

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA INDUSTRI PENGOLAHAN
DI KOTA SEMARANG**
(STUDI KECAMATAN TEMBALANG DAN KECAMATAN GUNUNGPATI)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

TEDDY ADHADIKA
NIM. C2B008069

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2013**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Teddy Adhadika

Nomor Induk Mahasiswa : C2B 008 069

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Ilmu Ekonomi dan Studi
Pembangunan

Judul Penelitian Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA INDUSTRI
PENGOLAHAN DI KOTA SEMARANG
(STUDI KECAMATAN TEMBALANG DAN
KECAMATAN GUNUNGPATI)**

Dosen Pembimbing : Arif Pujiyono, S.E., M.Si

Semarang, 20 November 2013

Dosen Pembimbing

Arif Pujiyono, S.E., M.Si.

NIP. 19711222 199 802 1004

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Teddy Adhadika
Nomor Induk Mahasiswa : C2B008069
Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Ilmu Ekonomi dan
Studi Pembangunan
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA INDUSTRI
PENGOLAHAN DI KOTA SEMARANG
(STUDI KECAMATAN TEMBALANG
DAN KECAMATAN GUNUNGPATI)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 3 Desember 2013

Tim Penguji :

1. Arif Pujiyono, S.E., M.Si (.....)
2. Prof. Dr. H. Purbayu Budi Santoso, MS. (.....)
3. Nenek Woyanti, SE, MSi (.....)

Mengetahui,
Pembantu Dekan I

Anis Chariri, SE., M.Com., Ph.D., Akt
NIP. 19670809 199203 1001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Teddy Adhadika, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Di Kota Semarang adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 20 November 2013

Yang membuat pernyataan,

Teddy Adhadika

NIM. C2B008069

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

" Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku dan matiku, hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam"

(Al-An'am: 162)

" Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain "

(Al-Insyirah: 6-7)

"Kesabaran merupakan perkara yang amat dicintai oleh Allah dan sangat dibutuhkan seorang muslim dalam menghadapi ujian atau cobaan yang dialaminya. Sebagaimana dalam firman-Nya : "(Allah mencintai orang-orang yang sabar)"

(QS. Al Imran : 146)

" Sebaik-baik manusia diantaramu adalah yang paling banyak manfaat bagi orang lain"

(H.R. Bukhari)

" Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna "

(Einstein)

Kupersembahkan skripsi ini untuk Ayah dan Ibu, Kakak dan orang-orang terdekatku yang selalu memberikan Semangat, Kasih sayang dan perhatian dengan setulus hati

ABSTRACT

Increasing the amount of labor that is not accompanied by an increase in worker performance that will affect the production process and will ultimately impede labor productivity. This study aims to analyze the influence of education, wages, incentives, social assurance and work experience on labor productivity in the city of Semarang.

This research used primary data and secondary data. Primary data obtained by the method of interviewing a sample of 100 people labor in the city of Semarang, and secondary data obtained in the form of a ready-made form of publication such as the data from the Central Bureau of Statistics (BPS) Jawa Tengah. The analysis tool used is the mathematical models Multiple Linear Regression by SPSS 17.0 program.

The results showed that of the five independent variables, only four variables that significantly affect the productivity of labor is education, wages, incentives and work experience, while not significant is the social assurance. Coefficient of determination value of 0.823 which means that labor productivity can be explained by the variable factors of education, wages, incentives and work experience is 82,3 percent. While the remaining 17,7 percent of labor productivity can be explained by other variables that is not included in the analysis model in this research.

Keywords : education, wages, incentives, social assurance, work experience, labor productivity.

ABSTRAK

Peningkatan jumlah tenaga kerja yang tidak disertai dengan peningkatan kinerja pekerja akan mempengaruhi proses produksi dan pada akhirnya akan menghambat produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan metode wawancara terhadap sampel sebanyak 100 orang tenaga kerja yang ada di Kota Semarang, dan data sekunder diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi yang terkait seperti data dari Badan Pusat Statistik (BPS) JawaTengah. Adapun alat analisis yang digunakan adalah model matematis Regresi Linear Berganda dengan program SPSS 17,0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya empat variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu pendidikan, upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah jaminan sosial. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,823 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor variabel pendidikan, upah, insentif dan pengalaman kerja sebesar 82,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar 17,7 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

Kata kunci : pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial, pengalaman kerja,

produktivitas tenaga kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala hidayah, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Skripsi ini adalah karya yang tidak dapat penulis selesaikan tanpa adanya bantuan, dorongan, ketulusan, keramahan serta kebaikan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Allah SWT atas segala limpahan berkah, rahmat, nikmat, hidayah dan anugrah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Arif Pujiyono, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan segala kemudahan, nasehat, saran, pengarahan dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Nenek Woyanti, S.E, M.Si selaku dosen wali yang dengan tulus memberikan bimbingan dan kemudahan selama penulis menjalani studi di Universitas Diponegoro Semarang.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis khususnya jurusan IESP yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan kepada penulis.

6. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP yang telah banyak membantu penulis.
7. Seluruh responden dalam penelitian ini yang berperan sebagai sumber data dalam penyusunan skripsi ini.
8. Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Jawa Tengah, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Semarang yang telah memberikan bantuan berupa data dan referensi yang bermanfaat.
9. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Mulyono dan Ibu Sri Yuningsih yang telah dengan penuh kesabaran membesarkan, mendidik, selalu memberikan doa, semangat, motivasi serta memberikan segalanya baik materil maupun immateril demi kebaikan penulis. Semoga penulis bisa menjadi anak yang membahagiakan dan membanggakan ibu dan bapak Amin. serta kakakku sodara-soadarku atas segala doa, dukungan, motivasi dan kasih sayangnya.
10. Yang terkasih Lintan Gupita Prasedyawati terima kasih telah menemaniku dalam keadaan apapun, memberikan semangat untukku dan yang selalu mendoakan yang terbaik untukku.
11. Sahabat-sahabatku: Haryo Setiaji, Mohammad Efendi, Ardana Indra, Rahadian Anas, Yudho Dito, Tresna Maulana, Azhar Putera Kurniawan, Arif Rahman, Frederikus Galuh, Mahocca Swangga, Nailul Huda, Ferry Felsafa, Benedictus Riandoko, Wahyu Hiskia, Fitria Majid, Niken Agustin, Fanita Osha Tazkia, Katrin Retno yang telah memberikan

semangat, saling bertukar pikiran, berfikir bersama, harapan bersama dalam satu tujuan.

12. Terima kasih Teman-teman seperjuangan IESP Reg I 2008 semuanya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu untuk cinta, kasih sayang, persahabatan, pertemanan, tugas kelompok, penelitian-penelitian, KKL, makrab, foto-foto angkatan. Senang mengenal dan bersama-sama kalian selama ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan kuliah penulis dari awal sampai akhir.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan dan menghargai setiap kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 20 November 2013

Penulis

Teddy Adhadika
NIM. C2B008069

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	19
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	21
1.4 Sistematika Penulisan.....	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	24
2.1.1 Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja.....	24
2.1.2 Teori Penawaran.....	28
2.1.3 Teori Penawaran Tenaga Kerja.....	30
2.1.3.1 Teori Fungsi Produksi.....	30
2.1.3.2 Teori Labor.....	31
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja.....	33
2.1.4 Defenisi Produktivitas	35
2.1.4.1 Manfaat Pemasarakatan Produktivitas.....	36
2.1.4.2 Tingkat Produktivitas Individu.....	38
2.1.5 Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen	42
2.1.5.1 Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	42
2.1.5.2 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	43
2.1.5.3 Hubungan antara Insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	43

2.1.5.4	Hubungan antara Jaminan Sosial dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	43
2.1.5.5	Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	44
2.2	Penelitian Terdahulu	44
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	48
2.4	Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
3.2	Populasi dan Sampel	52
3.2.1	Populasi.....	52
3.2.2	Sampel.....	53
3.3	Jenis dan Sumber Data	57
3.4	Metode Pengumpulan Data	58
3.5	Metode Analisis	59
3.5.1	Analisis Regresi Berganda.....	59
3.6	Pengujian Asumsi Klasik	60
3.6.1	Deteksi Multikolinearitas.....	60
3.6.2	Deteksi Autokorelasi	61
3.6.3	Deteksi Heteroskedastisitas.....	62
3.6.4	Deteksi Normalitas	63
3.7	Deteksi Statistik Analisis Regresi.....	63
3.7.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	64
3.7.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji-F).....	64
3.7.3	Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji-t)	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	67
4.1.1	Letak Geografis.....	67
4.1.2	Kondisi Demografi.....	68
4.1.2.1	Banyaknya Penduduk Menurut Kelompok Usia dan Jenis Kelamin.....	69
4.1.2.2	Banyaknya Penduduk Menurut Pendidikan.....	70
4.1.2.3	Keadaan Penduduk Menurut Mata Pencaharian.....	72
4.2	Karakteristik Responden.....	74
4.2.1	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	74
4.2.2	Karakteristik Responden Menurut Upah	75
4.2.3	Karakteristik Responden Menurut Insentif	76
4.2.4	Responden Menurut Jaminan Sosial.....	77

