (1996) yang menyatakan upah dengan sistem berbasis unit produksi yang upahnya relatip tinggi akan berdampak lebih dari sekedar meningkatkan produktivitas kerja. Beda halnya dengan sistem yang berbasis unit produksi dengan sisitem borongan akan menurunkan produktivitas.

5.17.9. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Hasil uji statistik pada industri kecil diperoleh nilai signifikan 0,010< 0,05. Demikian pula pada industri menengah dan industri besar diperoleh nilai signifikan masing masing 0,000 < 0,05 dan 0,032 < 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima untuk industri kecil, industri menengah dan industri besar yaitu pekerja akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila pekerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang dibangun dari 4 indikator yaitu kondisi kerja, hubungan kerja baik hubungan

kerja dengan majikan maupun hubungan kerja sesama pekerja serta sarana kerja. a. Hubungan antara produktivitas dengan indikator pembentuk lingkungan kerja yaitu kondisi kerja, hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja antara sesama pekerja dan sarana kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Dari hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dari responden diketahui bahwa hanya 9 responden (7,9%) yang yang menyatakan kondisi kerja ditempat mereka kerja adalah tidak baik dan 55 responden (48,2%) yang menyatakan kondisi kerja ditempat mereka bekerja baik. Kondisi kerja yang tidak baik ditandai dengan keadaan yang ditemukan dilapangan bahwa masih ada perusahaan khususnya industri kecil yang belum memperhatikan tingkat kenyamanan pekerja dalam melakukan kegiatan, misalnya ruangan yang masih terlalu kecil dan suhu yang agak panas yang dapat mengakibatkan ketidaknyaman para pekerja sehingga hasil kerjanya menurun dan kurang produktif. Hal ini juga disebabkan karena sebagian besar industri kecil masih berada pada lokasi yang sama dengan tempat tinggal para pemilik perusahaan.

b. Hubungan antara pekerja dengan pimpinan

Hubungan antara pekerja dengan pimpinan memperlihatkan adanya hubungan yang baik. Hal ini diperoleh dari jawaban responden bahwa ada 57,9% menyatakan hubungan dengan pimpinan baik. Hubungan yang baik ini bukan berarti hubungan kekerabatan dan juga bukan hubungan pertalian darah tapi lebih ditekankan pada hubungan rasional ekonomi. Hubungan yang baik ini ditandai dengan adanya perlakukan pimpinan yang tidak membeda bedakan antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya walaupun diantara pekerja masih ada yang memiliki hubungan keluarga dengan pimpinan. Jika ada pekerja yang melakukan kesalahan maka pimpinan menengur dengan baik dan terutama

jika ada pekerja yang merasa kesulitan dalam hal keuangan maka pimpinan akan sangat memperhatikan para pekerjanya misalnya anak pekerja sakit maka pimpinan akan membantu walaupun disertai dengan perjanjian memotong gaji pekerja atau pembayaran utang dilakukan secara cicilan. Hubungan yang baik ini dapat mempengaruhi produktivitas.

c. Hubungan dengan sesama pekerja.

Hubungan sesama pekerja pada umumnya baik. Dari jawaban kuesioner yang dikumpulkan dari responden ada 81 Responden (71,1%) menunjukkan adanya hubungan yang baik sesama pekerja. Hal ini disebabkan karena pekerjaan mereka harus dalam bentuk tim sehingga mau atau tidak mau harus selalu memperlihatkan hubungan yang baik untuk mendapatkan hasil kerja tim yang baik. Bentuk kerja tim diwujudkan dalam bentuk mudah bekerja sama, tolong menolong. Namun demikian selain adanya bentuk kerja sama diantara para pekerja juga terdapat persaingan diantara mereka walaupun persaingan kecil kecilan sehingga kadang kadang menimbulkan perselisihan. Masalah yang sering timbul adanya sifat senang cari muka sama pimpinan dan suka mencelah. Hal semacam itu sebenarnya adalah hal yang wajar baik oleh pekerja maupun oleh pimpinan, yang penting adalah bagaimana cara mengatasinya sehingga hal itu tidak menjadi hambatan dalam melakukan kegiatan.

d. Sarana Kerja.

Dari hasil jawaban responden dari kuesioner diperoleh jawaban bahwa pada umumnya sarana kerja ditempat mereka kerja baik. terbukti dari jawaban responden, 74 responden (64,9%) menyatakan sarana kerja mereka baik. Saran kerja yang baik dapat memperlancar pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Jika ditinjau berdasarkan etnis maka persepsi responden terhadap lingkungan kerja dimana mereka bekerja yang terbangun dalam 4 indikator adalah baik. pada industri kecil sebesar 74,4%, industri menengah 77,2% dan industri besar 77,9% pada etnis Bugis , Makassar dan Toraja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Helmi (1998) yang menyatakan hubungan kerja yang baik akan mendorong terwujudnya produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Dalam menciptakan suatu kondisi kerja yang baik dan hubungan kerja, perlu diwujudkan akses kerja yang baik, sehingga kepastian, kesinambungan dan orientasi kerja berjalan sesuai dengan kegiatan yang mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Adanya fasilitas kerja dan perlengkapan kerja sebagai bagian dari lingkungan kerja dapat memperlancar tindakan kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2009) bahwa manusi akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik , sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting didalam meningkatkan produktivitas pekerja, karena sangat diperlukan adanya suatu hubungan kerja yang harmonis antara unsur unsur sumberdaya manusia yang ada dalam suatu

perusahaan. Hubungan kerja yang baik akan mendorong terwujudnya produktivitas kerja dari setiap individu dalam suatu perusahaan.

Pada industri menengah dan industri besar, dari hasil kuesioner diperoleh bahwa pada dasarnya di industri menengah dan industri besar tercipta suatu kondisi kerja yang baik serta hubungan kerja yang baik, baik antara pimpinan dengan pekerja maupun hubungan sesama pekerja serta tersedianya sarana kerja yang dapat mendukung pekerja bekerja secara produktif.

Namun demikian dapat juga dijelaskan bahwa lingkungan dan iklim kerja dapat menghambat atau menunjang produktivitas. Seorang pekerja yang yang berada daalam lingkungan yang malas atau hidup tidak bersemangat, maka akan terpengaruh dengan keadaan yang demikian. Sebaliknya bila seseorang berada dalam lingkungan kerja yang bersemangat dan penuh dengan rasa optimis serta menyukai kerja maka orang tersebut pasti akan terpengaruh dan mengukuti keadaan tersebut.

Temuan ini sejalan dengan temuan Troena (1996) dan Semmaila (2008) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Hasil temuan Taylor juga menunjukkan adanya hubungan yang erat antara metode kerja dengan produktivitas.

5.17.10. Pengaruh kebijakan Pemerintah Terhadap Produktivitas.

Kebijakan pemerintah adalah semua langkah dan program yang ditujukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Bentuk kebijakan Pemerintah dalam penelitian ini adalah bentuk perlindungan upah dan jaminan sosial. Hasil uji statistik pengaruh kebijakan pemerintah terhadap produktivitas pada industri kecil, industri menengah dan industri besar menunjukkan nilai signifikan masing masing 0,921 >. 0,05 , 0,000 < 0,050 dan 0,031 < 0,05.