4.2.5	Responden Menurut Pengalaman Kerja.....	77
4.3	Analisis Data.....	78
4.3.1	Deteksi Asumsi Klasik	79
4.3.1.1	Deteksi Multikolinearitas	79
4.3.1.2	Deteksi Autokorelasi	80
4.3.1.3	Deteksi Heteroskedastisitas.....	81
4.3.1.4	Deteksi Normalitas.....	82
4.3.2	Pengujian Statistik Analisis Regresi.....	84
4.3.2.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	84
4.3.2.2	Uji Model (Uji F).....	85
4.3.2.3	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	85
4.4	Pembahasan Dan Interpretasi Hasil.....	88
4.4.1	Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	88
4.4.2	Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	89
4.4.3	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	90
4.4.4	Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	90
4.4.5	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	91
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	92
5.2	Keterbatasan	93
5.3	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA		95
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Produk Regional Domestik Bruto Per kapita Atas Dasar Harga Konstan 2000 Menurut Provinsi Di Pulau Jawa Tahun 2006-2010 (dalam ribu rupiah).....	3
Tabel 1.2 Kontribusi Masing-Masing Sektor Terhadap PDRB Tahun 2006-2010 (dalam persen).....	5
Tabel 1.3 Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2007-2010.....	6
Tabel 1.4 Tenaga Kerja, PDRB Atas Dasar Harga Konstan dan Produktivitas Industri Pengolahan Di Kota Semarang Tahun 2006-2010.....	7
Tabel 1.5 Banyak Penduduk dan TPAK Kota Semarang Tahun 2006-2010.....	10
Tabel 1.6 Banyaknya Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan Di Kota Semarang Tahun 2006-2010 (Dalam persen %)......	12
Tabel 1.7 Upah Minimum Kota Semarang Tahun 2006 – 2010.....	13
Tabel 1.8 Perkembangan Kesejahteraan Program Sosial Tenaga Kerja Dan Realisasi Pembayaran Jaminan Di Kota Semarang 2006-2010.....	17
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1 Perhitungan Jumlah Sampel di Tiap Kecamatan.....	55
Tabel 3.2 Kode Klasifikasi Industri Pengolahan.....	56
Tabel 4.1 Luas Wilayah, Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk Tahun 2010.....	68
Tabel 4.2 Banyaknya Penduduk Menurut Kelompok Usia dan Jenis Kelamin di Kecamatan Tembalang dan Gunungpati Tahun 2010.....	69
Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan di Kecamatan Tembalang Tahun 2006-2010.....	70
Tabel 4.4 Jumlah Penduduk Menurut Pendidikan Kecamatan Gunungpati Tahun 2006-2010.....	71
Tabel 4.5 Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencarian di Kecamatan Tembalang Tahun 2006-2010.....	73
Tabel 4.6 Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencarian di Kecamatan Gunungpati Tahun 2006-2010.....	73
Tabel 4.7 Jumlah Responden Menurut Pendidikan di Kota Semarang	

Tahun 2013.....	74
Tabel 4.8 Jumlah Responden Menurut Upah di Kota Semarang	
Tahun 2013.....	75
Tabel 4.9 Jumlah Responden Menurut Insentif.....	76
Tabel 4.10 Responden Menurut Jaminan Sosial.....	77
Tabel 4.11 Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja.....	78
Tabel 4.12 Pengujian Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.13 Pengujian Durbin Watson	80
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi.....	84
Tabel 4.15 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	85
Tabel 4.16 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja.....	26
Gambar 2.2 Kurva Penawaran.....	29
Gambar 2.3 Kurva Indifferen Individu.....	31
Gambar 2.4 Perbedaan Preferensi Antara Bekerja dan Waktu Senggang.....	32
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	48
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot.....	82
Gambar 4.2 Uji normalitas.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner.....	98
Lampiran B Profil Responden.....	103
Lampiran C Data Mentah.....	110
Lampiran D <i>Print Out Regression</i>	113
Lampiran E Dokumentasi.....	118

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh negara-negara berkembang diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya. Namun dalam mencapainya sering dihadapkan pada masalah-masalah pokok seperti pengangguran, ketimpangan distribusi pendapatan, kemiskinan dan ketidakseimbangan ekonomi antar daerah (Lestariningsih, 2006).

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2008). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih-lebih bagi negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada sektor industri, merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada sektor industri tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi kerja dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur manusianya. Pada saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang harus diperhatikan, perlu diperhatikan pula faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatam produktivitas tenaga kerja. Apabila faktor-faktor ini diperhatikan pihak industri, maka akan bermanfaat pula bagi industri tersebut dalam meningkatkan efisiensi industri.

Tuntutan modernisasi memang membuat suatu negara tidak dapat terlepas dari industrialisasi, termasuk Indonesia. Era globalisasi ekonomi yang disertai dengan pesatnya perkembangan teknologi, berdampak sangat ketatnya persaingan dan cepatnya terjadi perubahan lingkungan usaha. Produk-produk hasil manufaktur di dalam negeri saat ini begitu keluar dari pabrik langsung berkompetisi dengan produk luar. Dunia usaha pun harus menerima kenyataan bahwa pesatnya perkembangan teknologi telah mengakibatkan cepat usangnya fasilitas produksi. Dalam melaksanakan proses pembangunan industri, keadaan tersebut merupakan kenyataan yang harus dihadapi serta harus menjadi pertimbangan yang menentukan dalam setiap kebijakan yang akan dikeluarkan, sekaligus merupakan paradigma baru yang harus dihadapi oleh negara manapun dalam melaksanakan proses industrialisasi negaranya.

Tantangan utama yang dihadapi oleh industri nasional saat ini adalah kecenderungan penurunan daya saing industri di pasar internasional. Penyebabnya antara lain adalah meningkatnya biaya energi, ekonomi biaya tinggi, penyelundupan serta belum memadainya layanan birokrasi. Tantangan berikutnya adalah kelemahan struktural sektor industri itu sendiri, seperti masih lemahnya keterkaitan antar industri, baik antara industri hulu dan hilir maupun antara industri besar dengan industri kecil menengah, belum terbangunnya struktur klaster (*industrial cluster*) yang saling mendukung, adanya keterbatasan berproduksi barang setengah jadi dan komponen di dalam negeri, keterbatasan industri berteknologi tinggi, kesenjangan kemampuan ekonomi antar daerah, serta ketergantungan ekspor pada beberapa komoditi tertentu. Sementara itu, tingkat

utilisasi kapasitas produksi industri masih rata-rata di bawah 70 persen, dan ditambah dengan masih tingginya impor bahan baku, kemampuan sektor industri dalam upaya penyerapan tenaga kerja masih terbatas (Idris, 2007).

Tabel 1.1 dapat diketahui pada tahun 2006 hingga 2010 provinsi yang memiliki rata-rata PDRB per kapita tertinggi adalah Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp 38.341.000,00. Dalam PDRB per kapita menurut Provinsi di Pulau Jawa, Provinsi Jawa Tengah memiliki jumlah terendah jika dibandingkan dengan provinsi lainnya. Provinsi Jawa Tengah memiliki rata-rata PDRB perkapita sebesar Rp.5.173.000,00. Rendahnya PDRB per kapita Provinsi Jawa Tengah jika dibandingkan dengan provinsi lain mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan penduduk Jawa Tengah lebih rendah dengan provinsi-provinsi lain di Pulau Jawa.

Tabel 1.1
Produk Regional Domestik Bruto Per kapita Atas Dasar Harga Konstan
2000 Menurut Provinsi Di Pulau Jawa Tahun 2006-2010
(dalam ribu rupiah)

Provinsi	Tahun				
	2006	2007	2008	2009	2010
DKI Jakarta	34.837	36.733	38.671	40.269	41.196
Jawa Barat	6.480	6.799	7.092	7.292	7.476
Jawa Tengah	4.690	4.914	5.143	5.346	5.774
DI.Yogyakarta	5.157	5.326	5.538	5.726	6.085
Jawa Timur	7.393	7.801	8.220	8.588	9.133
Banten	6.634	6.903	7.165	7.363	8.313
Jawa	8.228	8.648	9.067	9.047	10.072
Indonesia	7.982	8.326	8.683	8.975	10.690

Sumber : BPS, PDRB Provinsi di Indonesia 2011

Berdasarkan Tabel 1.1 dibandingkan dengan provinsi-provinsi lain di pulau Jawa, nilai *output* maupun laju pertumbuhan ekonomi provinsi Jawa Tengah relatif paling rendah, artinya pertumbuhan sektor industri pengolahan

masih berupa pertumbuhan ekonomi yang rendah. Di samping persoalan tersebut, masalah regional yang masih harus menjadi perhatian pemerintah provinsi Jawa Tengah adalah meningkatkan kinerja sektor industri pengolahan. Sebagai salah satu sektor yang berperan besar dalam pertumbuhan ekonomi selain sektor pertanian, sudah sepatutnya sektor industri pengolahan dapat dioptimalkan dengan cara meningkatkan nilai total faktor produktivitasnya. Dengan meningkatkan nilai total faktor produktivitas diharapkan sektor industri akan mampu menciptakan produk yang berdaya saing tinggi.

Pertumbuhan ekonomi yang didasarkan pada pertumbuhan produktivitas, yaitu produktivitas total yang seimbang antara pertumbuhan investasi modal dan pertumbuhan SDM (*human capital/ knowledge*) akan menghindarkan dari pertumbuhan ekonomi yang semu. Pada sektor perekonomian dengan klasifikasi 9 sektor, ada tiga sektor yang mempunyai porsi terbesar dalam PDRB Jawa Tengah, yaitu sektor industri pengolahan, sektor perdagangan, hotel dan restoran dan sektor pertanian serta sektor jasa-jasa. Sektor lain seperti sektor bangunan, sektor pengangkutan, sektor keuangan, listrik dan sektor pertambangan tidak begitu dominan.

Pada Tabel 1.2 kontribusi tiga sektor paling besar terhadap PDRB di Provinsi Jawa Tengah adalah industri pengolahan, perdagangan, hotel dan restoran dan yang ketiga sektor pertanian. Industri pengolahan setiap tahunnya berkontribusi terhadap PDRB Jawa Tengah sebesar >30%. Sektor perdagangan, hotel dan restoran berkontribusi rata-rata sebesar 21%. Pada sektor pertanian kontribusinya selalu mengalami penurunan setiap tahunnya, pada tahun 2006

sebesar 20,57% menjadi 18,69% pada tahun 2010. Hal ini dikarenakan oleh pesatnya pertumbuhan industri yang saat ini mulai menggeser kontribusi sektor pertanian. Kota Semarang, Pekalongan, Tegal dan Surakarta didominasi oleh sektor industri dan perdagangan.(Badan Pusat Statistik, Jawa Tengah dalam angka, 2010).

Tabel 1.2
Kontribusi Masing-Masing Sektor Terhadap PDRB
Tahun 2006-2010 (dalam persen)

Sektor	2006	2007	2008	2009	2010
Pertanian	20,57	20,03	19,96	19,30	18,69
Pertambangan dan galian	1,11	1,12	1,10	1,11	1,12
Industri pengolahan	31,98	31,97	31,68	32,51	32,83
Listrik,Gas dan air	0,83	0,84	0,84	0,84	0,86
Bangunan	5,61	5,69	5,75	5,83	5,89
Perdagangan, hotel dan restoran	21,11	21,30	21,23	21,38	21,42
Pengangkutan dan komunikasi	4,95	5,06	5,16	5,20	5,24
Keuangan	3,58	3,62	3,71	3,79	3,76
Jasa	10,25	10,36	10,57	10,03	10,18

Sumber: BPS, Jawa Tengah Dalam Angka 2011

Sumbangan sektor industri pengolahan terhadap pertumbuhan ekonomi Jawa Tengah yang memberikan sumbangan tertinggi menunjukkan bahwa sektor industri pengolahan masih menjadi tulang punggung perekonomian Jawa Tengah selain sektor pertanian. Hal ini terlihat juga pada kemampuan sektor industri pengolahan yang pada tahun 2010 mampu menyerap tenaga kerja sebesar 17,81 % dari total seluruh angkatan kerja. Untuk itu, pembangunan di sektor industri masih menjadi prioritas utama pembangunan ekonomi tanpa mengesampingkan sektor lain (Badan Pusat Statistik, Jawa Tengah, 2010).

Tabel 1.3
Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja
Menurut Lapangan Pekerjaan Utama
Tahun 2007-2010

Sektor	2007	2008	2009	2010
Pertanian	37,7	36,84	37,04	35,53
Pertambangan	0,9	0,86	0,77	0,74
Industri	17,0	17,48	16,78	17,81
Listrik, Gas & Air	0,2	0,14	0,18	0,12
Bangunan	6,9	6,51	6,49	6,62
Perdagangan	21,0	21,05	21,86	21,43
Angkutan dan Pergudangan	4,5	4,63	4,30	4,20
Keuangan	0,9	1,09	0,98	1,14
Jasa	11,0	11,40	11,60	12,41

Sumber: Badan Pusat Statistik, Jawa Tengah, 2010

Sektor industri pengolahan merupakan sektor terpenting dalam ekonomi nasional dan bersifat sangat dinamis. *Linkages* dengan sektor lain sangat besar dan luas. Pertumbuhannya dapat mendorong dan menarik pertumbuhan sektor lainnya karena sektor industri memerlukan input dari dan outputnya banyak dipakai oleh sektor lain. Karena itu sering dipercaya mesin pertumbuhan nasional. Perkembangan sektor industri pengolahan merupakan yang tercepat dibandingkan dengan sektor-sektor lain dan telah dapat menyediakan kesempatan kerja yang sangat berarti dan produktif. Lain halnya dengan sektor lain seperti jasa-jasa dan pertanian yang banyak menampung tenaga kerja informal yang kurang produktif. (Depnakertrans, 2003).

Tabel 1.4
Tenaga Kerja, PDRB Atas Dasar Harga Konstan dan Produktivitas Industri
Pengolahan Di Kota Semarang
Tahun 2006-2010

Tahun	Tenaga Kerja	%	PDRB	%	Produktivitas	%
2006	192.473	-	4.724.893.430.000	4,81	24.548.344	-
2007	152.557	-20,74	4.998.705.580.000	5,80	32.766.150	33,48
2008	152.606	0,03	5.236.514.980.000	4,76	34.313.952	4,72
2009	168.991	10,74	5.465.109.040.000	4,37	32.339.646	-5,75
2010	171.712	1,61	5.732.672.010.000	4,90	33.385.390	3,23

Sumber : BPS Jawa Tengah, diolah (2006-2010)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tenaga kerja sektor industri pengolahan mengalami fluktuatif, PDRB mengalami peningkatan pada tahun 2006 sampai tahun 2010 dan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2007 sampai tahun 2009 mengalami penurunan secara relatif, pada tahun 2010 meningkat secara tidak absolute sebesar 3,23 persen. Persentase peningkatan produktivitas tertinggi terjadi pada tahun 2007 yaitu 33,48 dan terendah terjadi pada tahun 2009 yaitu sebesar -5,75.

Karakteristik industri pengolahan Kota Semarang yang sebagian besar merupakan industri menengah, menghadapi berbagai permasalahan-permasalahan seperti permasalahan industri menengah pada umumnya. Permasalahan utama yang dihadapi oleh industri menengah adalah sulitnya mengembangkan kapasitas industri karena kurangnya inovasi, keterbatasan sumber daya manusia yang rendah dan tidak siap, kurang dalam kemampuan manajemen dan bisnis, serta terbatasnya kemampuan akses informasi untuk membaca peluang pasar serta mensiasati perubahan pasar yang cepat (Idris, 2007).

Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan permasalahan utama yang dihadapi namun perlu dipertimbangkan kontribusi masing – masing penggunaan input terhadap output yang dihasilkan tentunya akan semakin memudahkan melihat kemungkinan adanya perubahan proporsi penggunaan input yang akan digunakan atau dengan kata lain bagaimana tingkat substitusi antar faktor produksi.

Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat (Arsyad, 2003). Oleh karena itu, pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dan masyarakat yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Membangun kesejahteraan rakyat adalah meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat yang layak dan bermartabat dengan memberi perhatian utama pada tercukupinya kebutuhan dasar yaitu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan dan lapangan kerja.

Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Manusia merupakan tenaga kerja selain sebagai input pembangunan, juga

merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri (Ananta dan Bambang Trisilo,1990).

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal, dan teknologi. Di Indonesia sendiri dimana jumlah penduduk mencapai 220 juta orang, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar sekali untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Kota Semarang merupakan salah satu kota di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki jumlah penduduk tinggi sehingga angkatan kerja tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Banyak Penduduk dan TPAK
Kota Semarang Tahun 2006-2010

Tahun	Jumlah Penduduk		TPAK (%)
	Jiwa	Peningkatan Relatif (%)	
2006	1.434.132	-	72,47
2007	1.454.549	1,42	62,30
2008	1.481.640	1,87	63,74
2009	1.506.924	1,71	66,24
2010	1.555.984	3,25	67,00

Sumber : BPS Jawa Tengah, diolah (2006-2010)

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu tahun 2006 sampai 2010, jumlah penduduk Kota Semarang cenderung meningkat secara absolut namun secara relatif bersifat fluktuatif setiap tahunnya. Persentase peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 3,25 % dan terendah terjadi pada tahun 2007 yaitu sebesar 1,42 %. Peningkatan juga terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 1,87 %. Dengan jumlah penduduk yang tinggi berarti jumlah angkatan kerja bertambah sehingga TPAK di Kota Semarang juga tinggi. TPAK Kota Semarang mengalami peningkatan setiap tahunnya kecuali pada tahun 2007 yaitu sebesar 62,30 %, padahal tahun sebelumnya (2006) mencapai 72,47 %. Angka ini sekaligus menjadi persentase TPAK tertinggi, sedangkan terendah terjadi pada tahun 2007 yaitu 62,30 %. Partisipasi angkatan kerja yang banyak tersebut diharapkan akan mampu memacu meningkatkan kegiatan ekonomi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya, jumlah penduduk yang banyak tidak selalu memberikan dampak yang positif terhadap kesejahteraan.

Jumlah tenaga kerja yang cukup banyak harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya, sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah (Sinungan,1995).

Menurut Mulyadi dalam penelitian Oktaviana (2011), tingkat produktivitas tenaga kerja digambarkan dari rasio PDRB terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan. Jadi, produktivitas itu sendiri merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja tersebut.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Tabel 1.6 menunjukkan jumlah penduduk di Kota Semarang ditinjau dari tingkat pendidikan yang ditamatkan.

Tabel 1.6
Banyaknya Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan
Di Kota Semarang Tahun 2006-2010
(Dalam persen %)

Tahun	Tidak sekolah	Belum/Tidak tamat SD	SD	SMP	SMA	Akademi/Universitas
2006	6.69	18.42	23.42	20.77	21.61	9.07
2007	6.69	18.42	23.42	20.77	21.61	9.07
2008	6.69	18.43	23.41	20.76	21.60	9.09
2009	6.71	18.37	23.45	20.80	21.64	9.01
2010	6.54	11.60	94.99	71.49	56.52	9.92
Rata-rata	6.56	16.64	43.18	35.29	31.18	9.13

Sumber : BPS Kota Semarang, diolah (2006-2011)

Tabel 1.6 menunjukkan banyaknya penduduk berusia 15 tahun ke atas menurut tingkat pendidikan di Kota Semarang tahun 2006-2010 yang mengalami fluktuatif. Jika dilihat dari rata-rata setiap tahunnya, maka lulusan tertinggi adalah lulusan SD sebanyak 43,18 %, kemudian diikuti oleh lulusan SMP sebanyak 35,29 % dan lulusan SMA sebanyak 31,18%. Rata-rata lulusan perguruan tinggi memiliki persentase yang cukup rendah, hanya sebesar 9,13%. Hal ini menunjukkan partisipasi sekolah di Kota Semarang khususnya pendidikan lanjutan dan tinggi masih relatif rendah.