Temuan ini menunjukkan bahwa pada industri kecil kebijakan pemerintah berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu kebijakan Pemerintah mempunyai pengaruh positif dan signifikan tidak dapat diterima. Temuan ini dapat diimplikasikan bahwa pada industri kecil kebijakan pemerintah berupa perlindungan upah antara lain : (1) upah minimum yang diatur dalam pasal 88 – 92 UU No.13 Tahun 2003 ,(2) waktu kerja yang diatur dalam pasal 78 UU No.13 tahun 2003, (3) waktu istirahat dan cuti serta bentuk perlindungan upah lainnya diatur dalam pasal 79 UU No.13 Tahun 2003 yang artinya bahwa saat menstruasi dan merasa kesakitan, melahirkan dan saat menyusui sehingga pekerja wanita tidak melakukan kegiatan produktifnya namun tetap mendapatkan upah sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku belum diterapkan. Oleh karena itu, pada industri kecil sebaiknya menerapkan sistem upah minimum karena dengan penerapan upah minimum dapat meningkatkan produktivitas.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja perempuan, jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha (pimpinan), maka tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Demikian juga pekerja wanita berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan, 1,5 bulan sesudah melahirkan.

Jaminan sosial juga belum diterapkan pada industri kecil sehingga para pekerja belum merasa adanya kepastian kerja bilamana suatu waktu akan terjadi resiko resiko pada pekerja. Jaminan sosial diatur dalam pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Program Jaminan tenaga kerja yang dicanangkan oleh Pemerintah wajib

dilaksanakan oleh pengusaha, apabila di dalam pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 orang atau lebih. Pekerja pada indutri kecil belum ikut dalan jaminan sosial tenaga kerja karena industri kecil juga belum dapat memenuhi kewajiban untuk mengalokasikan sebagian dananya pada jamsostek sebagai tanda keikutsertaan sebagai peserta Jamsostek. Hal ini sesuai dengan karakteristik dari industri kecil yang hanya memiliki modal yang kecil dan skala usaha yang relatif kecil .

Berbeda pada industri menengah dan industri besar. Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa pada industri menengah dan besar kebijakan pemerintah mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu kebijakan pemerintah mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima. Temuan ini dapat diimplikasikan bahwa pada industri menengah dan industri besar pada umumnya sudah menerapkan sistim upah minimum dan perlindungan upah bagi para pekerja wanita. Apabila para pekerja wanita mengalami gangguan kesehatan pada saat mentruasi atau pada saat melahirkan sehingga mereka tidak dapat melakukan pekerjaan produktifnya tetap akan mendapatkan upah sesuai dengan sistem upah yang berlaku. Jaminan sosial juga sudah diterapkan pada industri menengah dan industri besar seperti adanya jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kematian dan jaminan hari tua.

Hasil temuan dilapangan bahwa walaupun pekerja pada industri menengah dan industri besar sudah menjadi peserta jamsostek tetapi sangat jarang pengusaha yang mengikutsertakan karyawannya untuk terdaptar dalam keempat program sekaligus. Rata rata pengusaha hanya mengikutkan jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja. Walaupun demikian para pekerja merasa

sudah ada kepastian keberlangsungan arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat dari keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Dengan demikian Jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika didalam hubungan kerja terjadi resiko resiko seperi kecelakaan kerja, sakit dan hari tua serta yang lainnya.

Temuan ini diperkuat oleh pendapat Abraham (2006) bahwa menawarkan asuransi atau jaminan sosial pada tenaga kerja merupakan biaya yang besar bagi perusahaan. Perusahaan selain harus menanggung biaya untuk menjalankan sistem kesehatan, juga harus menanggung biaya premium asuransi untuk tenaga kerjanya karena harus membayar sebagian dari premium asuransi yang diberikan kepada tenaga kerja. Biaya yang ditanggung perusahaan bisa berbeda beda tergantung karakteristik pekerjaannya. Abrahan juga mengemukakan bahwa pekerja penuh waktu (memiliki jam kerja lebih dari 35 jam), pegawai pada perusahaan besar dan bekerja di kawasan metropolis akan lebih besar kemungkinannya untuk mendapatkan asuransi kesehatan dan cuti sakit dari pada pekerja lain yang bekerja penuh waktu ,bekerja diperusahaan kecil atau bekerja diwilayah pedesaan.

Perkembangan jaminan sosial pada dasarnya merupakan tahap awal dalam proses pembentukan sistim pemeliharaan pendapatan hari tua yang pelaksaannya mengarah pada sistem asuransi sosial. Jaminan sosial tenaga kerja dengan menggunakan UU No 13 Tahun 2003 dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang, disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja dapat memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi

tenaga kerja dan keluarganya, juga merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Jaminan sosial selain memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi resiko yang timbul karena hubungan kerja, dilain pihak membantu pengusaha untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja seperti yang telah diatur dalam peraturan perundang undangan. Jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja merupakan aspek yang paling besar pengaruhnya dalam peningkatan sumberdaya manusia.

5.17.11. Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Industri Kecil, Industri Menengah Dan Industri Besar

Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 5.52 menunjukkan adanya perbedaan produktivitas pekerja wanita pada industri kecil, industri menengah dan industri besar pada taraf signifikan 1% dan 5%. Tingkat produktivitas pekerja wanita yang diukur dengan menggunakan angka indeks diperoleh bahwa secara rata rata dapat disajikan pada Tabel 5.55 :

Tabel 5.55
Rata Rata Indeks Produktivitas
Pada Industri Kecil, Menengah dan Besar Tahun 2010

Skala Industri	Rata rata indeks produktivitas
Industri Kecil	0,8925
Industri Menengah	0,8932
Industri Besar	0,9531

Sumber: Hasil Olah data 2010

Berdasarkan Tabel 5.55 menunjukkan bahwa rata rata indeks produktivitas pada industri kecil sebesar 0,8925, pada industri menengah sebesar 0,8932 dan industri besar sebesar 0,9531. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu ada perbedaan secara signifikan produktivitas pekerja wanita antara industri kecil, industri menengah dan industri besar dapat diterima. Perbedaan ini dapat dilihat dari perbedaan variabel tingkat upah.Tingkat upah pada industri kecil lebih rendah dibandingkan dengan upah pada industri menengah dan industri besar. Hal ini terkait dengan perbedaan dalam hal keterampilan dan kemampuan yang dimiliki para pekerja wanita. Pada industri menengah dan industri besar para pekerja mendapatkan pelatihan kerja untuk melengkapi pekerja dengan keterampilan dan cara cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena pada dasarnya pelatihan kerja melengkapi pendidikan yang biasanya bersifat umum sedangkan pelatihan bersifat khusus dan teknik operasional. Penyediaan fasilitas latihan merupakan investasi yang hasilnya diperoleh kembali dalam bentuk peningkatan produktivitas.

Perbedaan yang lainnya adalah perbedaan dalam penerapan kebijakan pemerintah tentang perlindungan upah bagi tenaga kerja wanita serta pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja. Pada industri kecil para pekerja wanita belum diikut sertakan dalam program jaminan sosial yang merupakan suatu program yang diadakan pemerintah yang bertujuan memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi resiko resiko yang timbul karena hubungan kerja dan resiko resiko sosial yang dapat mempengaruhi kelangsungan penghasilan tenaga kerja.

Pada industri menengah dan industri besar pekerja wanita sudah diikutsertakan dalam program jaminan sosial sehingga para pekerja sudah dapat

kepastian akan keberlangsungan penghasilan jika terjadi resiko resiko akibat hubungan kerja. Hal ini menyebabkan bahwa para pekerja wanita lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan produktivitasnya. Hal lain yang membedakan produktivitas pekerja antara industri kecil, industri menengah dan industri besar adalah kualitas dan kemampuan para pekerja, sarana pendukung dan supra sarana yang dimiliki masing masing industri.

Selain itu perbedaan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Suatu lingkungan kerja yang baik apabila para pekerja dalam melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pekerja antara lain pencahayaan , suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, serta keamanan ditempat kerja. Pada industri kecil, tempat kerja mereka sebagian besar masih menyatu dengan tempat tinggal pemilik perusahan sehingga kurang memberikan kenyamanan kepada para pekerja. Faktor faktor ini berbeda pada industri menengah dan industri besar. Pada umumnya industri menengah dan industri besar sudah memperhatikan hal hal yang berkaitan dengan terbentuknya suatu kondisi kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas para pekerjanya. Industri menengah dan industri besar berada pada satu kawasan yang lebih maju secara ekonomis dan pada wilayah pemukiman yang lebih besar yaitu pada Kawasan Industri Makassar (KIMA).

Temuan ini diperkuat oleh Nowakowska (2000) mengatakan bahwa tingkat upah lebih tinggi baik untuk pria maupun wanita yang bekerja diperusahaan

perusahaan yang lebih besar, dalam kawasan yang lebih maju secara ekonomi dan pada wilayah pemukiman yang lebih besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hill dalam Llewelyn (1999) menemukan bahwa produktivitas tenaga kerja diperusahaan kecil lebih rendah dari produktivitas tenaga kerja diperusahaan menegah dan perusahaan besar. Rata rata produktivitas tenaga kerja diperusahaan kecil mencapai hanya 38% dari perusahaan menengah dan hanya 34% dari tingkat produktivitas tenaga kerja diperusahaan besar. Hill juga mengemukakan bahwa faktor yang menyebabkan perbedaan produktivitas adalah *economics of scale* dan keterampilan tenaga kerja akibat pendidikan/pelatihan serta spesialisasi tenaga kerja yang terjadi pada perusahaan besar.

5.17.12. Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Etnis Bugis, Makassar Dan Toraja.

Hasil perhitungan SPSS pada Tabel 5.53 menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu terdapat perbedaan produktivitas pekerja wanita secara signifikan antara etnis Bugis, Makassar dan Toraja dapat diterima. Rata rata indeks produktivitas etnis Bugis, Makassar dan Toraja dapat disaji pada Tabel 5.56:

Tabel 5.56 :
Rata Rata Indeks Produktivitas Pekerja Wanita
Etnis Bugis, Makassar Dan Toraja Tahun 2010

Etnis	Rata rata Indeks produktivitas
Bugis	0,87
Makassar	0,94
Toraja	0,91

Sumber : Hasil Olah data 2010

Berdasarkan Tabel 5.56 menunjukkan bahwa etnis Makassar memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari etnis lainnya. Perbedaan produktivitas ini karena adanya perbedaan yang melatar belakangi etos kerja setiap etnis dalam hal memaknai kerja.

Etnis Makassar menjunjung tinggi harga diri. Hal ini tercermin dari respon mereka terhadap kuesioner yang diajukan bahwa merasa kecewa jika pekerjaannya tidak dihargai, berani mempertanggung jawabkan segala akibat dari hasil pekerjaanya. Juga akan sangat kecewa bila menemukan kesalahan ketika mengecek kembali hasil pekerjaanya. Dalam ukuran nilai aktual yang dipandang sepadan dengan harga diri adalah kelayakan dalam kehidupan sebagai manusia yang diakui dan diperlakukan sama oleh setiap orang terhadap sesamanya. Orang yang tidak memperoleh perlakuan yang layak dari sesamanya merasa harga dirinya dilanggar. Dalam kalimat bahasa Makassar, orang yang diperlakukan tidak layak itu mengatakan " *Napakasiri'ka* ", sedangkan yang termasuk dalam sikap yang membangung kelayakan dalam kehidupan atau membangung harga diri dalam kalimat "*Appaenteng siri*" artinya kalau seseorang bekerja keras, berusaha sekuat kuatnya untuk memperoleh kehidupan yang layak agar tidak terhina oleh kemiskinan

dan kemelaratan, seperti ungkapan pepatah Makassar yang mengatakan "*Bajikangngang ngi mate cera'ka na mate cipuru"* yang artinya lebih baik mati berdarah dari pada mati kelaparan. Etnis Makassar yang umumnya mendiami kota Makassar lebih banyak ditemukan pada lapangan kerja industri kecil, industri rumah tangga dan buruh kasar.

Etnis Bugis memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini juga terungkap dari respon responden yang setuju dan sangat setuju atas pernyataan pekerjaan hari ini harus selesai pada hari ini juga serta merasa rugi apabila terlambat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan. Etnis Bugis lebih fokus pada keberhasilan yang berlandaskan kerja keras (*reso*). juga berlandaskan pada prinsip yang mengendap dalam kebudayaan orang Bugis yakni: "*reso-pa temmangingi neletei pammase dewata sewa-E*" artinya kesuksesan yang diridhai Tuhan Yang Maha Esa hanya bisa diraih melalui reso (ikhtiar). Hal ini menggambarkan bahwa etnis Bugis tidak pernah menyerah kepada keadaan sehingga mereka tetap akan bekerja dan tidak kenal menyerah seperti pepatah Bugis, "*Sekali layar terkembang pantang surut biduk ketepian",* yang menandakan tekad baja untuk terus mencari peluang baru sampai berhasil dan lebih baik mati dari pada gagal.

Etnis Toraja adalah pekerja keras dan berkaitan erat dengan pandangan hidup tradisional masyarakatnya yang sampai saat ini masih sangat mempengaruhi etnis Toraja dalam memaknai dan melakukan kerja, termasuk yang bekerja pada sektor industri makanan dan minuman. Hal ini tercermin dari masih banyaknya respon yang setuju dengan pernyataan "seandainya warisan ibu cukup untuk hidup tujuh turunan, ibu tetap bekerja dan jika berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja maka akan menciptakan lapangan pekerjaan sendiri walaupun mereka berada pada area domestiknya". Hal ini menyiratkan bahwa etnis Toraja adalah pekerja keras

untuk mendapatkan penghasilan untuk menutupi rasa malu ketika kematian telah menjemput salah satu anggota keluarganya. Dalam pandangan tradisional etnis Toraja adalah sangat hina bila ada jenazah keluarga yang terpaksa dikebumikan pada malam hari dengan tidak melaksanakan upacara tradisional sewajarnya. Oleh karena itu etnis Toraja akan selalu fokus pada kerja keras yang dikaitkan dengan upacara adat sebagai ungkapan suka cita (*Rambu Tuka*) maupun berkaitan dengan ritual kematian (Salombe 2009).