Kondisi ini didukung oleh kurang meratanya kesempatan bagi sebagian penduduk dalam mengakses pendidikan di Kota Semarang. Padahal pendidikan merupakan salah satu hal yang memungkinkan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses

produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30). Untuk penjelasan upah minimum Kota Semarang selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 1.7.

Tabel 1.7
Upah Minimum Kota Semarang Tahun 2006 – 2010

Tahun	Upah Minimum		Tenaga Kerja	
	Jumlah (Rupiah)	Laju Pertumbuhan (%)	Jumlah (Orang)	Laju Pertumbuhan (%)
2006	586.000	23,73	51.413	-34,53
2007	650.000	10,92	52.108	1,35
2008	715.700	10,10	52.704	1,14
2009	838.500	17,15	65.550	24,37
2010	939.756	12,07	83.350	27,15

Sumber: Kota Semarang Dalam Angka BPS Tahun 2006-2010

Pada Tabel 1.7 terlihat bahwa dalam kurun tahun 2006 sampai 2010, upah minimum Kota Semarang cenderung meningkat secara absolut namun bersifat fluktuatif setiap tahunnya. Persentase peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2006 yaitu 23,7% dan terendah terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 10,1%. Sedangkan pada tahun 2009, terjadi lagi peningkatan sebesar 17,1% dan pada tahun 2011 meningkat menjadi Rp 961.323 atau 2,29%. Angka tersebut merupakan jumlah yang relatif tinggi mengingat upah minimum Provinsi Jawa Tengah yang hanya sebesar Rp.575.000,00 (BPS Jateng dalam angka, 2011). Kenaikan upah tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat. Pemerintah berusaha meningkatkan upah minimum dan menyeimbangkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sebagai tambahan informasi, dari seluruh kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah, Kota Semarang memiliki upah minimum tertinggi dan juga mampu menutupi KHL. Tidak mengherankan jika banyak angkatan kerja tertarik untuk bekerja di Kota Semarang. Secara teoritis, apabila tingkat upah tinggi, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya (Simanjuntak, 2001).

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Setiadi, 2009). Dapat diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja.

Selain pemberian upah tetap, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang digunakan adalah dengan pemberian upah insentif. Diharapkan dengan pemberian insentif, produktivitas karyawan dapat meningkat. Menurut Sarwoto dalam Sujatmoko (2007), insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya. Sedangkan insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, promosi jabatan kepada pekerja yang baik, pemberian tanda jasa dan berbagai penghargaan lainnya yang mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga otomatis meningkatkan produktivitas.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah adanya jaminan sosial. Menurut Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, disebutkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang

dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (Setiadi, 2009). Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian.

Perusahaan atau pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau
2. Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan

3. Bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
4. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

Berikut adalah data realisasi pembayaran jaminan tenaga kerja di Kota Semarang pada tahun 2006 hingga 2011.

Tabel 1.8
Perkembangan Kesejahteraan Program Sosial Tenaga Kerja
Dan Realisasi Pembayaran Jaminan
Di Kota Semarang 2006-2010

Tahun	Kepesertaan				Pembayaran Jaminan		
	Perusahaan (Unit)	%	Tenaga Kerja (jiwa)	%	Kasus (Unit)	%	Jaminan (Juta Rupiah)
2006	2.612	-0,50	299.662	0,39	758.376	19,18	51.471
2007	2.886	10,50	351.348	17,25	698.596	-7,88	72.859
2008	3.118	8,03	375.003	6,73	890.111	27,41	81.618
2009	3.368	8,08	400.250	6,73	824.243	-7,40	80.234
2010	3.825	13,56	433.003	8,18	398.157	-51,69	116,252

Sumber : BPS Kota Semarang dalam Angka, 2011

Tabel 1.8 menunjukkan pembayaran jaminan sosial oleh perusahaan terhadap para pekerjanya di Kota Semarang dari tahun 2006-2010. Data tersebut menunjukkan perkembangan yang fluktuatif. Secara keseluruhan terjadi peningkatan drastis pada tahun 2007 baik jumlah kepesertaan perusahaan maupun kasus pembayaran jaminan. Pada tahun 2006 hanya terdapat -0,50 % peningkatan

perusahaan yang mengikuti program jaminan sosial, kemudian pada tahun 2007 jumlah tersebut naik mencapai 10,50 %. Jumlah ini merupakan jumlah yang sangat tinggi, karena peningkatannya lebih dari 10 kali lipat. Begitu pula dengan kasus pembayaran jaminan, pada tahun 2006 sebesar 19,18 % kemudian pada tahun 2007 mengalami penurunan menjadi -7,88 %. Peningkatan yang sangat drastis ini disebabkan oleh terjadinya krisis moneter pada tahun 2000, dimana banyak terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada sebagian besar perusahaan di Indonesia. Oleh karena itu, pada tahun berikutnya yakni tahun 2001, perusahaan yang hendak merekrut kembali tenaga kerja melakukan strategi dengan meningkatkan pemberian jaminan sosial kepada para pekerjanya sehingga pekerja tidak perlu merasa takut was-was dan takut terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2001, peristiwa penurunan pembayaran jaminan juga terjadi di Kota Semarang. Pada tahun 2003 dan 2006 misalnya, jumlah perusahaan yang mengikuti program jaminan sosial mengalami penurunan, persentasenya turun menjadi -3,90 dan -0,50. Begitu pula dengan kasus pembayaran jaminan, penurunan paling rendah terjadi pada tahun 1999 sebanyak -68,80%.

Pemberian jaminan sosial ini akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pekerja di Kota Semarang. Saat seseorang merasa aman dan nyaman dalam bekerja, maka akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja seseorang dan ketika pekerja merasa tidak nyaman bekerja di suatu tempat, maka hal tersebut akan mempengaruhi dan mengakibatkan turunnya kinerja pekerja tersebut.

Hal selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah pengalaman kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya (Amron, 2009).

Berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menganalisis pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dengan studi kasus di Kota Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Kota Semarang memiliki jumlah penduduk dan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) yang tinggi sebesar 67,00 %. Tingginya jumlah penduduk dan angkatan kerja tersebut diharapkan akan mampu memacu peningkatan kegiatan ekonomi yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya, jumlah penduduk yang banyak tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan. Di butuhkan masyarakat dengan kemampuan memadai untuk bisa mencapai kesejahteraan tersebut, dengan kata lain dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan produksi yang pada akhirnya meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai tulang punggung pembangunan ekonomi, industri pengolahan baik di Indonesia, Jawa Tengah maupun di Kota Semarang secara khusus masih jauh dari harapan. Dengan peran yang mampu menyerap tenaga kerja dan menyumbang angka pertumbuhan ekonomi yang tinggi, produk – produk industri dalam negeri kurang mampu bersaing dengan produk negara lain.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang memungkinkan masyarakat bersaing dalam dunia kerja. Pada kenyataan, Kota Semarang memiliki partisipasi sekolah khususnya pendidikan lanjutan dan tinggi yang rendah. Kondisi rendahnya tingkat pendidikan di Kota Semarang ini akan mempengaruhi kinerja dari tenaga kerja yang otomatis akan mempengaruhi proses produksi dan pada akhirnya akan menghambat pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas maka pertanyaan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dan kegunaan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui apa yang hendak dicapai dan manfaat yang akan diperoleh dengan adanya penelitian ini.

1.3.1 Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.
3. Menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.
4. Menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.
5. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat baik bagi peneliti sendiri, bagi masyarakat, maupun pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Menambah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang khususnya dalam hal peningkatan produktivitas tenaga kerja industri

pengolahan dan sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan.

2. Bagi pelaku industri, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengembangkan industri mereka agar memiliki tingkat produktivitas yang baik.
3. Bagi pembuat kebijakan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan terutama untuk meningkatkan produktivitas industri pengolahan.
4. Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil dan Pembahasan, serta Bab V Penutup. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang variabel penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

membahas hasil penelitian yang meliputi deskripsi objek penelitian, menguraikan hasil analisis data dan interpretasinya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi penutup, kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

Dalam landasan teori ini dijabarkan teori-teori yang mendukung serta membantu dalam memecahkan masalah penelitian. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Dalam hal yang tergolong tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda-beda antara satu negara dengan negara yang lain, seperti di Indonesia batas usia kerja minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai angkatan kerja (Dumairy, 2001).