Temuan ini diperkuat oleh pendapat Hamid (2009) bahwa etos kerja diartikan sebagai sikap kehendak yaitu apa yang dikehendaki secara suka rela tampa dipaksa, atau bisa juga berarti bagaimana menentukan sikap dalam menghadapi masalah. Etos berhungan erat dengan sikap moral, walaupun tidak selalu identik. Sikap moral mengarah pada orientasi norma norma yang harus ditaati sedangkan etos kerja adalah sikap kehendak yang diperlukan untuk suatu kegiatan tertentu

Hal lain yang membedakan adalah tingkat ketrampilan yang dimiliki para pekerja wanita masing masing etnis, yang tidak hanya berkaitan dengan tingkat pendidikan formal tapi juga berkaitan dengan masa kerja. semakin lama masa kerja maka pekerja akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan yang sama. Perbedaan yang lain adalah dalam hal kesehatan. Status kesehatan yang diukur dengan menggunakan jumlah hari tidak masuk kerja akibat sakit diperoleh bahwa status kesehatan etnis Makassar lebih baik karena jumlah pekerja etnis Makassar yang tidak masuk kerja sama atau lebih dari 2 hari lebih sedikit dibandingkan dengan etnis lainnya yaitu sebesar 56,9% dibandingkan dengan etnis Bugis sebesar 65,7% dan etnis Toraja 72,4%. Bertambahnya jumlah hari sakit menunjukkan terjadinya penurunan tingkat kesehatan yang akan berdampak pada penurunan

kesehatan produktivitas. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Pindus (2000), Schultz (2002) dan Bloom (2001) menunjukkan bahwa kesehatan pekerja mempengaruhi produktivitas, kondisi jasmani yang kurang sehat tetap memungkinkan orang bekerja tapi dengan produktivitas yang rendah. Individu yang lebih sehat cenderung energik secara fisik dan mental sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami hal hal yang bisa menghalanginya untuk bekerja.

5.18. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan serta analisa data maka diperoleh beberapa temuan hasil penelitian :

1. Pada industri kecil variabel pendidikan, jumlah tanggungan serta kebijakan pemerintah berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan toraja. Pada industri menengah dan industri besar Jumlah tanggungan berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja
2. Pengusaha pada industri kecil belum memberikan jaminan sosial kepada para pekerjanya.
3. Indeks Produktivitas pekerja wanita pada industri besar lebih tinggi dibandingkan dengan indeks produktivitas pekerja wanita pada industri kecil dan industri menengah.
4. Indeks produktivitas Pekerja wanita etnis Makassar lebih tinggi dibandingkan dengan indeks produktivitas pekerja wanita etnis Toraja dan etnis Bugis.
5. Budaya “*Siri”* yang dimiliki oleh etnis Bugis, Makassar dan Toraja yang didekontruksi menjadi etos kerja terbukti secara empiris berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pekerja wanita.

5.19 Kontribusi penelitian.

Penelitian ini dimaksudkan selain untuk memberikan kontribusi baik pada pengembangan teori khususnya teori yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita juga untuk pengembangan kebijakan yang bersifat praktis. Dengan kata lain bahwa hasil kajian penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk maksud pengembangan kajian teori lebih lanjut dan dapat dijadikan untuk referensi pengambilan kebijakan.

5.19.1. Kontribusi teoritis

Kontribusi teoritis yang dimaksudkan dalam penelitian ini bukan merupakan temuan baru yang dikategorikan sebagai penyempurnaan teori yang sudah ada, tetapi lebih tepat kalau diterjemahkan sebagai temuan ilmiah mengingat dalam proses penelitiannya dilakukan dengan memperhatikan kaidah kaidah ilmiah, selanjutnya kontribusi yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja seperti, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian, karena jaminan sosial terbukti dapat meningkatkan produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja. Penelitian ini dilakukan pada 3 skala industri yaitu pada industri kecil, industri menengah dan industri besar. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa industri yang menerapkan atau memberikan jaminan sosial pada tenaga kerjanya memiliki produktivitas yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan industri yang tidak memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerjanya. Penelitian yang dilakukan sebelumnya tidak membedakan penerapan jaminan sosial berdasarkan skala industri.

2. Jumlah tanggungan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Wilbert, 2001). Penelitian ini dilakukan pada 3 skala industri dengan memasukkan etnis sebagai pembeda antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah tanggungan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar. Besarnya jumlah tanggungan akan berdampak pada alokasi waktu yang digunakan ditempat kerja dan waktu yang digunakan dirumah. Banyaknya jumlah tanggungan akan mengurangi alokasi waktu untuk mencari nafkah yang akan berdampak pada pengurangan jam kerja, sedangkan alokasi waktu mengurus rumah tangga akan semakin bertambah. Penelitian sebelumnya tidak membedakan antara pekerja laki laki dan pekerja wanita. dan tidak membedakan pada skala industri. Temuan ini dipandang sebagai temuan ilmiah karena penelitian ini khusus pekerja wanita yang sudah menikah dan dilakukan pada 3 skala industri yaitu industri kecil,menengah dan industri besar.
3. Budaya '*siri*' yang dianut oleh etnis Bugis, Makassar dan Toraja yang didekontruksi sebagai etos kerja dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat serta harga diri menjadi daya dorong dalam memacu pertumbuhan ekonomi telah terbukti dapat meningkatkan produktivitas para pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja.

5.19.2 Kontibusi Praktis

1. Bagi Industri.

Dengan adanya hasil temuan ini maka pengusaha pada sektor industri dapat mengambil keputusan dalam pembinaan serta rekrutmen tenaga kerja pada umumnya dan tenaga kerja wanita pada khususnya dengan tetap memperhatikan hal hal yang berkaitan dengan kodratnya sebagai wanita serta budaya yang

dianut masyarakat setempat. Pada industri kecil, untuk meningkatkan produktivitas pekerja wanita diperlukan perbaikan dalam sistem pengupahan. Kebijakan upah secara bertahap perlu disesuaikan dengan tingkat biaya hidup. Untuk itu kepada para pengusaha bahwa dalam pemberian upah tidak lagi didasarkan pada kebutuhan fisik minimum tetapi didasarkan pada kebutuhan hidup minimum agar dapat terpenuhi kebutuhan gizi minimum dalam usaha untuk meningkatkan kesehatan para pekerja.

2. Bagi Instansi Terkait

Untuk instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja, Dinas Perindustrian Dan Perdagangan, Jamsostek, dan instansi yang terkait lainnya seharusnya memberikan pemahaman kepada pengusaha betapa pentingnya pekerja diikutsertakan dalam jaminan sosial tenaga kerja dengan jalan sosialisasi secara intensif, karena merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk memberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi para pekerjanya yang berbentuk jaminan sosial. Hal ini diatur dalan pasal 99 UU No 13 Tahun 2003 serta perlunya memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya untuk meningkatkan produktivitasnya.

5.20. Keterbatasan Penelitian.

Meskipun penelitian ini telah menghasilkan temuan yang berkaitan dengan hubungan antara karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), faktor demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan dan upah), lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah terhadap produktivitas pekerja wanita, namun penelitian ini masih menghadapi beberapa keterbatasan. Keterbatasan akan dapat berdampak kurang sempurnanya penelitian ini sehingga diharapkan akan disempurnakan oleh peneliti lain sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini respondennya hanya terbatas pada pekerja wanita yang sudah menikah saja tidak termasuk pekerja wanita yang belum menikah dan pekerja laki laki,
2. Generalisasi penelitian ini terbatas hanya produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada industri makanan dan minuman dikota Makassar.
3. Banyak pengukuran yang menjelaskan tentang produktivitas, namun dalam penelitian ini pengukuran produktivitas hanya menggunakan angka indeks.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1.a. Karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), faktor demografi (umur), faktor sosial ekonomi (upah) serta lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada industri kecil dan yang berpengaruh tidak signifikan adalah faktor demografi (Jumlah tanggungan), sosial ekonomi (tingkat pendidikan) serta variabel kebijakan pemerintah.

b. Karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), faktor demografi (umur), faktor sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada industri menengah dan yang berpengaruh tidak signifikan adalah faktor demografi (variabel jumlah tanggungan).

C. Karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), faktor demografi (umur), faktor sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, etnis Makassar dan etnis Toraja pada industri besar dan yang berpengaruh tidak signifikan adalah faktor demografi (variabel jumlah tanggungan).

Jumlah tanggungan yang berpengaruh tidak signifikan baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja karena wanita memiliki peran ganda antara bekerja diluar rumah dengan melakukan kerja produktif dan bekerja dalam rumah tangga. Hal itu akan berkaitan dengan alokasi waktu yang akan digunakan untuk melakukan kerja produktif diluar rumah dan waktu yang akan digunakan untuk bekerja dalam rumah tangga. Banyaknya jumlah tanggungan akan mengurangi alokasi waktu untuk melakukan kerja produktif yang berdampak pada jumlah jam kerja dan disiplin kerja sehingga akan terjadi penurunan hasil kerja yang dapat diartikan terjadinya penurunan produktivitas dan waktu untuk melakukan pekerjaan rumah tangga semakin bertambah.

Pada industri kecil, kebijakan pemerintah berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja. Hal ini disebabkan karena kebijakan pemerintah berupa perlindungan upah dan jaminan sosial belum diterapkan, terbukti bahwa pengusaha pada industri kecil belum mengikutkan para pekerjanya dalam program jaminan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Selain itu pengusaha belum menerapkan kebijakan perlindungan upah terhadap pekerja wanita seperti upah jika cuti haid, upah jika cuti bersalin dan pemenuhan upah minimum. Hal ini disebabkan karena para pengusaha pada industri kecil belum dapat memenuhi kewajiban untuk mengalokasikan sebagian dananya pada jamsostek sebagai tanda kepesertaan pada jamsostek.

Tingkat pendidikan juga berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada industri kecil karena pada

industri kecil yang dibutuhkan adalah tingkat keterampilan serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Terdapat perbedaan produktivitas pekerja wanita antara etnis Bugis, etnis Makassar dan etnis Toraja secara signifikan pada industri makanan minuman di Kota Makassar. Perbedaan produktivitas pekerja wanita menurut etnis karena adanya perbedaan yang melatar belakangi etos kerja setiap etnis dalam hal memaknai kerja. Etnis Bugis memiliki disiplin kerja yang tinggi, etnis Toraja adalah pekerja keras yang dikaitkan dengan upacara adat sebagai ungkapan rasa sukur (Rambu Tuka) maupun yang berkaitan dengan ritual keagamaan, sedangkan etnis Makassar, kerja adalah sikap yang membangun harga diri untuk meningkatkan harkat dan martabatnya sehingga memperoleh kehidupan yang layak agar tidak terhina oleh kemiskinan dan kemelaratan. Hal lainnya adalah perbedaan dalam tingkat pendidikan, masa kerja serta kesehatan para pekerja. Rata-rata indeks produktivitas etnis Makassar 0,94, etnis Toraja 0,91 dan etnis Bugis 0,87.

3.Terdapat perbedaan produktivitas pekerja wanita antara industri kecil, industri menengah dan industri besar pada industri makanan minuman di Kota Makassar. Perbedaan produktivitas ini karena adanya perbedaan pada tingkat keterampilan yang dimiliki para pekerja wanita yang ditandai dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan, pelatihan yang dimiliki para pekerja yang akan berdampak pada perbedaan tingkat upah, perbedaan pada lingkungan kerja serta lokasi perusahaan, serta perbedaan dalam hal penerapan kebijakan Pemerintah yaitu pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja dan perlindungan upah. Rata-rata indeks Produktivitas pekerja wanita pada industri kecil 0,8925, Industri menengah 0,8932 dan industri besar 0,9531.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan beberapa kesimpulan maka disarankan beberapa hal :

1. Untuk meningkatkan produktivitas pekerja wanita pada industri kecil diperlukan adanya peningkatan keterampilan terhadap para pekerja. Untuk itu disarankan kepada pemerintah agar memberikan pelatihan secara kontinyu kepada para tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para pekerja karena akan berdampak pada tingkat upah yang diperoleh. Dalam hal pengupahan, untuk meningkatkan upah para pekerja wanita dipasar kerja disarankan kepada para pengusaha untuk memberikan upah minimal sesuai dengan tingkat upah minimum regional yang berlaku.
2. Untuk meningkatkan produktivitas para pekerja wanita pada industri menengah dan industri besar disarankan kepada pengusaha selain perbaikan dalam sistem pengupahan yang didasarkan pada kebutuhan hidup minimum agar kebutuhan gizi minimum terpenuhi yang akan meningkatkan status kesehatan para pekerja, juga dalam bidang pendidikan khususnya pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan para pekerja.
3. Kebijakan Pemerintah berupa jaminan sosial tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas pekerja wanita maka disarankan kepada para pengusaha untuk mengikutsertakan para pekerjanya

pada program jaminan sosial tenaga kerja seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian yang akan memberikan kepastian adanya keberlangsungan arus penerimaan dan untuk memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.

4. Fokus penelitian hanya pada pekerja wanita yang sudah menikah, maka generalisasi penelitian ini hanya berlaku pada produktivitas pekerja wanita yang sudah menikah maka disarankan perlu ada penelitian tentang produktivitas tenaga kerja laki laki dan produktivitas pekerja wanita yang belum menikah untuk menjawab pertanyaan apakah ada perbedaan faktor faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas antara tenaga kerja laki laki dan tenaga kerja wanita dan apakah ada perbedaan tingkat produktivitas antara tenaga kerja laki laki dan tenaka kerja wanita
5. Pengukuran produktivitas hanya menggunakan angka indeks yaitu membandingkan antara produksi rill dengan produksi standar tanpa mengukur waktu produktif yang digunakan untuk menghasilkan 1 unit output. penelitian ke depan disarankan mengukur waktu produktif setiap tenaga kerja dalam menghasilkan 1 unit output. Dengan membandingkan antara waktu produktif yang digunakan untuk menghasilkan output dengan jumlah output yang dihasilkan selama waktu produktif maka diperoleh produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham, Jean M, Anne Beeson Royalty. 2006. Healt Insurance And Labor Market Outcomes: Joint Decision –Making Within Household. **Journal Of Public Economics 90. 1561-1577**

Acker, dan Houten. 1992. Gendering Organizational Analysis dalam A. Mills dan P Tancred (eds), Gendering Organizational Analysis. NEWBURY Park, CA and London : Sagea

Adam, Jr. Everett E. dan Ebert J. Ronald (1992)., **Production Operating Management**, Fifth Edition, Prentice-Hall, Inc.

Aditama,Tjandra yoga, 2002. **Kesehtan Dan Keselamatan Kerja** Penerbit UI-Press Jakarta

Adnan Enshassi,Sherif Muhammad,Peter Mayer,Karem Abed. 2006 Reflective Practice Benchmarking Masonry Labor Productivity .***International Journal Of Productivity .Vol 56 No 4. Pp358 – 368***

Afrooz Ahmad, 2010. **Human Capital And Labor Productivity In Food Industries Of Iran,** Economics Departemen Of Payam Noor University Iran. International Journal Of Economics and Finance Vol 2, No 4,

Ahmadin,2008**., Kapitalisme Bugis**. Pustaka Refleksi Makassar

Alvin, Meyers, 2004. **Perencanaan Produktivitas Kerja SDM yang Optimal.** Terjemahan. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Aliman (2000). Modul Ekonometrika Terapan , PAU-Studi Ekonomi UGM, Yogyakarta

Ancok dan Singarimbun, 1989. **Metode Penelilian Survei**. Penerbit LP3ES.