2.1.1. Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

Menurut Sudarsono (1998), tenaga kerja merupakan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pengertian umum tersebut sesuai dengan pengertian tenaga kerja yang tercantun dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan

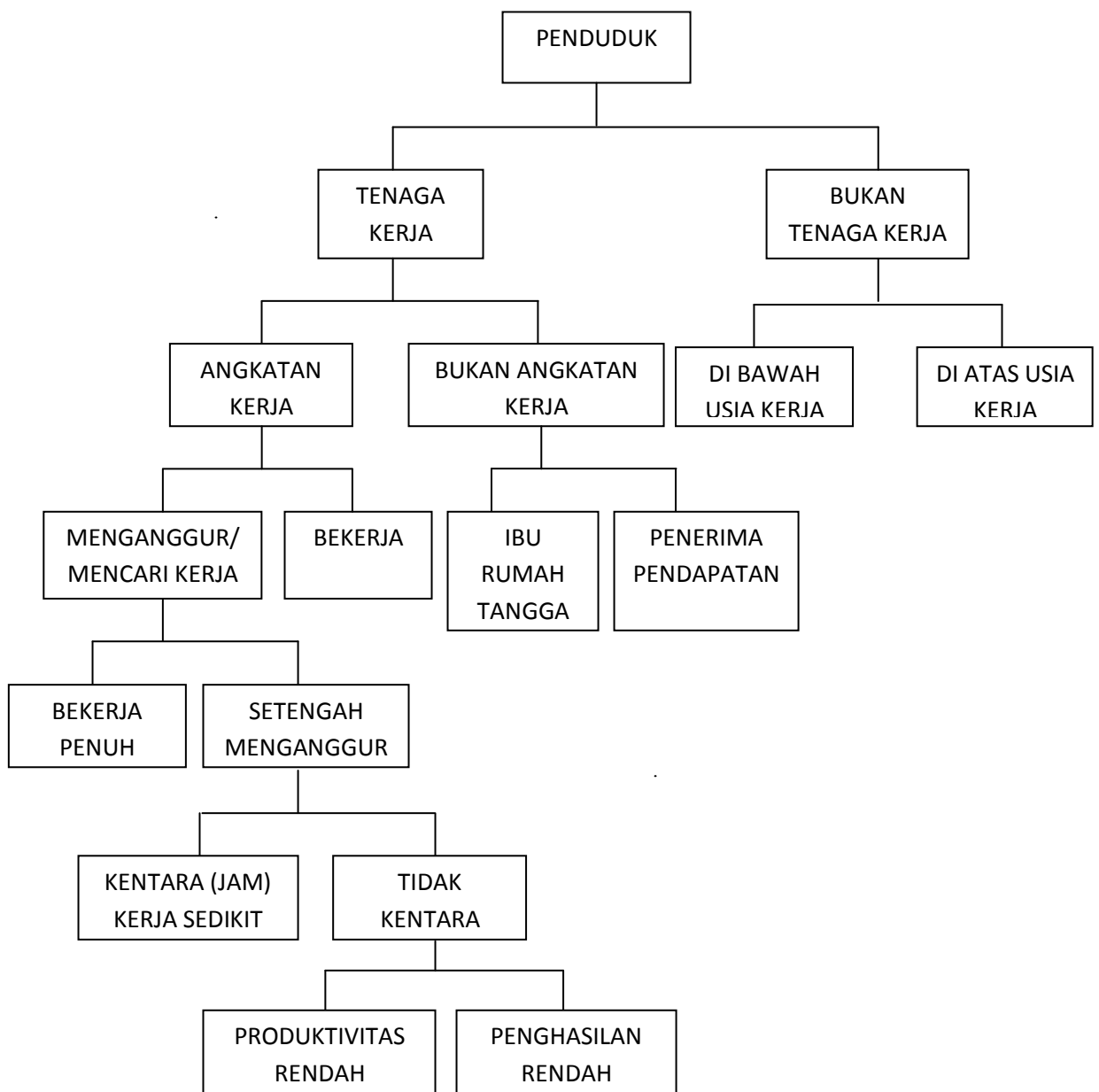
barang dan jasa. Pengertian yang kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power* (Simanjuntak, 2001). Kedua pengertian SDM tersebut mengandung : (1) aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja, dan (2) aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi. Pengertian di atas juga menegaskan bahwa SDM mempunyai peranan sebagai faktor produksi, dan sebagaimana halnya dengan faktor-faktor produksi yang lain, SDM sebagai faktor produksi juga terbatas.

Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (seperti : modal, bahan baku, mesin dan tanah). Tenaga kerja berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi.

Didefinisi tenaga kerja menurut BPS adalah semua orang yang biasanya berkerja di perusahaan, baik berkaitan dengan produksi maupun administasi. Tiap negara mempunyai batas umur tenaga kerja yang berbeda karena situasi tenaga kerja di tiap negara berbeda. Di Indonesia dipilih batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimum (Simanjuntak, 2001). Namun mulai Tahun 2000, BPS menggunakan batas usia tenaga kerja 15 tahun. Ini berdasarkan kenyataan bahwa

dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.

Gambar 2.1
Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber : Simanjuntak, 2001

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Ada dua yang termasuk dalam angkatan kerja, yaitu (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2009), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah:

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah :
 - a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.
 - b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah :
 - Pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.
 - Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.
 - Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang dan lain-lain.
2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu :
 - a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.

- b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
- c) Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

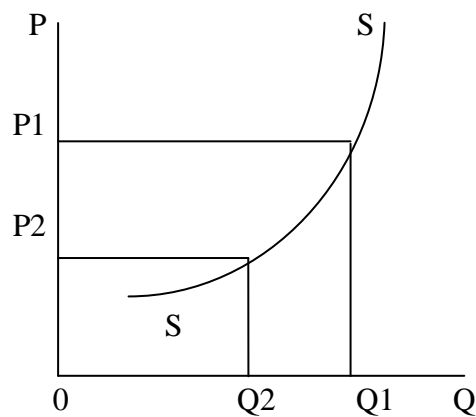
Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar atau mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja, serta penerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pension atau penderita cacat) (Simanjuntak, 2001).

2.1.2. Teori Penawaran

Terdapatnya permintaan akan suatu barang dalam suatu aktivitas ekonomi belum tentu merupakan syarat untuk mewujudkan transaksi dalam pasar. Permintaan akan dapat dipenuhi apabila para penjual atau perusahaan dapat menyediakan barang yang diminta tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkah laku penjual atau perusahaan dalam menawarkan barang-barang yang diperlukan tersebut, salah satunya adalah harga. Harga suatu barang atau jasa selalu dipandang sebagai faktor yang sangat penting dalam menentukan penawaran barang. Oleh sebab itu, teori penawaran menumpukan perhatiannya kepada hubungan di antara tingkat harga dengan jumlah barang yang ditawarkan (Sukirno, 2008).

Hukum penawaran pada dasarnya mengatakan bahwa semakin tinggi harga suatu barang, semakin banyak jumlah barang yang ditawarkan oleh para penjual. Sebaliknya, makin rendah harga suatu barang, semakin sedikit jumlah barang yang ditawarkan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 2.2

Gambar 2.2
Kurva Penawaran



Sumber : Sukirno, 2008

Perusahaan harus menggunakan berbagai jenis input yaitu tenaga kerja, modal dan sumberdaya alam guna menghasilkan output yang dapat ditawarkan di pasar. Adanya perubahan di pasar barang, misalnya meningkatnya permintaan barang dan jasa maka perusahaan akan meresponnya dengan meningkatkan produksi. Peningkatan produksi tentu akan mempengaruhi permintaan faktor-faktor input tadi. Perusahaan akan memilih faktor produksi yang lebih menguntungkan dengan membandingkan biaya modal dan tenaga kerja yang terjadi di pasar modal dan pasar tenaga kerja (Nicholson, 2002).

2.1.3. Teori Penawaran Tenaga Kerja

Besarnya penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Simanjuntak, 2001). Seperti halnya dengan hukum penawaran barang, di mana semakin tinggi harga maka penawaran barang akan meningkat, begitu juga dengan penawaran tenaga kerja. Pada tingkat upah yang lebih tinggi penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah. Pada tingkat upah yang lebih rendah, jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga produsen akan meminta lagi tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja akan kembali meningkat.

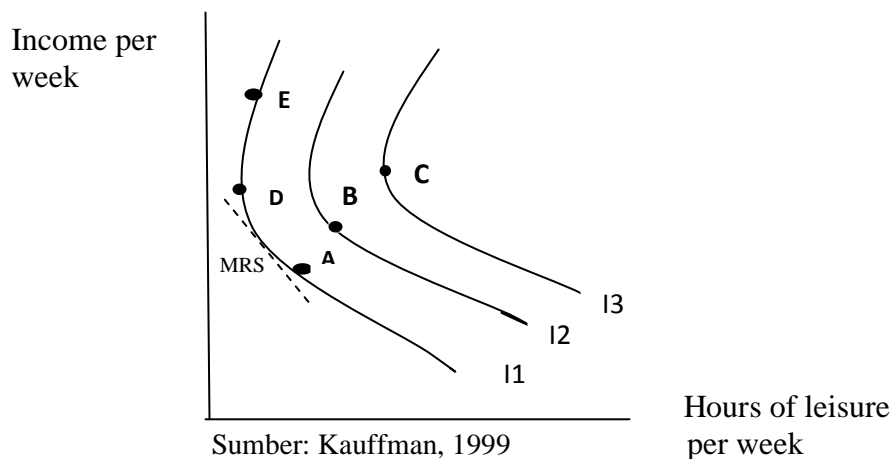
2.1.3.1. Teori Fungsi Produksi

Produsen merupakan pihak yang mengkoordinasi berbagai input untuk menghasilkan output. Seorang produsen dalam kegiatannya untuk menghasilkan output menginginkan agar tercapai efisiensi produksi. Dengan kata lain produsen berusaha untuk menekan ongkos produksi yang serendah-rendahnya dalam jangka waktu tertentu. Efisiensi dalam suatu proses produksi akan sangat ditentukan oleh proporsi masukan / input yang digunakan serta produktifitas masing-masing input untuk setiap tingkat penggunaannya dan masing-masing rasio antara masukan-masukan faktor produksi tersebut. Faktor produksi merupakan hal yang mutlak dalam proses produksi karena tanpa faktor produksi kegiatan produksi tidak akan menggambarkan teknologi yang dipakai oleh suatu perusahaan, suatu industri atau suatu perekonomian secara keseluruhan (Boediono, 2001).