Athur H. Kuriloff John M. Hemphill,JR: Dogis Cloud, 1994. **Starting And Managing The Small Business,** Third Edition, Mc Graw-Hill, International Edition

Badan Pusat Statistik (1987)., **Analisa Perbandingan Industri Besar Sedang, Kecil dan Rumah Tangg**a, Jakarta.

----------2006 **Profil Industri Mikro dan Keci**l. Jakarta

---------- 2007. **Statistik Industri Besar Dan Sedang**. Sulawesi Selatan

---------- 2008 **Indikator Industri MIkro dan Kec**il .Jakarta

---------- 2009 **Keadaan Angkatan Kerja 2009**

---------- 2010 **Keadaan ketenagakerjaan Indonesia**

Becker, Gary S. (1971)., **Economic Theory**, Lferd A. Knopf. Inc., New York.

,(1976)., **Human capital: A Theorical and Empierical Analysis, With Special Reference to Educatio**n. Columbia University Press, New York and London.

Becker, G.S. (1993), **Human Capital, 3rd ed**., University of Chicago Press, Chicago

.Blau, F. And Kahn, L (1992) The Gender Earnings Gap: Learning From International Comparisons, *American Economic Review, Vol 82,pp.533-8*

---------- (1996) Wage Structur and gender Earning Differentials: an *International Comparisons,**Economica, Vol 63, pp S 29-S62 (Supplement)***

Blaug ,M, (1972) Correlation Between Education and earning , Higher Education , Vol 1 No 1 pp 53-76

Bloemen, H.G. (2000)., A model of labour supply with job offer restrictions, *Labour Economics, Vol. 7 p. 297 – 312.*

Bloom, D.E., Canning, D. and Sevilla, J. (2001), The Effect of Health on Economic Growth: Theory and Evidence, ***working paper no. 8587, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA***

Bloom ,D.E. And Canning, D (2003) The Health and Poverty Of Nation ; From Theory To Practice, ***Journal Of Human Development Vol 4 No 1, pp 827-55***

Borjas, George.J 2000. Labor Economic . Mc Graw Hill Second Edition,

Bigsten, A. et al. 2000. Rate Of Return On Physical And Human Capital In Africa,s Manufacturing Sector. Economic Development And Cultural Change, 48(4), 801-827

Budhyani, 2008. Potensi Penrajin Wanita Dalam Pengembangan Kerajinan Uang Kepeng Di Kawasan Pariwisata Ubud Bali . ***Jurnal Pengembangan Sains Dan Humaniora 2(1) ,43-55***

Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Arvey, R.D. dan Hellervik, L.V. (1999)., The Development and Evaluation of Behaviorally Based Rating Scale, ***Journal of Applied Psychologi, 57 p. 15-22.***

Cang Hwan Kim 2008. Does Inequality Increase Productivity. ***Journal Work and Occupations . Vol 35 no 1 85 – 114.***

Card,D.(1999) **The Causal Effect Of Education** " On Earnings, In Ashenfelter,O. And Car, D,Handbook Of Labor Economics Vol 3A Elsevier ,Amsterdam ,pp 1801-63

Cascio, Wayne F (1986)., **Managing Human Resources, Produktivity, Quality of work life, profit**s. Me. Graw _ Hill Book Co, Singapore.

Chansarn, Supachet, 2010. **Labor Productivity Growth, Education, Health and Tecnology Progress: A Cross-Country Analysis**. Economic Analysis & Policy, Vol 40, No 2

Cherington, David. (1988). **Work Ethik, A Devision Of Amerika Managemen Assosiation**, New York.

Choudhry,Misbah Tanveer, 2009. **Determinants Of Labor Productivity** : An Empirical Investigation Of Productivity Divergence. Department Of Economic And Econometrics University Of Groningen the Netherlands

Departemen Perindustrian dan Perdagangan (2002)., **Kebijakan Dan Strategi Umum Pengembangan Industri Kecil Dan Menengah.**

Departemen Perindustrian , 2006. **Kebijakan Pembangunan Industri Nasional**

Dearden, L., Reed, H., And Van Reenen, J 2006**. The Imfact Of Training On Productivity And Wage: Evidence from British Panel Data . Oxford Bulletin Of Economic And Statistics, 68 (4), 397-421**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Makassar (2004)., **Rencana Induk Pengembangan Industri Kecil dan Menengah, Makassar.**

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi,2008 : **Ketenagakerjaan Dan Ketransmigrasian Berpektif Gender .**, Sulawesi Selatan

Direktorat Produktivitas. 2007. **Pengantar Produktivitas**., Depnakerttrans Jakarta

Djayakusuma, Saleem, 2004. **Produktivitas Kerja: Penilaian dan Pengukuran**. Penerbit Harvarindo, Jakarta.

Don Bellante dan Mark Jackson, 1990 **Ekonomi Ketenagakerjaan** (Terjemahan), Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, h. 47

Ehrenberg, R.G. dan R.S. Smith (2000)., **Moden Labor Economics, Theory and Public B Policy**. Seven Edition, Addison Wesley Longman, Inc., United States of America.

---------- (2003)., **Moden Labor Economics, Theory and Public B Policy**. Eighth Edition, Addison Wesley Longman, Inc., United States of America.

Ekelund Robert B & Hebert Robert F, 1997, **A History Of Economic Theory Anda Method**, Mc. Graw – Hill, Singapore.

Ferdinand,Augusty. 2002. **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen.** BP UNDIP Semarang

----------, 2006**. Metode Penelitian Manajemen**, BP. UNDIP. Semarang

Ferguson, C. F. dan Gould, J. P, 1975. **Microeconomic Theory**, Richard D. Irwin Inc., Home Illinois

Fields , J. and E.N. Wollf, 2003. **Interindustry wage Differensial and Gender Wage Gap.** Industrial And Labor Relations Review, Vol 49, No 1; 105- 120.

Gasperes, Vincent, 1998 ,**Metode Perancangan Percobaan**, Armico, Bandung

Ghozali, Imam, 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Statistik**. Cetakan IV, Semarang.

Gilbert, Mitchell, 2003. **The Ability and Capability in Increasing of Productivity.** Published by Amerigo Press, California.

Grajek, M. (2001), Gender Pay Gap in Poland, ***Discussion Paper FS IV 01-13 01-13, Wissenschaftszentrum, Berlin***.

Gujarati, Damodar (2003)., **Basic Econometrics**, Fourth Edition. New York:McGraw-Hill.

Guza, 2008. **Himpunan Undang -Undang Tenaga Kerja**. Penerbit Asa Mandiri Jakarta

Hadi Sirat Abdullah., 2001 **Pengaruh Kemampuan Produksi, Kemampuan Pemasaran, Karakteristik Bisnis, Produktivitas Dan Modal Kerja Terhadap Kinerja keuangan Perusahaan Industri Kecil Di Jawa Timur.** Disertasi PPs Universitas Airlangga, Surabaya

Hafid, M.Yunus (1999)., **Sejarah dan Nilai Tradisional Sulawesi Selata**n, Diknas dan Kebudayaan, Makassar.

Hamid, Abu,., 2009 **Siri ' Dan Pesse' Harga Diri Orang Bugis, Makassar, Mandar Dan Toraja,** Penerbit Refleksi Makassar.

Hardoyo, Suroso, 2004**. Bentuk Pengembangan Tenaga Kerja Sistem Gender**. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Harsono, Darmadji, 2004. **Produktivitas, Kompetensi dan Aktivitas Kerja.** Penerbit Andi, Yogyakarta.

Hasibuan, Malaju, 2001. **Sumberdaya Manusia: Potensi dan Kualitas**. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

----------, 2001. **Definisi Produktivitas Kerja dalam Manajemen SDM**. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Hasimoto, M And J. Raisin, 1999. **Employment Tenure And Earnings Profile Japan and The United State**. American Economics Review vol 75 N 722-735.

Heywood, John S, 2000 Labor Quality And Concentration –Earning Hypothesis. The Review Of Economics And Statistics, Vol 68, No 2 PP 342-346

Hair, J.F., Anderson R.E., Taham, R., and Blac, W.C 2006. **Multivariate Data Analysis with Reading**s. Sixth Edition, New York: Mc Milan Pub .Company

Hanafi, SRm, Jajuk (2004)., **Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Migrasi Dan Perilaku Migran Pada Angkatan Kerja Antar Negara**, Disertasi PPs Universitas Brawijaya, Malang.

Hayes et al 1988. **Dinamic Manufacturing** ,New York; The Free Press

Helmi, 1998. **Peningkatan Produktivitas Kerja SDM dalam Efektifitas dan Efisiensi Kerja.** Penerbit Remadja Rosdakarya, Bandung.

Hidayat. 1986. **Peranan Sektor Informal dalam Perekonomian Indonesia** Prisma Juli. Jakarta: LP3F.S.

Hillary M, Lips 1993. Sex Dan Gender : An Introduction. London: Myfield Publishing Company

Hirshleifer, Jack,1990 **Teori Harga dan Penerapannya** (Terjemahan), Erlangga, Jakarta, 1990, p: 394

Hsieh, C.T., & Klenow, P.J. 2009. **Misalocation And Manufakturing TFP in China And India.** Quarterly Journal Of Economic, 124 (4) 1403 -1448

Huang Chung, Tung, 1999. **The Imfact Of Education And Seniority On The Male-Female Wage Gap : Is More Education The Answer?**. International Journal Of Man power, vol 20 No 6, 1999 pp.361-374

Husein, Umar, 2008. **Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantita**tif: Metode Pendekatan. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

Iswardono, 1990. **Kemampuan Kerja dan Kap**abilitas. Penerbit Remadja Rosdakarya, Bandung.

Istifadah .,2004., Karakteristik Demografi Dan Sosial Ekonomi Buruh Wanita Serta Kontribusinya Terhadap Pendapatan Keluarga. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol 6 137-147

Jayadi, Ahkam., 2007 .Bias Jender Pada Keluarga Bugis Makassar. http://www.kompas.com/kompas-cetak/0207/22/dikbud/bias34.htm

Jhingan, B, 2003. **Manajemen Ketenagakerjaan dan Pengembangan S**DM. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Jones, P(2001). Are Educated Workers Really More Productivity ?. Journal Of Development Economics, 64(1) 57-59

Juoro, Umar ,1986 Industri kecil dan sektor Informal, Penerbit LP3ES, Jakarta

Keane, M.P. and Prasad, E.S. (2002a), Changes in the Structure of Earnings during the PolishTransition, ***Discussion Paper No. 496, IZA.***

King Arthur, Vera Adamchik, athomas Hyclak., 2003. The wage structure and wage distribution in Poland,1994-2001International ***Journal of ManpowerVol. 24 No. 8, pp. 916-946***

Knapp David, 2007. The Influence **Of Health On Labor Productivity; An Analysis of European Conscription Data**. Departement of Economic The Osio State University.

Kopelman, Richard E. (1986)., **Managing Productivity in Organization; a Practical, People – Oriented Perspectiv**e; McGraw – Hill Book, Co, Singapore.

Krueger, A.B. and Lindahl, M. (2001), "Education for growth: why and for whom?", ***Journal of Economic Literature, Vol. 39 No. 4, pp. 1101-36***

Kuncoroningrat, Siswo, 1999. **Peningkatan Produktivitas Kerja sesuai Standar Pengukuran Organisasi**. Penerbit Budhi Setya Ilmu, Bandung.

Layard,P.R.G., AA Walters 1978. **Micro Economic Theory** Mc Grow-Hill. Book Company New York

Lazear, E,P. 1996. **Performance Pay And Produktivity. National Bureau Of Economic Research**, NBER Working Paper Series ,# 5672

Llewelyn , (1999) Pengujian Model Regresi Untuk Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja .Kasus Industri Kecil Di Jawa Timur. *Jurnal Kewirausahaan Vol 1.,1-11*

Long, James E, and Albert N. Link 1999. The Imfact Of Market Structure On Wages, Fringe Benefits and Turnover, Industrial And Labor Relation Review, Vol 136, No 2,pp 239 – 250.

Maholtra, Danu dan Churchill, Joseph, 2000. **The Research Approach of Metodologic**. Published by Ohio Press University.

Mattulada , 2009 **Siri ' Dan Pesse' Harga Diri Orang Bugis, Makassar, Mandar Dan Toraja**, Penerbit Refleksi Makassar.

Markun, Sanusi, 2004. **Produktivitas Sumberdaya Manusia**. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Marmot, M.G., Ryff,C.D., Bumpass,L.L, Shipley,M.And Marks, N.F (1997) Social Inequalities In Health : a Major Public Health Problem, Social Science And Medicine , Vol 44,pp 901-10

Marzuki, D., 2004. **Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktek**. Penerbit Eka Persada, Jakarta.

Mastur, Herjanto, 2001. **Manajemen Produksi dan Operas**i. Edisi Kedua. Penerbit Grasindo, Jakarta

Mulia, Siti Musadah 2004. Islam menggugat Poligami. Jakarta Gradedia Pustaka Utama

Murni.2009., **Bahasa Dan Gender Dalam Masyarakat Bugis.** Pustaka Refleksi Makassar

Murniati,A.Nunuk.,2004. **Perempuan Indonesia Dalam Perpektif Agama,Budaya Dan Keluarga**. Indonesia Tera.

Nawawi, H.H. 1998., **Metode Penelitian Bidang Sosia**l, Cetakan 8. Universitas Gajahmada, Yogyakarta.

Neufeldt, Victoria 1984. Webster's New World Dictionary. New York: Webster's New World Clevenland

Nirawati,Lia 2009. Pengaruh Work Family Conplict Pekerja Wanita Terhadap Turover Dengan Absen Sebagai Variabel Antara. ***Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Volume 12, No 3, Ventura***

Norton, Davis, 2004. The Women Employee Direction System. Published by John Wiley and Sons, USA.

Nicholson, Walter. 2002., **Microekonomi Intermediate Dan Aplikasinya** (Terjemahan) . Erlangga Jakarta

Nowakowska, U. and Sweˆdrowska, A. (2000), "Women in the labor market", in, Polish Women in the 90's, ***Report, Women's Rights Center, Warsaw***.

Pandey,Shanta dan Philip Young P 2007., Human Capital as Structural Vulnerability of US Poverty.***Equal Opportunities International .Vol.26 no 1 pp 18 – 43.***

Passay, 1991. Metode Peningkatan Produktivitas Kerja di Perusahaan Industri. Penerbit Haji Masagung, Jakarta.

Patahuddin. 2009. **Arung Palakka di Mata Etnis Bugis Dan Makassa**r. Pustaka Refleksi, Makassar

Pelras, Christian (2006)., Manusia Bugis, Nalar, EFEO, Jakarta.

Pindus, N., Koralek, R., Maritinson, K. and Trutko, J. (2000), Coordination and Integration ofWelfare and Workforce Development System, The Urban Institute, Washington, DC.

Poerwandari,Kristi,1995. Aspirasi Perempuan Bekerja dan Aktualisasinya: Dalam Ihromi T.O. (ED), Kajian Wanita Dalam Pembanguna, Yayasa Obor Indonesia Jakarta

Ravianto J. (1986)., **Produktivitas dan Keluarga**, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.

Rizal, Sanusi, 2005. **Tenaga Kerja Wanita dalam Implementasi Persamaan Gender.** Penerbit Tarsito, Bandung

Robinson, Steve, 2001. **The Characteristic of Productivity**. Published by Prentice Hall, New York.

Sakamoto,athur dan Chang Hwan Kim.,2008. Does Inequality Increase Productivity? :***Evidence From U.S. Manufacturing Industries, 1976 to 1996. Vol 35 Number 1 85-114***

Salombe, 2009. **Siri ' Dan Pesse' Harga Diri Orang Bugis, Makassar, Mandar Dan Toraja**, Penerbit Refleksi Makassar.

Sani, M.Yamin (2005)., **Manusia, Kebudayaan dan Pembangunan di Sul-Sel**., Dinas Kebudayaan dan Parawisata Propinsi Sul-Sel., Makassar.

Santoso, 2004. **Statistik Parametrik** Penerbit PT Elex Media Cetakan ke empat Jakarta

Sastrohadiwiryo, 2004. **Manajemen Ketenagakerjaan di Indonesia.** Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

Schultz, T. (2002), "Wage gains associated with height as a form of human capital", ***american Economic Review, Vol. 92 No. 2, pp. 349-53.***

Sedarmayanti, 2009. **Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja**. Penerbit Mandar Maju, Bandung

Semmaila, Baharuddin , 2008. Analisis Jam Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Etnis Bugis,Toraja Dan Makassar Pada Industri Kecil Di Kota Makassar.Disertasi,Program Pascasarjana Universitas Brawijaya

Sensions,J.G dan Sarah Brouwn.2001., Experience-Earnings Profiles, Education And Gender. **Journal Of Economic Studies. Vol 28 No 6 pp 408-421**

Setiawati,Rike dan Sophia Amin (2001)., Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita pada Industri Kecil di Kota Jambi, ***Jurnal Pemberdayaan Perempuan , Vol.1, No.2, Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Jakarta.***

Showalter, Elaine 1989 Speaking of Gender. New York & London: Routledge

SIagian, Sondang 2004. **Kiat Meningkatkan Produktivitas.** Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta

Simamora, Henry, 2002. **Produktivitas Kerja dalam Prestasi kerja Organisasi Modern**. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J, 1985. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia,** Penerbil Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

----------. 2000. Kompensasi Efektif Untuk Produktivitas, Majalah Bagi Manajemen Dan Eksekutif No 139. PT Pustaka Binaan Pressindo ,Jakarta

Singarimbun, Masri. 2008. **Metode Penelitian Survai**. LP3ES, Cetakan 19 Indonesia

Sinungan M. (2008)., **Produktivitas apa dan Bagaimana,** Bum! Aksara, Jakarta.

Smith ,J.P (1995) Healthy Bodies And Thick Wallets:the Dual Relation Between Health and Economic Status , ***Journal Of Economic Perspectif vol 13 No 2 ,pp 145-66***

Stoops, N. (2004), "Educational attainment in the United States: 2003", **US Census Bureau, /p20-550.**

Strauss,J .And Thomas ,D (1998) Health ,Nutrition ang economic Development , ***Journal Of Economic Literatur, Vol 36 ,pp 766-817***

Sugiyono , 2004. **Metode Penelitian Bisni**s . Alfabeta Bandung

Sulastio, Makmur, 2004. **Kebijakan dalam Bidang Ketenagakeraan Perempuan.** Penerbit Harvarindo, Jakarta.

Sulastomo, 2000. **Sosialisasi Produktivitas Kerja Kepegawaian**. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

Sulistyastuti, Dyah Ratih (2004)., Penyerapan Pekerja pada Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia, 1998-2001***, Populasi V.15, No.2, p. 27-54***

Suma'mur (1991)., **Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja**, Gunung Agung, Jakarta,

Sumantri, 2004. **Wanita, Kerja dan Karir Kerja**. Penerbit Buana Ilmu, Surabaya.

Sumarsono,Sonny.2003. **Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan**. Graha Ilmu Yogyakarta

_____2009., **Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Graha Ilmu , Yogyakarta

Sunandar, Arifita, 1999. **Manajemen SDM**. Penerbit Sinar Harapan, Jakarta.

Sunyoto, 2004. **Kualitas Kerja: Wujud Produktivitas Pekerja Industri**. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Syamsiar , 1999. **Hubungan karakteristik Individu Dan Produktivitas Wanita Pekerja Di Propinsi Sulwesi Tenggara**. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang

Temesgen,Tilahun 2006. Effect Of Labor Market Institutionns and Establishment Characteristics On Gender Wage Inequality In Africa. International ***Journal of Sociology and Sosial Policy .Vol.28 no9/10 pp 309 - 325***

Timpe, Dale A. (2000)., **Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kepemimpinan",** Cetakan Keempat , Elex Media Komputindo, Jakarta.

Todaro,M dan Smith,S . 2006., **Pembangunan Ek**onomi . Penerbit Erlangga

Trisnawati. 2004. "Diskriminasi Upah Pekerja Pribumi dan Non Pribumi di Sektor Industri dan Jasa di Sumatera Selatan" Tesis pada PPS Unsri.

Troena, Eka Afnan (1996)., Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Airiangga Surabaya

Umar, Hussein. 2001. **Riset Sumberdaya Manusia Dan Organisasi**, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Umar, Nasaruddin 1999. Argumen kesetaraan Gender : Perpektif Al Qur'an Jakarta . Paramadina

Welch, F (1970) Education In Production ,***Journal Of Political Economy, Vol 78 No 1 pp 35-39***

Whitmore, Robertson, 1999. **The Prestation by Human Resource**. Cemica Published, California.

Wijayanti,Asri,2009. **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi** .Sinar Grafika Jakarta

Wilbert, Gerald M, 2001. **Leading in Economic Developmen**t. New York, Oxford University Press.

Willoughby, Burchett Richard, 2003. Work Productivity When Knowledge Of Different Reward Syistem varies: Report From An Economic Experiment. Journal Of Economic Psychology 25 . 591-600

Wirakartakusuma, Djuhari, 1996. **Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia,** Penerbit LDFE-UI, Jakarta.

Yamin,Sani 2005., **Manusia, Kebudayaan dan Pembangunan di Sulawesi Selatan**, Dinas Pariwisata, Sul- Sel

Yudhi, Arius dan Andi Ihwan (2001).,**Gambaran Pola Makan Dan Status Gizi Pekerja Kimia Yang Bermukim di Pondokan Sekitar Kawasan Industri Makas**sar, Bagian IKK dan IKM FK –UNHAS Makasssar