2.1.3.2 Teori Labor

Satu minggu terdiri dari 168 jam dan masing-masing individu berbeda dalam mengalokasikan jumlah jam tersebut untuk berbagai aktivitas. Masing-masing individu diasumsikan mempunyai kebutuhan biologis yang tetap seperti makan, tidur dan lain sebagainya yang membutuhkan waktu kurang lebih sebanyak 68 jam per minggunya sehingga terdapat waktu 100 jam dalam satu minggu untuk menentukan pilihan bagi masing-masing individu yang dialokasikan untuk bekerja dan waktu senggang (Kauffman, 1999).

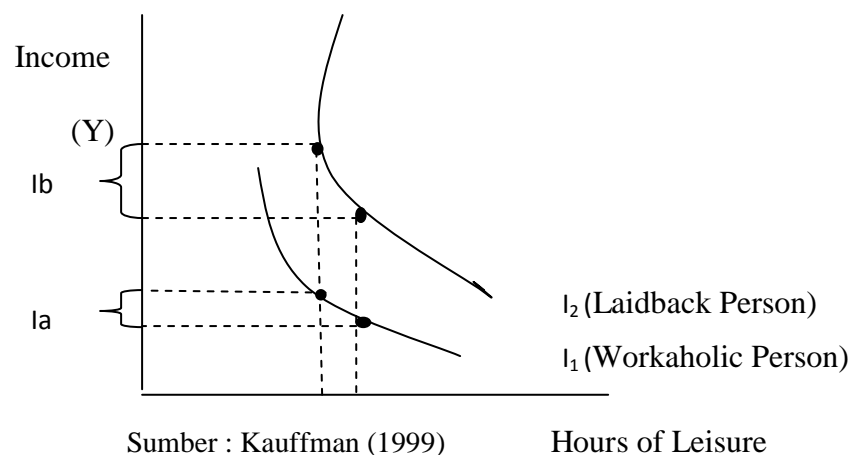
Gambar 2.3
Kurva Indifferen Individu



Masing-masing individu mempunyai preferensi yang berbeda-beda dalam menentukan pilihan antara bekerja dan waktu senggang. Kombinasi antara bekerja dan tingkat pendapatan yang dihasilkan dari bekerja ditunjukkan dengan tingkat kepuasan yang akan dicapai oleh individu yang akan digambarkan dalam kurva indifferen. Pada Gambar 2.3 titik A, B, C mencerminkan kombinasi antara tingkat pendapatan dan waktu senggang dari individu dengan tingkat kepuasan yang

berbeda-beda. Kepuasan tersebut ditunjukkan masing-masing kurva indifferen dimana semakin ke kanan, utilitas yang dicapai oleh individu akan semakin tinggi. Titik A, D, E pada I_1 menunjukkan tingkat kepuasan yang sama. Tiga kurva indifferen berbentuk cembung, menunjukkan MRS (*Marginal Rate Substitution*) yang menurun antara pendapatan dan waktu senggang, seperti pada titik A, MRS ditunjukkan oleh slope dari garis putus-putus.

Gambar 2.4
Perbedaan Preferensi Antara Bekerja dan Waktu Senggang



Kurva Indifferen I_1 menunjukkan ‘a workaholic person’ yaitu seseorang yang ingin menukarkan satu jam dari waktu senggang hanya dengan kenaikan pendapatan yang sedikit. Sedangkan kurva indifferen I_2 menunjukkan ‘a laid-back person’, yaitu seseorang yang ingin mengorbankan satu jam dari waktu senggang dengan kenaikan pendapatan yang lebih besar.

Keputusan individu untuk menambah jam kerja dipengaruhi oleh perubahan (Mc Connell, Brue, dan Macpherson, 1999):

- a. *Income effect*. Individu akan mengurangi jam kerjanya bila pendapatan meningkat tetapi tingkat upah konstan.

- b. *Substitution effect* mengindikasikan perubahan keinginan menambah jam kerja karena perubahan tingkat upah tetapi pendapatan konstan.
- c. Jika *substitution effect* lebih dominan dari *income effect*, keinginan individu untuk bekerja menjadi lebih lama saat tingkat upah meningkat. Sebaliknya, jika *income effect* lebih besar dari *substitution effect*, kenaikan tingkat upah akan menyebabkan keinginan untuk bekerja semakin sedikit.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja

Besarnya penawaran atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja (Simbolon, 2010) yaitu :

1. Jumlah Penduduk

Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja, dengan demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.

2. Struktur Umur

Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, hal ini dapat dilihat pada bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

3. Tingkat Pendapatan

Secara teoritis tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja

akan meningkat dan sebaliknya. Apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah sehingga ibu rumah tangga yang bekerja tidak perlu lagi membantu suami untuk mencari nafkah. Akibatnya tingkat partisipasi angkatan kerja akan berkurang, dengan demikian *supply* tenaga kerja efektif akan berkurang.

4. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam mengatasi permasalahan penawaran tenaga kerja merupakan hal yang sangat relevan. Misalkan kebijakan pemerintah dalam hal wajib belajar 9 tahun, akan mengurangi jumlah tenaga kerja dan adanya batasan umur kerja menjadi lebih tinggi akan menimbulkan pengurangan jumlah tenaga kerja.

5. Bukan Angkatan Kerja

Wanita yang mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja, tetapi mereka adalah tenaga kerja yang potensial yang sewaktu-waktu bisa memasuki pasar kerja. Dengan demikian semakin besar jumlah wanita yang mengurus rumah tangga maka penawaran tenaga kerja akan berkurang atau sebaliknya. Sama dengan hal di atas, penduduk yang bersekolah tidak termasuk dalam angkatan kerja tetapi mereka sewaktu-waktu dapat menjadi tenaga kerja yang potensial, dengan demikian semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah berarti *supply* tenaga kerja akan berkurang. Oleh karena itu jumlah penduduk yang bersekolah perlu diperhitungkan untuk masa yang akan datang.

6. Keadaan Perekonomian

Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua karena pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang lulus tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

2.1.4 Defenisi Produktivitas

Produktivitas menurut Sudomo (1993), mempunyai berbagai pengertian terpenting sebagai berikut :

1. Produktivitas ialah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input).
2. Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut : Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada

hakekatnya adalah sasaran pembangunan nasional. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestic Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan jam kerja (*input per man hour*).

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah, produktivitas dipandang dari 2 segi yaitu :

- a. Secara filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini, harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin dan kualitas kerja hari esok, harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini, harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya.
- b. Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input), atau dengan formula :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{O}{I} \dots\dots\dots(2.1)$$

Dimana : P = Produktivitas

O = Output

I = Input

2.1.4.1 Manfaat Pemasarakatan Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu

kehidupan di negara-negara yang sedang berkembang (Setiadi. 2009). Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar di antaranya adalah :

a. Meningkatkan produktivitas nasional

Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standar hidup yang lebih baik. Standar hidup yang lebih baik antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat terutama dari sektor swasta. Hasil-hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai pembangunan, terutama pada sektor-sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan, yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.

b. Meningkatkan produktivitas regional

Di tingkat regional, masing-masing propinsi/ Kota/ Kabupaten saling berlomba untuk berkreatifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi. Tingginya tingkat produktivitas di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.

c. Meningkatkan produktivitas sektoral

Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah, untuk mengetahui sektor mana yang merupakan prioritas utama, yang

perlu dikembangkan serta subsektor apa saja yang menjadi komoditi andalan daerah tersebut. Mengetahui peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan maupun sektoral merupakan salah satu instrumen dalam merumuskan kebijaksanaan pemerintah dalam menyusun perencanaan pembangunan.

- d. Memperkuat daya saing perusahaan, karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
- e. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi baru.
- f. Menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai tambah yang diperoleh disebabkan peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan, masyarakat dan negara.
- g. Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja yang disebabkan ekspansi perusahaan.

2.1.4.2 Tingkat Produktivitas Individu

Berdasarkan modul Depnaker BPPD Provinsi Kalimantan Barat (2000), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas individu tenaga kerja adalah :

1. Sikap mental yang berupa :
 - a. Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena

adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.

- b. Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.
- c. Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif.

3. Ketrampilan

Tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil jika mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

4. Kemampuan Manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan

bawahannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif. Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian mutu terpadu (*Total Quality Control*). Terutama tentang *total quality control* sudah banyak diterapkan di berbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Hubungan Industrial

Dalam menerapkan Hubungan Industrial, maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan semangat berkarya dan dedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan cukup, maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat dan mampu mempertahankan konsistensi kerja

dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya, pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik apabila yang digunakan oleh tenaga kerja yang trampil akan mendorong peningkatan produktivitas.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan aspek ekonomis, teknis dan sosial, maka diharapkan akan berdampak terhadap :

- a. Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.

c. Pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.

Berbagai faktor yang telah dikemukakan, faktor sikap mental dan ketrampilan sangat besar perannya dalam rangka peningkatan produktivitas, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.

12. Kesempatan Berprestasi

Seorang karyawan bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karier ataupun pengembangan potensi dari pribadinya, yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya ataupun organisasinya. Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan semangat berkarya, dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2.1.5. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjelaskan tentang adanya keterkaitan antara variabel dependen dengan variabel independen.

2.1.5.1 Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Berdasarkan pernyataan

tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.5.2 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas. (Kurniawan, 2010)

2.1.5.3 Hubungan antara Insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Ada tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Setiadi, 2009). Dengan adanya pemberian insentif maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

2.1.5.4 Hubungan antara Jaminan Sosial dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Setiadi, 2009). Jaminan sosial yang

diberikan oleh suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010). Dengan demikian adanya pemberian jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2.1.5.5 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Judul dan Tahun Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Amron & Imran Taufik (2009) Judul : “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar”.	Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja Independen : Pendidikan, Pengalaman Kerja, Insentif, Ketrampilan dan Jenis Kelamin.	Metode Regresi Berganda $\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_2 + \beta_5 D_3 + M$	1) Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada outlet telekomunikasi seluler. 2) Tidak ada perbedaan produktivitas yang signifikan berdasarkan pemberian insentif, ketrampilan dan jenis kelamin pada outlet telekomunikasi seluler.
2.	Setiadi (2009) Judul : “Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur	Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja Independen : Upah dan Jaminan Sosial	Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah Inferensial Analitik. Uji Analisis menggunakan Korelasi sederhana yaitu	1) Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 % saja. 2) Jaminan sosial dengan

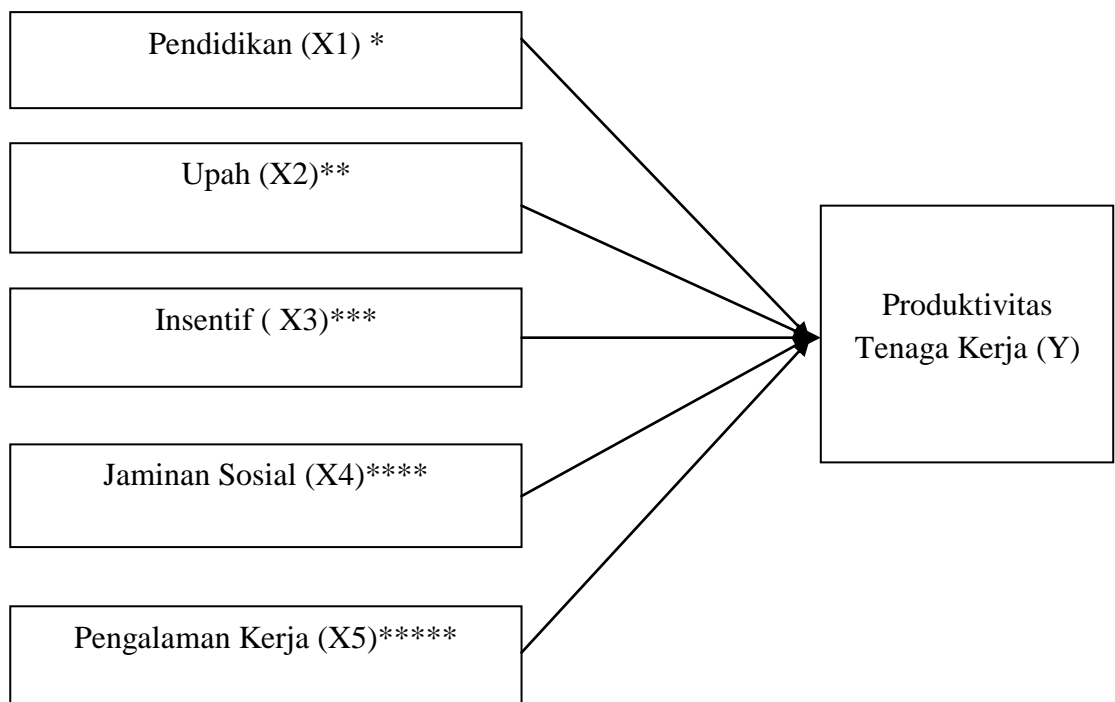
	Semarang “		<p>Korelasi Rank Spearman :</p> $p = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{N^3 - N}$	<p>produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dan angka probabilitas ($p=0,267$).</p> <p>3) Ternyata ada beberapa variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas di luar upah dan jaminan social.</p>
3.	<p>Kurniawan, Gusti (2010) Judul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak.</p>	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Independen : Upah, Sifat Tugas, Iklim Kerja, Kondisi Kerja, Jaminan Sosial</p>	<p>Metode Regresi Berganda</p> $Y = A_1F_1 + A_2F_2 + A_3F_3 + \dots + A_mF_m + V_iU_i$ $F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + \dots + W_{ik}X_k$	<p>1) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari 7 faktor yaitu : Upah, Sifat Tugas yang diberikan, Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja sesama karyawan, Manajemen Organisasi, Keselamatan Kerja, Jaminan Sosial. Ketujuh faktor ini mampu menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas dengan presentase varian sebesar 82,93 %.</p>

				2) Faktor paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah gaji sebesar 37,208 %.
4.	Edhi Prasetyo dan M. Wahyuddin (2007) Judul : Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace di Surakarta.	Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja Independen : Kepuasan dan Motivasi Kerja	Metode Regresi Linier Berganda (OLS) $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$	1) Dua variabel independen yang dipilih berdasarkan hasil uji-t ternyata variabel Motivasi Kerja lebih besar pengaruhnya daripada variabel Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja (R^2) sebesar 0,397. Artinya 39,7 % variabel Kepuasan dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan variabel terikat. Sementara sisanya sebesar 61,3 % disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan, jam kerja, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar 2.5

Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : *Amron (2009) ; **Kurniawan (2010), Setiadi (2009) ; ***Amron (2009), Sujatmoko (2007) ; ****Setiadi (2009), Kurniawan (2010) ; *****Amron (2009) ; dimodifikasi.

2.4 Hipotesis

Menurut Mc Guigan hipotesis merupakan pernyataan yang dapat diuji mengenai hubungan potensial antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang baik memiliki karakteristik, antara lain dapat diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel, dapat diuji dan mengikuti temuan-temuan penelitian terdahulu. Berdasarkan variabel yang diambil dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
2. Upah diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
3. Pemberian insentif diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
4. Jaminan sosial diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
5. Pengalaman kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu yang nilainya berubah-ubah (Supranto, 1992). Dalam suatu penelitian terdapat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) yakni merupakan penyebab *antecedant* dan variabel dependen (variabel terikat) yakni merupakan objek (hasil) dari suatu penelitian atau variabel yang tergantung atas variabel lain (Sevilla, 1993).

Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Secara umum variabel penelitian dibagi dua menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen.

Dalam penelitian ini digunakan lima variabel independen yaitu pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang .

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut Menurut (Nasir, 1999). Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Variabel Dependen

Produktivitas tenaga kerja (Y)

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung

dengan membagi jumlah pendapatan yaitu penjumlahan upah rata-rata dan insentif rata-rata, dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam.

b. Variabel Independen

1. Pendidikan (X_1)

Pendidikan merupakan lama tahun sukses sekolah atau pendidikan formal yang diikuti oleh responden. Pendidikan dinyatakan dalam satuan tahun.

2. Upah (X_2)

Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada responden karena prestasi kerjanya per bulan. Upah dinyatakan dalam satuan Rupiah per bulan.

3. Insentif (X_3)

Insentif merupakan pemberian bonus atau penghargaan oleh pimpinan perusahaan terhadap pekerja sebagai penghargaan atas prestasi pekerja diluar dari gaji pokok pekerja. Insentif dinyatakan dengan satuan Rupiah.

4. Jaminan Sosial (X_4)

Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan bagi responden dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami responden berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Pemberian jaminan sosial dinyatakan ada, jika

responden telah terdaftar sebagai penerima jaminan pada tempatnya bekerja. Jaminan sosial dinyatakan menggunakan variabel dummy, yaitu :

D = 1, jika ada jaminan

D = 0, jika lainnya

5. Pengalaman kerja (X_5)

Pengalaman kerja merupakan pengalaman dari tenaga kerja, apakah sudah pernah bekerja atau belum pernah bekerja sebelumnya. Pengalaman kerja dinyatakan dalam satuan bulan.

3.2. Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja industri pengolahan yang bekerja di Kota Semarang. Lingkup Kota Semarang, dipilih 2 kecamatan secara *purposive sampling* yaitu Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunung Pati. Untuk menentukan banyaknya sampel dari populasi digunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 orang.

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penduduk yang bekerja di Kota Semarang pada tahun 2010, baik laki-laki maupun perempuan yaitu sebanyak 709.464 jiwa.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (M. Iqbal, 2002)

Responden yang akan diteliti berada di Kota Semarang dan merupakan tenaga kerja yang bekerja pada sektor formal baik pemerintah maupun swasta. Dalam pengambilan sampel ini digunakan *multistage sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara bertahap. Berdasarkan lingkup Kota Semarang, dipilih 2 kecamatan. Secara *purposive sampling* yaitu Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunung Pati. *Purposive Sampling* adalah sampel yang dipilih dengan cermat dan terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel itu (Soeratno, 2003). Kecamatan Tembalang dipilih mewakili kecamatan kota, kecamatan ini merupakan kecamatan yang memiliki jumlah angkatan kerja yang bekerja cukup tinggi pada tahun 2010 yaitu sebanyak 74.328 orang. Kecamatan Gunung Pati dipilih untuk mewakili kecamatan desa dengan pertimbangan bahwa kecamatan ini berfungsi sebagai kawasan pertanian dan industri yang memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup rendah yaitu hanya sebanyak 25.742 orang (Badan Pusat Statistik, Jawa Tengah dalam angka, 2010).

Perbedaan tingkat perkembangan kecamatan kota dan desa ini adalah terletak pada tingkat pemenuhan kebutuhan masyarakat yang lebih banyak disediakan di Kecamatan Tembalang karena memiliki jumlah penduduk lebih besar dan terdapat berbagai fasilitas dan lapangan kerja sehingga mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak. Sementara Kecamatan Gunung Pati adalah

kawasan pertanian dengan perkembangan aktivitas perkotaan yang masih rendah disertai ketersediaan fasilitas pelayanan masyarakat yang minim, membuat tingkat pemenuhan kebutuhan fasilitas pelayanan umum di kecamatan ini sangat rendah.

Untuk menentukan banyaknya sampel dari populasi digunakan rumus

Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \dots \dots \dots (3.1)$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan, merupakan batasan persentase kelonggaran ketelitian pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir maksimal kelonggaran yaitu sebesar 10 persen.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel minimum yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{709.464}{1 + 709.464 (0,1)^2} \dots \dots \dots (3.2) \\ &= \frac{709.464}{7.095,64} \\ &= 99,98 \\ &= 100 \end{aligned}$$

Setelah dilakukan perhitungan, jumlah sampel minimum yang didapatkan adalah 99,98 tetapi untuk mempermudah dalam penelitian dan pengolahan data, maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 100. Tingkat kesalahan yang diambil adalah 10% dikarenakan adanya keterbatasan biaya dan waktu, tetapi dengan nilai kritis tersebut jumlah sampel yang diperoleh sudah cukup besar.

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil di masing-masing kecamatan, digunakan metode *proportional random sampling*, yaitu populasi dibagi atas beberapa bagian (subpopulasi).

Tabel 3.1
Perhitungan Jumlah Sampel di Tiap Kecamatan

Kecamatan	Jumlah Angkatan Kerja Tahun 2010	Proporsi (%)	Jumlah Sampel (orang)
Tembalang	74.328	74,28%	74
Gunungpati	25.742	25,72%	26

Sumber : BPS Jawa Tengah, Kota Semarang dalam angka diolah 2010

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas, setelah dihitung menggunakan metode *proportional random sampling*, dapat diketahui jumlah responden yang akan diambil dimasing-masing kecamatan dengan jumlah total sebanyak 100 orang, yaitu 74 orang di Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati 26 orang. Responden yang diteliti merupakan tenaga kerja yang bekerja sebagai buruh industri pengolahan dan bukan merupakan PNS, TNI atau POLRI.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Berdasarkan dalam penelitian ini adalah sub sektor industri pengolahan yang diambil dari KLUI dua digit. Adapun penjelasan tentang masing-masing KLUI disajikan pada kode klasifikasi industri pengolahan Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Kode Klasifikasi Industri Pengolahan

No.	KLUI	Definisi Sub Sektor
1	15	Makanan dan minuman
2	16	Pengolahan tembakau
3	17	Tekstil
4	18	Pakaian jadi
5	19	Kulit dan barang dari kulit
6	20	Kayu, barang – barang dari kayu dan barang – barang anyaman
7	21	Kertas dan barang dari kertas
8	22	Penerbitan, percetakan dan reproduksi media rekaman
9	23	Batu bara, pengilangan minyak dan pengolahan gas bumi, barang-barang dari hasil pengilangan minyak bumi dan bahan bakar nuklir
10	24	Kimia dan barang – barang dari bahan kimia
11	25	Karet dan barang dari karet
12	26	Barang galian bukan logam
13	27	Logam dasar
14	28	Barang dari logam, kecuali mesin dan peralatannya
15	29	Mesin dan perlengkapannya
16	30	Mesin dan peralatan kantor, akuntansi, dan pengolahan data
17	31	Mesin listrik lainnya dan perlengkapannya
18	32	Radio, televisi, dan peralatan komunikasi, serta perlengkapannya
19	33	Peralatan kedokteran, alat – alat ukur, peralatan navigasi, peralatan optik, jam dan lonceng
20	34	Kendaraan bermotor
21	35	Alat angkutan, selain kendaraan roda empat atau lebih
22	36	Furnitur dan pengolahan lainnya
23	37	Daur ulang

Sumber : Statistik Industri Besar Sedang Jawa Tengah, 2010

Pada penelitian ini hanya digunakan 15 KLUI dengan tidak menyertakan KLUI 16, 23, 27, 28, 31, 32, 33 dan 34. Hal ini disebabkan tidak adanya industri pengolahan tersebut di Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan pada pengelompokannya yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (M. Iqbal, 2002). Data primer tersebut didapat melalui wawancara dengan responden, dalam hal ini adalah pekerja di Kota Semarang dengan menggunakan alat bantu berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Data yang diperlukan antara lain berupa data pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap para pekerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi, data tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca kepustakaan seperti buku-buku literature, diktat-diktat kuliah, majalah-majalah, jurnal- jurnal, buku- buku yang berhubungan dengan pokok penelitian, surat kabar dan membaca arsip-arsip atau dokumen- dokumen yang terdapat di instansi terkait (M. Iqbal, 2002).

Untuk melengkapi paparan hasil penelitian juga digunakan rujukan dan referensi dari bank data lain yang relevan, misalnya dari jurnal, laporan hasil penelitian terdahulu, serta publikasi yang relevan. Pada penelitian ini digunakan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistika (BPS) Jawa Tengah.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan untuk memperoleh data primer dan data sekunder antara lain :

a. Metode wawancara

Wawancara dilakukan kepada pihak terkait dengan tenaga kerja di Kota Semarang untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian. Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dengan responden dengan menyiapkan serangkaian daftar pertanyaan (kuesioner) mendetail dengan urutan yang telah ditetapkan.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu dengan cara mempelajari literature-literatur yang berhubungan dengan topic penelitian. Antara lain buku, jurnal, laporan dari lembaga-lembaga pemerintah maupun non pemerintah, dan artikel.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengkaji data-data yang telah ada antara lain dari BPS dan sumber- sumber relevan lainnya.

3.5. Metode Analisis

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistik dan ekonometrik. Ekonometrika didefinisikan sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya yang didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori dan pengamatan dihubungkan dengan metode inferensi yang sesuai (Gujarati, 2007).

3.5.1 Analisis Regresi Berganda

Teknik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel adalah analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Sedangkan persamaan regresi merupakan suatu persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) (Gujarati, 2007). Metode OLS berusaha meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan (regresi) terhadap kondisi aktual.

Dalam menghasilkan estimasi persamaan yang baik, maka setiap estimator OLS harus memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), yaitu :

1. Estimator parameter (β_i) bersifat linear terhadap variabel dependen
2. Estimator parameter (β_i) bersifat tidak bias atau nilai rata-rata yang diharapkan sama dengan nilai (β_i) sesungguhnya.
3. Estimator β_i memiliki varians yang minimum, sehingga disebut efisien.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka perumusan model fungsi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) \dots \dots \dots (3.3)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \mu \dots \dots \dots (3.4)$$

Dimana :

Y = Produktivitas tenaga kerja

X₁ = Pendidikan (Tahun)

X₂ = Upah (Rupiah)

X₃ = Insentif (Rupiah)

X₄ = Jaminan Sosial (Dummy)

X₅ = Pengalaman kerja (Bulan)

β₀ = Konstanta

β₁, β₂,β₅ = Koefisien Regresi

μ = Variabel pengganggu

3.6 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi berganda dengan metode OLS, maka pengujian model terhadap asumsi klasik harus dilakukan. Uji asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

3.6.1 Deteksi Multikolinearitas

Deteksi Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan

besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi (Gujarati, 2007) antara lain :

- a. Melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 1,0.
- b. Nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model yang sangat tinggi, tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- c. Menganalisis matrik korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 9,0) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

3.6.2 Deteksi Autokorelasi

Deteksi autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali,2006).

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada

seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah uji Durbin- Watson. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantar variabel independen (Ghozali, 2006).

Hipotesis yang akan di uji adalah

- H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)
- H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi :

Hopotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelaasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelaasi positif	No desicison	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelaasi negatif	Tolak	$4 - d_u < d < 4$
Tidak ada autokorelaasi negatif	No desicison	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelaasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_l$

3.6.3 Deteksi Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *scatter plot*,

jika hasil data menyebar, yaitu di atas dan di bawah nilai nol maka model regresi layak pakai karena bebas heteroskedastisitas (Gujarati, 2007).

3.6.4 Deteksi Normalitas

Deteksi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu, pengambilan kesimpulan dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila histogram hampir menyerupai genta dan titik variance semuanya mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya layak pakai (Ghozali, 2006).

3.7 Deteksi Statistik Analisis Regresi

Model yang bebas dari pengujian asumsi klasik, dilanjutkan dengan justifikasi χ^2 statistic. Justifikasi χ^2 statistic merupakan uji *giving goodness of fit model* yang menyangkut ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai χ^2 statis dengan melihat *goodness of fit*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai χ^2 statistic F dan nilai χ^2 statistic (Ghozali, 2006).

3.7.1 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2006).

3.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut (Gujarati, 2007):

- $H_0 : \beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$

Artinya seluruh variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- $H_1 : \beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$

Seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 - (k-2)}{1-R^2 (N-k+1)} \dots\dots\dots(3.5)$$

dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

3.7.3 Uji Signifikan Parameter Individu (Uji -t)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya adalah konstan. Uji t menggunakan hipotesis sebagai berikut (Gujarati, 2007).

- a. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$

Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. $H_1 : \beta_i > 0$

Artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian hipotesis dengan uji-t digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)} \dots\dots\dots (3.6)$$

dimana :

β_i : Koefisien Regresi

$Se(\beta_i)$: *Standart error* koefisien regresi

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{statistik}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Apabila $t_{hitung} < t_{statistik}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak