

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH TENAGA  
KERJA INDUSTRI TEKSTIL DI KECAMATAN  
PEDURUNGAN KOTA SEMARANG**



**Disusun oleh :**

**Muhammad Hafid  
C2B 007 037**

**Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro  
2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Muhammad Hafid

Nomor Induk Mahasiswa : C2B007037

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/IESP

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH  
TENAGA KERJA INDUSTRI TEXTIL DI  
KECAMATAN PEDURUNGAN KOTA  
SEMARANG**

Dosen Pembimbing : Drs. Y, Bagio Mudakir SE, M.Si,

Semarang, 11 Maret 2014

Dosen Pembimbing,

(Drs. Y, Bagio Mudakir SE, M.Si,)

NIP. 19540609 198103 1004

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Muhammad Hafid

Nomor Induk Mahasiswa : C2B007037

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/IESP

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH  
TENAGA KERJA INDUSTRI TEXTIL DI  
KECAMATAN PEDURUNGAN KOTA  
SEMARANG**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 5 Maret 2014**

Tim Penguji

1. Drs. Y, Bagio Mudakir SE, M.Si, (.....)

2. Dr. Nugroho SBM, M.Si (.....)

3. Darwanto SE, M.Si. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, Romadhansya Indra Setiyadi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH TENAGA KERJA INDUSTRI TEXTIL DI KECAMATAN PEDURUNGAN 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 menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemungkinan 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, 11 Maret 2014

Yang membuat pernyataan,

(Muhammad Hafid)

NIM : C2B007037

## ABSTRACT

*Industrial problem in Indonesia has been a complex and protracted problems. It can be happen because there isn't harmony in working relationship between workers or workers with employers who are often at odds, especially in terms of the system of remuneration and working conditions . This research was conducted at PT. Sai Apparel Industry and PT. Bitratex Industrial Company, Semarang. The purpose of this study is to describe and analyze the effect of labor conditions of workers in its tenure, the number of hours worked, labor education level, gender, work systems and the number of dependents of workers labor to the nominal wage rate received by workers in textile industry and its derivative products (TP) in District Pedurungan.*

*The sample used in this study were 100 workers from PT. Sai Apparel Industry and PT. Industrial Company Bitratex using proportional sampling technique. The data used is primary data based on questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression with the method of ordinary least squares (OLS).*

*According to analysis done can be seen that the number of hours worked, labor employment system and the number of dependents of workers has a positive effect on the level of nominal wages received by workers in textile industry and its derivative products (TPT) in District Pedurungan, while workers in company tenure, education level of workers, and sex did not affect the level of nominal wages received by workers in textile industry and its derivative products (TPT) in District Pedurungan.*

*Key words: period of employment, hours of work, level of education, gender, employment system, number of dependents, the nominal wage rate.*

## ABSTRAK

Masalah industrial telah sejak lama menjadi masalah yang kompleks dan berkepanjangan hal ini dapat terjadi karena idak terjalannya keserasian hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang sering bertentangan terutama dalam hal system pengupahan dan kondisi kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sai Apparel Industry dan PT. Bitratex Industri Company, Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan kondisi buruh dan menganalisis pengaruh masa kerja pekerja di perusahaannya, jumlah jam kerja, tingkat pendidikan buruh, jenis kelamin, sistem kerja buruh dan jumlah tanggungan buruh terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri textil dan produk turunannya (TPT) di Kecamatan Pedurungan.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 orang buruh yang berasal dari PT. Sai Apparel Industry dan PT. Bitratex Industri Company dengan menggunakan teknik *proportional sampling*. Data yang digunakan adalah data primer berdasarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan metode *ordinary least square* (OLS).

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah jam kerja, sistem kerja buruh dan jumlah tanggungan buruh berpengaruh positif terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri textil dan produk turunannya (TPT) di Kecamatan Pedurungan, sedangkan masa kerja pekerja di perusahaannya, tingkat pendidikan buruh, dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri textil dan produk turunannya (TPT) di Kecamatan Pedurungan.

Kata kunci : masa kerja, jumlah jam kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, sistem kerja, jumlah tanggungan, tingkat upah nominal.

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT serta sholawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah melimpahkan karunia-Nya dan memberikan kekuatan serta segala kemudahan sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH TENAGA KERJA INDUSTRI TEXTIL DI KECAMATAN PEDURUNGAN KOTA SEMARANG”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat sarjana pada Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, petunjuk, dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Nasir, M.Si, Akt, Ph.D, selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Drs. Y Bagio Mudakir, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing atas arahan, didikan, bimbingan serta saran dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
3. Bapak/Ibu, selaku dosen penguji yang telah memberikan berbagai saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Tri Wahyu Rejekiningsih, M.Si selaku dosen wali atas segala saran dan nasihat yang telah diberikan.
5. Bapak Maruto Umar Basuki SE, M.Si, Ibu Evi Yulia Purwanti, SE, M.Si, dan seluruh dosen Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomika dan Bisnis atas semua pengetahuan yang diberikan, juga dukungan serta kemurahan hatinya.
6. Mas Adi, Pak Hanggo, Mas Trimo, Hendro, Kang Dwi, Mas Anto dan seluruh jajaran dan staff pegawai Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan fasilitas akademik dan no akademik.
7. Kedua orang tua saya, Hj. Marleni dan H. Gufroni yang telah merawat, mendidik serta segala kasih sayang yang tidak terbatas kepada penulis. Terima kasih atas segala doa dan segala dukungan yang telah Mama dan Papa berikan.
8. Seluruh kakak serta adik saya yang telah banyak memberikan motivasi, semangat dan canda tawa.
9. Bella Aldida SE, dan keluarga yang telah banyak memberikan dukungan serta semangat kepada penulis di segala kondisi dengan tulus dan ikhlas. Terima kasih atas segala canda tawa dan bantuannya.
10. Sahabat dan Kawan terbaik yang selalu memberikan warna dalam hidup : Mega, Akrom, Meditos, Sobri, Bang Putu, Indro, Agiel, Nisa, Combot, Apank, Anang, Adit, Meirani, Mas Yulius, Ilham dan Ririn.

11. Seluruh teman-teman IESP angkatan 2007 dan teman-teman Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas persahabatan dan kebersamaan yang telah kalian berikan selama ini.
12. Mas Prio dan seluruh staff Disperindag Kota Semarang atas data dan informasi yang telah diberikan.
13. Petugas Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah dan Kesbangpolinmas Kota Semarang yang telah memberikan pelayanan secara baik dan koordinatif.
14. Responden-Responden para Pekerja Textile Kecamatan Pedurungan. Terima kasih atas waktu dan kesediaannya untuk memberikan informasi yang sangat berguna bagi penulis.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan dengan yang lebih baik.

Demikian penyusunan skripsi ini tidak lepas adanya kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan guna perbaikan selanjutnya serta semoga bermanfaat.

Semarang, 19 Februari 2014

Muhammad Hafid

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	11
1.4 Sistematika Penulisan .....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	13
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja dan Industrial.....	13
2.1.2 Pengertian dan Teori Upah.....	14

2.1.3 Jam Kerja Tenaga Kerja.....	18
2.1.4 Tingkat Pendidikan dan Keterampilan Pekerja .....	20
2.1.5 Jenis Kelamin .....	22
2.1.6 Jumlah Tanggungan Keluarga .....	23
2.1.7 Sistem kerja .....	24
2.1.8 Masa Kerja .....	25
2.2 Hubungan antara variable dependen dengan variable independen.....	26
2.2.1 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Masa Kerja Pekerja.....	26
2.2.2 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Jumlah Jam Kerja Pekerja .	26
2.2.3 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Tingkat Pendidikan Pekerja	27
2.2.4 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Jenis Kelamin Pekerja.....	27
2.2.5 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Sistem Kerja Pekerja.....	28
2.2.6 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Jumlah Tanggungan Pekerja	28
2.3 Penelitian Terdahulu .....	30
2.4 Kerangka Pemikiran.....	39
2.5 Hipotesis.....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	41
3.2 Populasi dan Sampel .....	42
3.2.1 Populasi .....	42
3.2.2 Sampel.....	42
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	45
3.4 Metode Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Gambaran Umum Penelitian .....	52
4.2 Statistik Deskriptif .....	56
4.2.1 Lama Kerja.....	56
4.2.2 Jumlah Jam Kerja .....	57
4.2.3 Tingkat pendidikan .....	57
4.2.4 Jenis kelamin .....	57
4.2.5 Sistem Kerja .....	58
4.2.6 Jumlah Tanggungan .....	58
4.2.7 Tingkat Upah Nominal.....	59
4.3 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik .....	59
4.3.1 Deteksi Multikolinieritas.....	59
4.3.2 Deteksi Heteroskedastisitas.....	61
4.3.3 Deteksi Normalitas .....	62
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
4.5 Pengujian Hipotesis .....	66
4.5.1 Uji Hipotesis Parsial (t Test) .....	67
4.5.2 Uji Kelayakan Model ( <i>Goodness Of Fit</i> ).....	69
4.6 Analisis Koefisien Determinasi .....	70
4.7 Pembahasan .....	70
4.7.1 Pengaruh Lama Kerja terhadap Tingkat Upah Nominal.....	71
4.7.2 Pengaruh Jumlah Jam kerja terhadap Tingkat Upah Nominal .....	72
4.7.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Tingkat Upah Nominal.....	72

4.7.4 Pengaruh Jumlah Tanggungan terhadap Tingkat Upah Nominal....	73
BAB V PENUTUP .....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	

LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masalah industrial telah sejak lama menjadi masalah yang kompleks dan berkepanjangan. Hal tersebut terjadi karena tidak terjalinnya keserasian hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Kasus ini sering dijumpai karena mayoritas pekerja tidak puas terhadap sistem pengupahan yang ada (Tjiptoherijanto dalam Joko Susanto 2010). Dimana pekerja berkepentingan terhadap tingkat upah yang mereka harapkan, sedangkan pengusaha berusaha melakukan efisiensi biaya guna memaksimalkan laba dan *returns* kepada pemegang saham sehingga perlu diciptakan hubungan selaras antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Penetapan upah pada berbagai industri di Indonesia menunjukkan pola yang berbeda-beda. Upah pekerja pada industri padat karya sering kali lebih rendah daripada upah minimum provinsi (UMP). Hal ini memicu protes serta unjuk rasa oleh para pekerja industri padat karya kepada manajemen perusahaan untuk dapat menaikkan upah mereka. Tingkat upah yang mereka dapatkan dinilai tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup layak para buruh serta keluarganya (Joko Susanto, 2010).

Pekerja dan pengusaha memiliki pandangan yang berbeda (Susanto, 2010). Dimana pengusaha mensyaratkan peningkatan pada produktivitas pekerja untuk

tingkat upah nominal yang lebih besar. Sedangkan pekerja beranggapan bahwa dengan upah nominal yang tinggi, mereka dan keluarganya dapat merasa sejahtera dan puas sehingga para pekerja tersebut dapat bekerja lebih baik dan berakhir pada naiknya produktivitas mereka.

Teori upah menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh pertemuan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dari sisi permintaan (pengusaha), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain karakteristik sektor usaha, tingkat teknologi, organisasi produksi, dan kondisi perusahaan. Sementara dari sisi penawaran (pekerja), faktor yang menentukan tingkat upah berkaitan dengan jumlah dan karakteristik tenaga kerja (Haryadi dalam Lasmi, Sugiarti, 2002).

Salah satu industri yang bersifat padat karya adalah industri tekstil. Industri ini lebih menitik beratkan pada sejumlah besar tenaga kerja atau pekerja dalam pembangunan serta pengoperasiannya. dan menyumbangkan kontribusi besar pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Industri tekstil dalam pandangan Desperindag merupakan industri yang bersangkutan dengan kain dan rangkaiannya (Desperindag, 2013).

Jawa Tengah pada tahun 2013 ini kebutuhan tenaga kerja untuk industri tekstil meningkat menyusul dengan bertambahnya jumlah perusahaan tekstil yang ada. Hal ini dapat dimaknai sebagai peluang yang sangat baik karena mampu membuka kesempatan kerja yang luas sekaligus menjadi salah satu upaya untuk menekan pengangguran dan angka kemiskinan.

Menurut data BPS Provinsi Jawa Tengah tahun 2010 dapat dikatakan bahwa industri berskala besar dan sedang per-kode industri tekstil menunjukkan angka dominan pada jumlah tenaga kerja, yaitu sebanyak 118.148 orang tenaga kerja, yang kemudian disusul oleh jumlah tenaga kerja dari industri kulit dan barang dari kulit dan alas kaki. Sedangkan banyaknya perusahaan berskala besar dan sedang yang bergerak pada bidang tekstil di tahun 2010 berjumlah 641 unit, yang mana satu peringkat dibawah jumlah perusahaan bergerak pada industri garmen dan makanan minuman.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2009 ke 2010 terjadi penurunan pada jumlah industri tekstil, banyaknya tenaga kerja, biaya tenaga kerja serta nilai output yang dihasilkan pada industri garmen di Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa industri tekstil di Jawa Tengah mengalami penurunan dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah, namun tetap berperan dalam memberikan kontribusi besar pada penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah.

**Tabel 1.1**  
**Pertumbuhan Industri Tekstil Skala Besar dan Sedang di Jawa Tengah**  
**Tahun 2010**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>Pertumbuhan</b>
1	Banyak Perusahaan	645 unit usaha	641 unit usaha	-0,6%
2	Tenaga Kerja	144.607 orang	134.625 orang	-6,9%
3	Pengeluaran untuk Tenaga Kerja	Rp 1.796.141.117	Rp 1.165.440.880	-35,1%
4	Nilai Output yang dihasilkan	Rp 29.094.797.519	Rp 27.221.131.678	-6,4%

Sumber : BPS Jateng, 2011 – 2012 (data diolah)

Kota Semarang sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Tengah yang memiliki posisi strategis sebagai jalur lalu lintas perdagangan. Kota Semarang tumbuh sebagai Kota Metropolitan dengan penduduk sebanyak 1.481.640 jiwa, tingkat pertumbuhan rata – rata 1,85 persen dan sebanyak 74,1 persen dari penduduk di Kota Semarang berada pada usia produktif (Disperindag, 2008). Ditunjang oleh beberapa fasilitas pendukung seperti Bandara Internasional Ahmad Yani, Pelabuhan Tanjung Emas dan pusat – pusat perdagangan menjadikan Kota Semarang menjadi sangat kompetitif di bidang perdagangan, jasa dan industri.

Data Disnakertrans dan Kependudukan Provinsi Jateng menunjukkan bahwa sejak tahun 2008 sampai 2011, angka upah minimum regional (UMR) di Kota Semarang selalu lebih besar daripada UMR Kota maupun Kabupaten lainnya yang ada di Jawa Tengah. Hal ini tentu menarik untuk diteliti.

**Tabel 1.2**  
**Kondisi Industri di Kota Semarang tahun 2006-2010**

Tahun	PDRB sektor industri (Juta RP)	PDRB (Juta Rp)	Kontribusi industri terhadap PDRB	Laju pertumbuhan sektor industri	Laju pertumbuhan PDRB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2005	6.187.918	23.025.925	26,87%	11,37	14,12
2006	7.147.347,38	26.624.244,17	26,85%	14,24	14,72
2007	7.883.532,65	30.515.736,72	25,83%	10,30	14,64
2008	8.769.005,62	34.541.218,97	25,13%	10,09	13,19
2009	9.483.637,01	38.459.815,06	24,66%	9,27	13,19
2010	10.485.836,89	43.389.190,77	24,16%	10,57	12,83

Sumber Data: BPS Semarang Dalam Angka (data diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sektor industri memberikan kontribusi cukup dominan diantara sektor-sektor lainnya terhadap PDRB Kota Semarang. Laju pertumbuhan di sektor industri mengalami kenaikan di tahun 2005 ke 2006,

kemudian menurun sampai tahun 2009, dan meningkat kembali di tahun 2010 dengan laju pertumbuhan sebesar 10,57.

Industri tekstil di Kota Semarang dapat *difigurekan* sama seperti kondisi industri tekstil di Jawa Tengah. Menurut Indra Hanafi (Kepala bagian tekstil dan logam Disperindag, 9 September 2013) bahwa industri tekstil di Kota Semarang senantiasa berkembang.

**Tabel 1.3**  
**Industri di Kota Semarang menurut Jenis Komoditi Tahun 2012 Menurut ISIC**

No.	Jenis Industri menurut Komoditi	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Industri kimia dan barang kimia	6	1.292
2	Industri rokok	5	1.976
3	Industri makanan	9	3.827
4	Industri minuman dan jamu	11	1.533
5	Industri pengolahan kayu	16	4.850
6	Industri karet dan barang dari karet	4	388
7	Industri percetakan	8	2.455
8	Industri logam	12	4.534
9	Industri elektronik	3	2.014
10	Industri plastic	5	1.976
11	Industri bengkel mesin	4	566
12	Industri alat angkut	9	1.509
13	Industri keramik dan kaca	7	8.900
14	Industri tekstil dan barang tekstil	18	25.648

Sumber : Disperindag, 2012 (data diolah)

Tabel 1.3 menunjukkan data penyerapan tenaga kerja dan banyak perusahaan pada industri-industri di Kota Semarang berdasarkan jenis komoditinya. Dapat dilihat pada Tabel 1.3 bahwa industri tekstil dan barang

tekstil menyerap tenaga kerja paling banyak daripada industri dengan komoditi lainnya, serta memiliki jumlah perusahaan lebih banyak daripada industri lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa industri tekstil dan barang tekstil menempati posisi pertama, disusul oleh industri pengolahan kayu, industri logam serta industri minuman dan jamu.

Berdasarkan data BPS Semarang tahun 2011, industri besar tekstil yang berada di Kota Semarang, lebih terpusat di arah Pedurungan. Data Disperindag 2009 juga menyatakan bahwa Industri tekstil di Kecamatan Pedurungan menyerap tenaga kerja paling banyak daripada kecamatan lainnya di Kota Semarang.

**Tabel 1.4**  
**Data Industri Tekstil dan Produk Turunan Tekstil Tiap Kecamatan di Kota Semarang Tahun 2009**

No.	Kecamatan	Banyak Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Kecamatan Semarang Utara	18	2.919
2	Kecamatan Genuk	4	2.572
3	Kecamatan Pedurungan	12	4.857
4	Kecamatan Gayamsari	3	1.293
5	Kecamatan Semarang Tengah	9	2.622
6	Kecamatan Semarang Selatan	7	3.069
7	Kecamatan Semarang Barat	9	4.206
8	Kecamatan Ngaliyan	3	600
9	Kecamatan Banyumanik	3	22
10	Kecamatan Candisari	3	20
11	Kecamatan Tugu	5	3.003
12	Kecamatan Gajahmungkur	4	31
13	Kecamatan Gunung Pati	2	16

Sumber : Disperindag, 2009 (data diolah)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa angka tenaga kerja/ buruh industri tekstil terbesar ada di Kecamatan Pedurungan. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa

industri tekstil yang mempekerjakan lebih dari 2000 orang karyawan. Industri tekstil besar ini adalah PT. SAI Apanel dan PT. Bitratex, dimana masing – masing perusahaan memiliki karyawan sejumlah 2.466 orang dan 2.160 orang karyawan sehingga industri tekstil ini dapat dikatakan industri yang padat karya.

Pada industri tekstil di Kota Semarang penyerapan tenaga kerja masih dikuasai oleh perusahaan skala besar. Pada Kecamatan Pedurungan sebanyak 4626 pekerja industri tekstil bekerja pada perusahaan skala besar atau sekitar 95% dari jumlah pekerja industri tekstil di Kecamatan Pedurungan.

**Table 1.5**

**Data Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tekstil dan Produk Turunannya per Skala Perusahaan di Kecamatan Pedurungan Tahun 2009**

<b>Skala Industri</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase Jumlah Tenaga Kerja per Skala Perusahaan</b>
Skala Besar	4626	95 %
Skala Menengah	141	3%
Skala Kecil	90	2%
<b>Jumlah</b>	<b>4857</b>	<b>100%</b>

Sumber : Desperindag, 2009 (data diolah)

Table 1.5 menggambarkan bahwa kondisi penyerapan tenaga kerja industri tekstil di Kecamatan Pedurungan sangat timpang daya serapnya antar skala perusahaan. Pada industri skala besar penyerapan tenaga kerjanya sebesar 95% dari jumlah populasi industri tekstil di Kecamatan Pedurungan.

Industri yang bergerak di bidang tekstil ini memiliki potensi yang besar jika terus dikembangkan, namun dibalik potensi tersebut ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh industri tekstil yang ada di Kota Semarang pada

umumnya dan Kecamatan Pedurungan, Kecamatan Tugu dan Kecamatan Semarang utara pada khususnya.

Permasalahan yang ada pada industri tekstil ini penulis fokuskan pada kondisi tingkat upah tenaga kerja industri tekstil sendiri, antara lain hampir semua tenaga kerja di industri padat karya menerima upah yang sama, sehingga perusahaan kehilangan alat untuk mengontrol produktivitas tenaga kerjanya. Masalah lain adalah adanya ketidak disiplin pengusaha dalam menetapkan waktu kerja para buruh, banyak pengusaha yang tidak memberikan tunjangan *overtime* untuk tenaga kerjanya. Selain itu banyak pula buruh yang mengeluhkan upahnya yang tidak kunjung naik meskipun mereka sudah lama bekerja pada perusahaan tersebut.

Permasalahan yang lain menyangkut sistem kerja buruh yang berdampak pada kecilnya upah dan hubungan kerja yang bersifat fleksibel seperti buruh lepas, buruh paruh waktu, kontrak musiman, buruh borongan, maupun buruh tetap yang bekerja penuh akan tetapi beban kerjanya sangat banyak. Prinsip untuk mencari tingkat surplus yang sebesar-besarnya ini berlaku dalam masyarakat kapitalis yang proses produksinya menjadi sangat dominan dan memandang tenaga kerja manusia sebagai komoditas, yang bisa dihitung berdasarkan sejumlah tenaga dan jam kerja (Haryadi 1994 dalam Lasmi, Sugiarti 2002).

Setelah melihat berbagai kondisi yang ada melalui *prasurvey* dan studi literatur, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai analisis terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja industri tekstil di Kecamatan Pedurungan, hasil akhir dari penelitian ini diharapkan bisa

digunakan sebagai bahan rujukan dan informasi bagi perkembangan industri tekstil di masa yang akan datang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Industri tekstil merupakan sektor yang berperan penting dalam penyediaan lapangan kerja serta berpotensi besar dalam menciptakan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Hal ini didasarkan oleh fakta bahwa tiap tahun angka penyerapan tenaga kerja pada industri tekstil terus meningkat.

Penentuan tingkat upah nominal pada industri tekstil banyak dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain produktivitas pekerja, masa kerja pegawai, jumlah jam kerja, tingkat pendidikan pekerja, jenis kelamin, sistem kerja pekerja, maupun banyaknya tanggungan pekerja. Faktor-faktor tersebut tentu berdampak pada besar kecilnya tingkat upah nominal yang diterima para pekerja, contohnya pekerja dengan tingkat produktivitas tinggi akan berhak untuk menerima kompensasi lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang kurang produktif dan pekerja yang bekerja dalam jumlah jam kerja yang tinggi juga akan berhak untuk mendapatkan tingkat upah nominal yang lebih tinggi pula. Namun sering kali situasi tersebut tidak ditemui dalam industri tekstil di Semarang, terbukti pekerja dengan tingkat pendidikan dan masa kerja yang berbeda dapat memperoleh tingkat upah nominal yang sama. Hal ini sering menimbulkan permasalahan yang memicu ketegangan antara pekerja dengan pengusaha.

Permasalahan yang muncul antara tenaga kerja dan pengusaha pada industri ini perlu ditindak lanjuti, sehingga terciptanya keselarasan hubungan diantara keduanya. Keselarasan hubungan industrial tersebut diharapkan dapat

memberikan manfaat untuk keduanya, baik kepuasan pengusaha maupun kepuasan pekerja, meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan pekerja maupun pengusaha. Kelangsungan hidup perusahaan memerlukan adanya rasa saling percaya antara pekerja dan pengusaha. Bilamana hubungan yang baik diantara keduanya dapat tercapai maka peningkatan kesejahteraan pekerja juga akan tercapai.

Oleh karena itu, berdasarkan hal – hal tersebut di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum mengenai kondisi buruh pada industri tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh produktivitas buruh, lama pengabdian buruh, jumlah jam kerja, tingkat pendidikan buruh, jenis kelamin, sistem kerja buruh dan jumlah tanggungan buruh terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menggambarkan kondisi buruh pada industri tekstil skala besar di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh masa kerja pekerja di perusahaannya, jumlah jam kerja, tingkat pendidikan buruh, jenis kelamin, sistem kerja buruh dan jumlah

tanggung buruh terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil dan produk turunannya (TPT) di Kecamatan Pedurungan.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini merupakan langkah awal dari penerapan ilmu pengetahuan dan sebagai pengalaman yang dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.
2. Sebagai informasi para penentu kebijakan sektor industri dalam merumuskan kebijakan yang akan datang, khususnya dalam program pengembangan industri tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
3. Bagi pengusaha industri tekstil di Kota Semarang, diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dalam menyikapi kemungkinan timbulnya permasalahan, serta dalam pengambilan keputusan dalam kegiatan industri tekstilnya.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Bab I atau pendahuluan berisi uraian hal-hal yang melatar belakangi alasan penulis mengambil tema mengenai pengaruh tingkat upah yang diterima buruh industri tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, selain itu juga menguraikan tujuan serta manfaat dari penelitian ini.

Bab II atau tinjauan pustaka memaparkan mengenai teori – teori yang berkaitan atau relevan dengan tema skripsi yang diangkat, selain itu juga

menampilkan penelitian-penelitian terdahulu di lain daerah penelitian dengan tema dan variabel yang berkaitan sehingga dapat dijadikan acuan atau landasan. Pada Bab II juga digambarkan suatu kerangka pemikiran yang berupa *roadmap* untuk menerangkan alur penelitian serta hipotesis atau dugaan sementara terhadap variabel.

Bab III atau metode penelitian berisi mengenai penjelasan atas variabel (definisi operasional variabel), penjelasan mengenai jenis data dan darimana sumber data didapatkan, mengenai metode pengumpulan data dan bagaimana metode yang digunakan untuk menganalisis data.

Bab IV atau hasil dan pembahasan berisi uraian deskriptif mengenai Obyek Penelitian yaitu Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, kondisi buruh industri tekstil di daerah penelitian, pembahasan mengenai variabel yang digunakan beserta data-datanya. Bab ini juga menunjukkan hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat pembahasan hasil.

Bab V atau penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian di masa akan datang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masalah industrial telah sejak lama menjadi masalah yang kompleks dan berkepanjangan. Hal tersebut terjadi karena tidak terjalinnya keserasian hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Kasus ini sering dijumpai karena mayoritas pekerja tidak puas terhadap sistem pengupahan yang ada (Tjiptoherijanto dalam Joko Susanto 2010). Dimana pekerja berkepentingan terhadap tingkat upah yang mereka harapkan, sedangkan pengusaha berusaha melakukan efisiensi biaya guna memaksimalkan laba dan *returns* kepada pemegang saham sehingga perlu diciptakan hubungan selaras antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Penetapan upah pada berbagai industri di Indonesia menunjukkan pola yang berbeda-beda. Upah pekerja pada industri padat karya sering kali lebih rendah daripada upah minimum provinsi (UMP). Hal ini memicu protes serta unjuk rasa oleh para pekerja industri padat karya kepada manajemen perusahaan untuk dapat menaikkan upah mereka. Tingkat upah yang mereka dapatkan dinilai tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup layak para buruh serta keluarganya (Joko Susanto, 2010).

Pekerja dan pengusaha memiliki pandangan yang berbeda (Susanto, 2010). Dimana pengusaha mensyaratkan peningkatan pada produktivitas pekerja untuk

tingkat upah nominal yang lebih besar. Sedangkan pekerja beranggapan bahwa dengan upah nominal yang tinggi, mereka dan keluarganya dapat merasa sejahtera dan puas sehingga para pekerja tersebut dapat bekerja lebih baik dan berakhir pada naiknya produktivitas mereka.

Teori upah menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh pertemuan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dari sisi permintaan (pengusaha), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain karakteristik sektor usaha, tingkat teknologi, organisasi produksi, dan kondisi perusahaan. Sementara dari sisi penawaran (pekerja), faktor yang menentukan tingkat upah berkaitan dengan jumlah dan karakteristik tenaga kerja (Haryadi dalam Lasmi, Sugiarti, 2002).

Salah satu industri yang bersifat padat karya adalah industri tekstil. Industri ini lebih menitik beratkan pada sejumlah besar tenaga kerja atau pekerja dalam pembangunan serta pengoperasiannya. dan menyumbangkan kontribusi besar pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Industri tekstil dalam pandangan Desperindag merupakan industri yang bersangkutan dengan kain dan rangkaiannya (Desperindag, 2013).

Jawa Tengah pada tahun 2013 ini kebutuhan tenaga kerja untuk industri tekstil meningkat menyusul dengan bertambahnya jumlah perusahaan tekstil yang ada. Hal ini dapat dimaknai sebagai peluang yang sangat baik karena mampu membuka kesempatan kerja yang luas sekaligus menjadi salah satu upaya untuk menekan pengangguran dan angka kemiskinan.

Menurut data BPS Provinsi Jawa Tengah tahun 2010 dapat dikatakan bahwa industri berskala besar dan sedang per-kode industri tekstil menunjukkan angka dominan pada jumlah tenaga kerja, yaitu sebanyak 118.148 orang tenaga kerja, yang kemudian disusul oleh jumlah tenaga kerja dari industri kulit dan barang dari kulit dan alas kaki. Sedangkan banyaknya perusahaan berskala besar dan sedang yang bergerak pada bidang tekstil di tahun 2010 berjumlah 641 unit, yang mana satu peringkat dibawah jumlah perusahaan bergerak pada industri garmen dan makanan minuman.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2009 ke 2010 terjadi penurunan pada jumlah industri tekstil, banyaknya tenaga kerja, biaya tenaga kerja serta nilai output yang dihasilkan pada industri garmen di Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa industri tekstil di Jawa Tengah mengalami penurunan dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah, namun tetap berperan dalam memberikan kontribusi besar pada penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah.

**Tabel 1.1**

**Pertumbuhan Industri Tekstil Skala Besar dan Sedang di Jawa Tengah**

**Tahun 2010**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>Pertumbuhan</b>
1	Banyak Perusahaan	645 unit usaha	641 unit usaha	-0,6%
2	Tenaga Kerja	144.607 orang	134.625 orang	-6,9%
3	Pengeluaran	Rp 1.796.141.117	Rp 1.165.440.880	-35,1%

	untuk Tenaga Kerja			
4	Nilai Output yang dihasilkan	Rp 29.094.797.519	Rp 27.221.131.678	-6,4%

Sumber : BPS Jateng, 2011 – 2012 (data diolah)

Kota Semarang sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Tengah yang memiliki posisi strategis sebagai jalur lalu lintas perdagangan. Kota Semarang tumbuh sebagai Kota Metropolitan dengan penduduk sebanyak 1.481.640 jiwa, tingkat pertumbuhan rata – rata 1,85 persen dan sebanyak 74,1 persen dari penduduk di Kota Semarang berada pada usia produktif (Disperindag, 2008). Ditunjang oleh beberapa fasilitas pendukung seperti Bandara Internasional Ahmad Yani, Pelabuhan Tanjung Emas dan pusat – pusat perdagangan menjadikan Kota Semarang menjadi sangat kompetitif di bidang perdagangan, jasa dan industri.

Data Disnakertrans dan Kependudukan Provinsi Jateng menunjukkan bahwa sejak tahun 2008 sampai 2011, angka upah minimum regional (UMR) di Kota Semarang selalu lebih besar daripada UMR Kota maupun Kabupaten lainnya yang ada di Jawa Tengah. Hal ini tentu menarik untuk diteliti.

**Tabel 1.2**

**Kondisi Industri di Kota Semarang tahun 2006-2010**

Tahun	PDRB sektor industri (Juta RP)	PDRB (Juta Rp)	Kontribusi industri terhadap	Laju pertumbuhan sektor industri	Laju pertumbuhan PDRB

			PDRB		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2005	6.187.918	23.025.925	26,87%	11,37	14,12
2006	7.147.347,38	26.624.244,17	26,85%	14,24	14,72
2007	7.883.532,65	30.515.736,72	25,83%	10,30	14,64
2008	8.769.005,62	34.541.218,97	25,13%	10,09	13,19
2009	9.483.637,01	38.459.815,06	24,66%	9,27	13,19
2010	10.485.836,89	43.389.190,77	24,16%	10,57	12,83

Sumber Data: BPS Semarang Dalam Angka (data diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sektor industri memberikan kontribusi cukup dominan diantara sektor-sektor lainnya terhadap PDRB Kota Semarang. Laju pertumbuhan di sektor industri mengalami kenaikan di tahun 2005 ke 2006, kemudian menurun sampai tahun 2009, dan meningkat kembali di tahun 2010 dengan laju pertumbuhan sebesar 10,57.

Industri tekstil di Kota Semarang dapat difigurekan sama seperti kondisi industri tekstil di Jawa Tengah. Menurut Indra Hanafi (Kepala bagian tekstil dan logam Disperindag, 9 September 2013) bahwa industri tekstil di Kota Semarang senantiasa berkembang.

**Tabel 1.3**

**Industri di Kota Semarang menurut Jenis Komoditi Tahun 2012 Menurut  
ISIC**

No.	Jenis Industri menurut Komoditi	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Industri kimia dan barang kimia	6	1.292
2	Industri rokok	5	1.976
3	Industri makanan	9	3.827
4	Industri minuman dan jamu	11	1.533
5	Industri pengolahan kayu	16	4.850
6	Industri karet dan barang dari karet	4	388
7	Industri percetakan	8	2.455
8	Industri logam	12	4.534
9	Industri elektronik	3	2.014
10	Industri plastic	5	1.976
11	Industri bengkel mesin	4	566
12	Industri alat angkut	9	1.509
13	Industri keramik dan kaca	7	8.900
14	Industri tekstil dan barang tekstil	18	25.648

Sumber : Disperindag, 2012 (data diolah)

Tabel 1.3 menunjukkan data penyerapan tenaga kerja dan banyak perusahaan pada industri-industri di Kota Semarang berdasarkan jenis komoditinya. Dapat dilihat pada Tabel 1.3 bahwa industri tekstil dan barang tekstil menyerap tenaga kerja paling banyak daripada industri dengan komoditi lainnya, serta memiliki jumlah perusahaan lebih banyak daripada industri lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa industri tekstil dan barang tekstil menempati posisi pertama, disusul oleh industri pengolahan kayu, industri logam serta industri minuman dan jamu.

Berdasarkan data BPS Semarang tahun 2011, industri besar tekstil yang berada di Kota Semarang, lebih terpusat di arah Pedurungan. Data Disperindag 2009 juga menyatakan bahwa Industri tekstil di Kecamatan Pedurungan menyerap tenaga kerja paling banyak daripada kecamatan lainnya di Kota Semarang.

**Tabel 1.4**

**Data Industri Tekstil dan Produk Turunan Tekstil Tiap Kecamatan di Kota Semarang Tahun 2009**

No.	Kecamatan	Banyak Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Kecamatan Semarang Utara	18	2.919
2	Kecamatan Genuk	4	2.572
3	Kecamatan Pedurungan	12	4.857
4	Kecamatan Gayamsari	3	1.293
5	Kecamatan Semarang Tengah	9	2.622
6	Kecamatan Semarang Selatan	7	3.069
7	Kecamatan Semarang Barat	9	4.206
8	Kecamatan Ngaliyan	3	600
9	Kecamatan Banyumanik	3	22
10	Kecamatan Candisari	3	20
11	Kecamatan Tugu	5	3.003
12	Kecamatan Gajahmungkur	4	31
13	Kecamatan Gunung Pati	2	16

Sumber : Disperindag, 2009 (data diolah)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa angka tenaga kerja/ buruh industri tekstil terbesar ada di Kecamatan Pedurungan. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa industri tekstil yang mempekerjakan lebih dari 2000 orang karyawan. Industri tekstil besar ini adalah PT. SAI Apanel dan PT. Bitratex, dimana masing – masing perusahaan memiliki karyawan sejumlah 2.466 orang dan 2.160 orang karyawan sehingga indutri tekstil ini dapat dikatakan industri yang padat karya.

Pada industri tekstil di Kota Semarang penyerapan tenaga kerja masih dikuasai oleh perusahaan skala besar. Pada Kecamatan Pedurungan sebanyak 4626 pekerja industri tekstil bekerja pada perusahaan skala besar atau sekitar 95% dari jumlah pekerja industri tekstil di Kecamatan Pedurungan.

**Table 1.5**

**Data Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tekstil dan Produk Turunannya per Skala Perusahaan di Kecamatan Pedurungan Tahun 2009**

<b>Skala Industri</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase Jumlah Tenaga Kerja per Skala Perusahaan</b>
Skala Besar	4626	95 %
Skala Menengah	141	3%
Skala Kecil	90	2%
<b>Jumlah</b>	<b>4857</b>	<b>100%</b>

Sumber : Desperindag, 2009 (data diolah)

Table 1.5 menggambarkan bahwa kondisi penyerapan tenaga kerja industri tekstil di Kecamatan Pedurungan sangat timpang daya serapnya antar skala perusahaan. Pada industri skala besar penyerapan tenaga kerjanya sebesar 95% dari jumlah populasi industri tekstil di Kecamatan Pedurungan.

Industri yang bergerak di bidang tekstil ini memiliki potensi yang besar jika terus dikembangkan, namun dibalik potensi tersebut ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh industri tekstil yang ada di Kota Semarang pada umumnya dan Kecamatan Pedurungan, Kecamatan Tugu dan Kecamatan Semarang utara pada khususnya.

Permasalahan yang ada pada industri tekstil ini penulis fokuskan pada kondisi tingkat upah tenaga kerja industri tekstil sendiri, antara lain hampir semua tenaga kerja di industri padat karya menerima upah yang sama, sehingga perusahaan kehilangan alat untuk mengontrol produktivitas tenaga kerjanya. Masalah lain adalah adanya ketidak disiplinan pengusaha dalam menetapkan waktu kerja para buruh, banyak pengusaha yang tidak memberikan tunjangan *overtime* untuk tenaga kerjanya. Selain itu banyak pula buruh yang mengeluhkan upahnya yang tidak kunjung naik meskipun mereka sudah lama bekerja pada perusahaan tersebut.

Permasalahan yang lain menyangkut sistem kerja buruh yang berdampak pada kecilnya upah dan hubungan kerja yang bersifat fleksibel seperti buruh lepas, buruh paruh waktu, kontrak musiman, buruh borongan, maupun buruh tetap yang bekerja penuh akan tetapi beban kerjanya sangat banyak. Prinsip untuk mencari tingkat surplus yang sebesar-besarnya ini berlaku dalam masyarakat kapitalis

yang proses produksinya menjadi sangat dominan dan memandang tenaga kerja manusia sebagai komoditas, yang bisa dihitung berdasarkan sejumlah tenaga dan jam kerja (Haryadi 1994 dalam Lasmi, Sugiarti 2002).

Setelah melihat berbagai kondisi yang ada melalui *prasurvey* dan studi literatur, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai analisis terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja industri tekstil di Kecamatan Pedurungan, hasil akhir dari penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan rujukan dan informasi bagi perkembangan industri tekstil di masa yang akan datang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Industri tekstil merupakan sektor yang berperan penting dalam penyediaan lapangan kerja serta berpotensi besar dalam menciptakan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Hal ini didasarkan oleh fakta bahwa tiap tahun angka penyerapan tenaga kerja pada industri tekstil terus meningkat.

Penentuan tingkat upah nominal pada industri tekstil banyak dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain produktivitas pekerja, masa kerja pegawai, jumlah jam kerja, tingkat pendidikan pekerja, jenis kelamin, sistem kerja pekerja, maupun banyaknya tanggungan pekerja. Faktor-faktor tersebut tentu berdampak pada besar kecilnya tingkat upah nominal yang diterima para pekerja, contohnya pekerja dengan tingkat produktivitas tinggi akan berhak untuk menerima kompensasi lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang kurang produktif dan pekerja yang bekerja dalam jumlah jam kerja yang tinggi juga akan berhak untuk

mendapatkan tingkat upah nominal yang lebih tinggi pula. Namun sering kali situasi tersebut tidak ditemui dalam industri tekstil di Semarang, terbukti pekerja dengan tingkat pendidikan dan masa kerja yang berbeda dapat memperoleh tingkat upah nominal yang sama. Hal ini sering menimbulkan permasalahan yang memicu ketegangan antara pekerja dengan pengusaha.

Permasalahan yang muncul antara tenaga kerja dan pengusaha pada industri ini perlu ditindak lanjuti, sehingga terciptanya keselarasan hubungan diantara keduanya. Keselarasan hubungan industrial tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat untuk keduanya, baik kepuasan pengusaha maupun kepuasan pekerja, meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan pekerja maupun pengusaha. Kelangsungan hidup perusahaan memerlukan adanya rasa saling percaya antara pekerja dan pengusaha. Bilamana hubungan yang baik diantara keduanya dapat tercapai maka peningkatan kesejahteraan pekerja juga akan tercapai.

Oleh karena itu, berdasarkan hal – hal tersebut di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

3. Bagaimana gambaran umum mengenai kondisi buruh pada industri tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang?
4. Bagaimana pengaruh produktivitas buruh, lama pengabdian buruh, jumlah jam kerja, tingkat pendidikan buruh, jenis kelamin, sistem kerja buruh dan jumlah tanggungan buruh terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menggambarkan kondisi buruh pada industri tekstil skala besar di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh masa kerja pekerja di perusahaannya, jumlah jam kerja, tingkat pendidikan buruh, jenis kelamin, sistem kerja buruh dan jumlah tanggungan buruh terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil dan produk turunannya (TPT) di Kecamatan Pedurungan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat sebagai berikut :

4. Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini merupakan langkah awal dari penerapan ilmu pengetahuan dan sebagai pengalaman yang dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.
5. Sebagai informasi para penentu kebijakan sektor industri dalam merumuskan kebijakan yang akan datang, khususnya dalam program pengembangan industri tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
6. Bagi pengusaha industri tekstil di Kota Semarang, diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dalam menyikapi kemungkinan timbulnya permasalahan, serta dalam pengambilan keputusan dalam kegiatan industri tekstilnya.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Bab I atau pendahuluan berisi uraian hal-hal yang melatar belakangi alasan penulis mengambil tema mengenai pengaruh tingkat upah yang diterima buruh industri tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, selain itu juga menguraikan tujuan serta manfaat dari penelitian ini.

Bab II atau tinjauan pustaka memaparkan mengenai teori – teori yang berkaitan atau relevan dengan tema skripsi yang diangkat, selain itu juga menampilkan penelitian-penelitian terdahulu di lain daerah penelitian dengan tema dan variabel yang berkaitan sehingga dapat dijadikan acuan atau landasan. Pada Bab II juga digambarkan suatu kerangka pemikiran yang berupa *roadmap* untuk menerangkan alur penelitian serta hipotesis atau dugaan sementara terhadap variabel.

Bab III atau metode penelitian berisi mengenai penjelasan atas variabel (definisi operasional variabel), penjelasan mengenai jenis data dan darimana sumber data didapatkan, mengenai metode pengumpulan data dan bagaimana metode yang digunakan untuk menganalisis data.

Bab IV atau hasil dan pembahasan berisi uraian deskriptif mengenai Obyek Penelitian yaitu Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, kondisi buruh industri tekstil di daerah penelitian, pembahasan mengenai variabel yang digunakan beserta data-datanya. Bab ini juga menunjukkan hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat pembahasan hasil.

Bab V atau penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau intepretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian di masa akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja dan Industrial**

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. 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)

Tenaga kerja atau buruh didefinisikan dengan berbagai pemahaman oleh berbagai pakar ekonomi dan social serta institusi. Buruh adalah seseorang yang berkerja pada orang lain atau badan hukum dan mendapatkan upah sebagai imbalan atas jerih payahnya menyelesaikan perkerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan kata lain semua orang yang tidak memiliki alat produksi dan bekerja pada pemilik alat produksi maka bisa dikatakan sebagai buruh (Grendi, 2010).

Diterangkan pula dalam peraturan menteri No. 01 tahun 1999 pada pasal 1 ayat 7 menyebutkan bahwa pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja para pengusaha dengan menerima upah.

Dengan memahami konsep buruh dari berbagai sudut pandang membantu untuk menyimpulkan bahwa yang disebut dengan pekerja atau buruh adalah mereka yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dan mendapat imbalan berupa upah sehingga paradigma masyarakat selama ini yang mengotakan bahwa yang disebut buruh hanyalah *blue collar* yang identik dengan pekerjaan kasar dan upah rendah serta termarginalkan.

Peranan buruh dalam industri tekstil dan garmen dirasa sangat sentral karena hingga saat ini industri tekstil dan garmen merupakan industri padat karya yang menitik beratkan pada sejumlah besar tenaga kerja dalam pembangunan dan pengoperasiannya.

### **2.1.2 Pengertian dan Teori Upah**

Dalam Indikator Kesejahteraan Rakyat (2011), upah/gaji merupakan imbalan yang diberikan dalam proses memproduksi barang/jasa pada suatu instansi atau perusahaan.

Sumarsono (2003) mengemukakan bahwa upah merupakan sumber utama penghasilan seorang pekerja, sehingga upah harus cukup memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Batas kewajaran tersebut dalam Kebijakan Upah Minimum di Indonesia dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum (KHM) atau seringkali saat ini disebut dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Sesuai dengan modul dari sensus ekonomi BPS (2006), maka konsep dan definisi dari upah adalah :

- a. *Upah/gaji* adalah balas jasa perusahaan untuk pekerja/ karyawan, sebelum dikurangi pajak baik dalam bentuk uang maupun barang. Perkiraan sewa rumah dinas, fasilitas kendaraan dan sejenisnya dimasukkan dalam upah dan gaji walaupun tidak tertulis dalam neraca (catatan) perusahaan.
- b. Upah lembur adalah upah yang diberikan kepada pekerja yang berkerja diluar jam kerja biasa.
- c. Hadiah dan sejenisnya adalah pengeluaran perusahaan/usaha berupa uang dan/atau barang yang diberikan kepada pekerja/karyawan karena prestasi pekerja/karyawan kepada perusahaan.
- d. Bonus adalah hadiah yang diberikan kepada perusahaan/usaha kepada pekerja/karyawan dalam bentuk uang atau barang karena perusahaan mengalami kemajuan atau peningkatan keuntungan yang biasanya dibayarkan setahun sekali.
- e. Tunjangan adalah pengeluaran perusahaan/usaha berupa uang dan/atau barang yang dibayarkan kepada instansi/yayasan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan.

Seorang pekerja dapat dikatakan hidup layak apabila mendapat upah/gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan sebagainya (Indikator Kesejahteraan Rakyat : 2011).

Di dalam jangka panjang kecenderungan yang sering berlaku adalah keadaan dimana harga barang maupun upah terus mengalami kenaikan. Tetapi kenaikan tersebut tidaklah serentak dan juga tingkat kenaikannya berbeda

(Sadono Sukirno : 2010). Hal ini mengakibatkan terdapatnya *gap* antara kenaikan harga barang dengan upah pekerja yang berdampak langsung pada tingkat kesejahteraan pekerja. Maka dari itu ahli ekonomi membuat dua pengertian terkait masalah upah yang diterima oleh pekerja, yaitu : upah nominal dan upah riil.

Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima oleh para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam suatu proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja (Sadono Sukirno : 2010)

Dari tahun ke tahun permasalahan klasik yang muncul adalah keinginan buruh untuk menaikkan upah mereka. Hal ini dikarenakan upah yang mereka terima tidak sebanding/mencukupi untuk memenuhi kebutuhan riil. Kalau diibaratkan kenaikan harga pokok berlari sedangkan upah buruh justru jalan ditempat tidak ada peningkatan atau malah justru mundur (Grendi : 2010).

#### **2.1.2.1 Teori Pasar Tenaga Kerja**

Harga tenaga kerja (Upah/Wage) ditentukan oleh *demand* dan *supply* tenaga kerja. Tingkat upah dinyatakan dalam upah per jam atau per minggu atau per bulan.

Kurva permintaan TK: Jumlah TK yang diminta oleh masyarakat dalam periode tertentu pada berbagai tingkat upah nyata/riil. Permintaan TK dilakukan oleh rumah tangga perusahaan

$$W = \frac{w}{H} \quad (2.1)$$

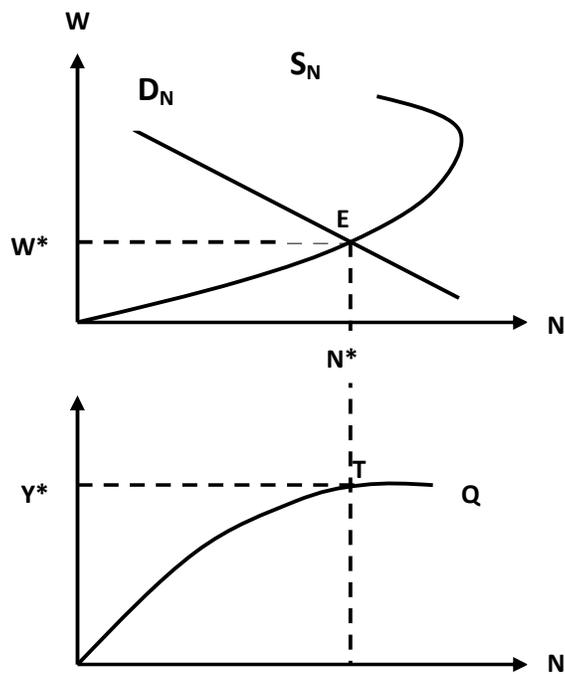
Dimana :

$W$  = tingkat upah riil,  $w$  = upah nominal, dan  $H$  = harga

Kurva permintaan TK: Jumlah TK yang disediakan oleh masyarakat dalam periode tertentu pada berbagai tingkat upah nyata/riil. Penawaran TK dilakukan oleh rumah tangga keluarga.

Pasar TK dan produk nasional dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Pasar Tenaga Kerja dan Produk Nasional**



Sumber : Grendi, 2010

Keterangan :

$D_N$  = kurva permintaan tenaga kerja

$S_N$  = kurva penawaran tenaga kerja dengan backward bending

W= tingkat upah riil

N = Jumlah tenaga kerja

E = Equilibrium

- Dimulai dengan tingkat upah riil yang rendah, maka semakin meningkat tingkat upah, maka TK ingin bekerja lebih lama
- Dimulai dengan tingkat upah riil yang tinggi, maka semakin banyak produk seperti TV, HP dan kesempatan berwisata yang dimiliki oleh pekerja. Jika tingkat upah meningkat, maka semakin menurun kesediaan pekerja untuk menggunakan waktu dan keahliannya. Hal ini karena pekerja lebih ingin menikmati kekayaan yang diperolehnya.
- Keseimbangan pasar tenaga kerja ada di titik E dengan upah  $W^*$  maka jumlah tenaga kerja yang dapat digunakan (kesempatan kerja) atau tingkat *employment* sebesar  $ON^*$ .
- Pada tingkat  $ON^*$ , produk nasional atau output nasional sebesar  $Y^*$

### **2.1.3 Jam Kerja Tenaga Kerja**

Hari kerja menurut sensus ekonomi BPS (2006) ditentukan dengan paling sedikit ada satu orang yang melakukan kegiatan usaha secara terus menerus paling sedikit satu jam dalam sehari. Jam kerja adalah jangka waktu yang dinyatakan dalam jam yang digunakan untuk berkerja/melakukan kegiatan perusahaan/usaha (tidak termasuk istirahat resmi), yang dimulai dari menyiapkan pekerjaan sampai dengan usaha itu tutup.

Definisi dari jam kerja seorang pekerja menurut Indikator Kesejahteraan Rakyat (2011) terkait dengan jumlah jam yang dihabiskan selama seminggu, seorang pekerja dapat dikategorikan sebagai pengangguran kentara atau terselubung merupakan mereka yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Simanjuntak (1998) mengenai pendekatan penggunaan tenaga kerja (*labor utilization approach*) terkait dari segi jumlah jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan yang diperoleh. Pendekatan ini dibedakan angkatan kerja dalam tiga golongan yaitu :

- a) Menganggur (*open unemployed*), yaitu orang yang sama sekali tidak bekerja dan berusaha mencari pekerjaan.
- b) Setengah menganggur (*under-employed*), yaitu mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja (*under-utilized*). *Under-employed* dapat digolongkan menjadi 2 kelompok, yaitu :
  - Setengah penganggur kentara (*visible under-employed*) yakni mereka yang berkerja kurang dari 35 jam dalam seminggu.
  - Setengah penganggur tidak kentara (*invisible under-employed*) atau penganggur terselubung (*disguised unemployed*), yaitu mereka yang produktivitas kerja dan pendapatannya rendah.
- c) Bekerja penuh atau cukup dimanfaatkan (Simanjuntak : 1998).

Adanya kenaikan upah berarti terjadi pertambahan pendapatan yang diperoleh pekerja. Dengan status ekonomi yang lebih tinggi maka seseorang cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang

(*leisure*) lebih banyak, yang berarti mengurangi jam kerja (*income effect*). Di sisi lain kenaikan tingkat upah juga berarti harga waktu menjadi lebih mahal. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong pekerja mensubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja menambah konsumsi barang. Penambahan waktu tersebut dinamakan *substitution effect* dari kenaikan tingkat upah.

Jika tingkat upah ( $W$ ) naik, jam kerja seseorang dapat naik atau berkurang. Dampak substitusi cenderung meningkatkan jumlah jam kerja sebab biaya menganggur menjadi naik. Tetapi dampak pendapatan cenderung menyebabkan berkurangnya jumlah jam kerja sebab dengan naiknya  $W$  menyebabkan pendapatannya naik, sehingga kemampuan untuk membeli *leisure* sekarang lebih tinggi.

#### **2.1.4 Tingkat Pendidikan dan Keterampilan Pekerja**

Menurut Undang – Undang No. 29 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Undang – undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional Bab IV pasal 14 menjeaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang – Undang RI. No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pada saat ini pendidikan merupakan kebutuhan wajib bagi tiap individu agar dapat menaikan derajat kesejahteraan dan sosialnya. Perusahaan menetapkan tingkat upah pada pekerjanya pun berlandaskan tingkat pendidikan terakhir yang telah dienyam oleh pekerja karena semakin tingginya tingkat pendidikan berarti semakin luasnya pengetahuan pekerja sehingga diharapkan dapat memajukan perusahaan.

Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan pekerja. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Simanjuntak : 1998).

Pada umumnya, pekerja dibayar dengan tarif upah dasar ; pekerja menerima kenaikan ketika keterampilannya berkembang. Tingkat upah pekerja didasarkan pada tingkat keterampilan, tanpa memperhatikan pekerjaan yang dilakukannya. Rencana upah berdasarkan keterampilan memperkirakan bagaimana pekerja mendapatkan kompensasi. Rencana upah berdasarkan

keterampilan kenaikan tingkat upah diberikan ketika pekerja menunjukkan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan tertentu. (Ivancevich, dkk 2006)

### **2.1.5 Jenis Kelamin**

Robbins (2003) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria.

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya.

Mowday (1982) menyatakan bahwa, .Wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi

lebih penting bagi mereka dimana mereka mendapatkan kompensasi yang lebih baik.

Faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja wanita dalam memberi kontribusi pendapatan kepada pendapatan keluarga, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja wanita yang meliputi keahlian, umur tenaga kerja dan keinginan untuk bekerja, sedangkan faktor eksternal adalah dorongan dari kebutuhan keluarga sebagai akibat dari kurangnya pendapatan kepala keluarga dan semakin meningkatnya kebutuhan keluarga serta imbalan atau upah dari pekerjaan tersebut (Novita Eliana dan Rita Ratina : 2006).

#### **2.1.6 Jumlah Tanggungan Keluarga**

Tanggungan keluarga merupakan salah satu alasan utama bagi para ibu rumah tangga turut serta dalam membantu suami untuk memutuskan diri untuk bekerja untuk memperoleh penghasilan. Besarnya jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi kemauan untuk melakukan pekerjaan. Karena semakin banyak responden mempunyai anak dan tanggungan, maka waktu yang disediakan responden untuk bekerja semakin efektif.

Terdapat pula beberapa perusahaan yang memberikan insentif bagi tanggungan yang dimiliki oleh karyawannya, hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan tingkat upah karyawan tersebut. Kondisi - kondisi ini adalah berguna untuk meningkatkan penghasilan responden sendiri (Sihol Situngkir dkk, 2007).

### **2.1.7 Sistem kerja**

Sistem kerja merupakan suatu kesatuan yang unsur-unsurnya terdiri dari manusia, peralatan dan lingkungan, dimana unsure-unsur tersebut terintegrasi untuk mencapai suatu tujuan dari sistem kerja tersebut. Sistem kerja dapat berupa suatu sistem yang sederhana sampai dengan suatu bentuk sistem yang kompleks. Proses produksi disuatu pabrik merupakan suatu contoh sistem kerja, dimana pada sistem tersebut terjadi interaksi antara para pekerja, mesin, bahan baku serta lingkungan kerjanya dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan.

Apabila kita berada dalam dunia pekerjaan, maka terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi jalannya pekerjaan. Faktor-faktor ini perlu diperhatikan karena bila menimbulkan kerugian apabila tidak diperhatikan dan mendatangkan keuntungan bila sebaliknya (Sutalaksana, 2009).

Sistem kerja yang ditata dengan baik sangatlah diperlukan dalam berbagai aktivitas seperti perancangan tata letak fasilitas, penjadwalan produksi, pengukuran kinerja pekerja untuk penetapan timbal jasa dan tata hitung ongkos. Sehingga dikatakan bahwa dengan sistem kerja yang baik maka kesejahteraan karyawan dalam hal tingkat upah juga akan terjamin (Sutalaksana, 2009).

### **2.1.8 Masa Kerja**

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1991) menyatakan bahwa, masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1984), .Pengalaman kerja didefinisikan sebagai

suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Siagian (2008) menyatakan bahwa, .Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Karyawan merasa bahwa semakin lama mereka bekerja di suatu perusahaan, akan menjamin kehidupan mereka menjadi lebih baik dari segi upah dan jaminan masa depan.

## **2.2 Hubungan antara variable dependen dengan variable independen**

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

### **2.2.1 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Masa Kerja Pekerja**

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman

dengan pekerjaannya. Hubungan dari masa kerja dengan upah kerja adalah bahwa semakin lama seorang pekerja bekerja pada perusahaan tersebut, maka akan dia akan semakin dihargai oleh perusahaannya dan upah bagi pekerja itu juga akan berkorelasi dengan masa pengabdianya sehingga mengalami peningkatan.

### **2.2.2 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Jumlah Jam Kerja Pekerja**

Jam kerja merupakan rentang waktu tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Jam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah pekerja. Dimana semakin lama jam kerja seorang pekerja, maka upah yang diterima semakin besar (Lapeta Sari, Eriyati dan Ira Yanita : 2009).

Semakin besar waktu yang dicurahkan pekerja di pembibitan kelapa sawit maka upah yang diperolehpun meningkat, karena upah yang diperoleh berdasarkan jumlah Hari Kerja (HK) pekerja (Novita Eliana dan Rita Ratina : 2006). Begitu pula jika jam kerja seorang pekerja semakin sedikit maka upah yang akan diterima juga akan semakin menurun disebabkan oleh sistem pengupahan yang berlaku berdasarkan jumlah Hari Kerja (HK).

### **2.2.3 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Tingkat Pendidikan Pekerja**

Menurut Hardiani (1998), secara profesional, tingkat pendidikan tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat upah pekerja secara drastis, semakin tinggi tingkat pendidikan pekerja, maka tingkat upahnya juga akan meningkat. Peningkatan tingkat pendidikan dari pekerja akan memungkinkan pekerja untuk mendapatkan jabatan atau dipromosikan ke level yang lebih baik lagi. Kenaikan

jabatan atau promosi yang diakibatkan oleh adanya peningkatan tingkat pendidikan ini akan berkorelasi pula pada peningkatan upah tenaga kerja.

#### **2.2.4 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Jenis Kelamin Pekerja**

Terdapat pandangan yang berbeda tentang jenis kelamin dan tingkat upah. Robbins (2003) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Jenis kelamin akan berpengaruh pada tingkat upah pada pekerjaan – pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak tenaga fisik, sehingga dibutuhkan fisik yang lebih kuat dan prima.

Dalam konvensi ILO No. 100 (n.d.) menemukan masih ada kesenjangan upah antar gender di Indonesia dengan selisih hingga 19% pada tahun 2012, perempuan memperoleh upah rata-rata 81% dari pekerja laki-laki, meskipun memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang sama.

#### **2.2.5 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Sistem Kerja Pekerja**

Sistem kerja yang ditata dengan baik sangatlah diperlukan dalam berbagai aktivitas seperti perancangan tata letak fasilitas, penjadwalan produksi, pengukuran kinerja pekerja untuk penetapan timbal jasa dan tata hitung ongkos. Sehingga dikatakan bahwa dengan sistem kerja yang baik maka kesejahteraan karyawan dalam hal tingkat upah juga akan terjamin (Sutalaksana, 2009). Sistem

kerja yang baik dan teratur pada suatu perusahaan akan membuat karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut semakin dapat mengharapkan sistem upah yang baik dan teratur pula. Dengan sistem kerja yang baik, karyawan tidak akan diliputi ketidak pastian, dan pada umumnya juga tingkat upah akan mengikuti.

#### **2.2.6 Hubungan Antara Upah Pekerja dengan Jumlah Tanggungan Pekerja**

Besarnya jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi kemauan untuk melakukan pekerjaan. Karena semakin banyak responden mempunyai anak dan tanggungan, maka waktu yang disediakan responden untuk bekerja semakin efektif. Terdapat pula beberapa perusahaan yang memberikan insentif bagi tanggungan yang dimiliki oleh karyawannya, hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan tingkat upah karyawan tersebut. Kondisi - kondisi ini adalah berguna untuk meningkatkan penghasilan responden sendiri (Sihol Situngkir dkk, 2007). Pada kondisi dimana terdapat perusahaan yang memberikan insentif tersebut, tingkat upah yang diberikan kepada pekerja juga akan meningkat karena bertambahnya upah tersebut dengan insentif tanggungan yang diberikan oleh perusahaan.

## **2.3 Penelitian Terdahulu**

### **2.3.1 Hardiani (1998)**

Penelitian Hardiani (1998) yang berjudul Tingkat Upah dan Diferensiasi Gender Pekerja mengambil sampel 200 orang karyawan di PT. PSUT Jambi.

Subsektor industri kayu memiliki peranan paling penting dari lima sub-sektor industri yang ada di Jambi. Jumlah perusahaannya mencapai 10,37% dari total perusahaan industri, dan penyerapan tenaga kerjanya mencapai 81,3% dari penyerapan tenaga kerja sektor industri. Besarnya penyerapan tenaga kerja pada sub-sektor industri kayu, merupakan keadaan yang menggembirakan. Namun demikian, hal tersebut ternyata tidak diimbangi dengan peningkatan upah yang memadai. Tingkat upah pekerja sub-sektor industri kayu di Jambi selama periode 1986-1993 memang telah mengalami peningkatan yang cukup berarti, yang mencapai 9,93% pertahun. Namun demikian, peningkatan upah itu juga diikuti oleh peningkatan indeks harga yang mencapai 18,06% (BPS, 1990,BPS,1994).

Lebih besarnya peningkatan indeks harga dibandingkan tingkat upah, menyebabkan penulunan kesejahteraan pekerja. Dalam peningkatan upah pekerja, pemerintah tidak hanya melakukan kebijakan seperti pemberian subsidi ataupun pembenan kemudahan tentang tarif dan prasarana yang mendukung 'dalam pengembangan usaha kepada pengusaha industri, tetapi perlu juga melakukan kebijakan di tingkat mikro, dengan penekanan terhadap pekerja industri. Oleh karenanya perlu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi upah di tingkat individu.

Fenomena lain dalam tingkat upah pada sub-sektor industri kayu di Jambi adalah, terdapatnya ketimpangan tingkat upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Pada tahun 1993, upah pekerja perempuan, 29% lebih rendah dari upah pekerja laki-laki. Lebih rendahnya tingkat upah yang diterima pekerja perempuan dibandingkan laki-laki menunjukkan adanya diferensiasi gender dalam pengupahan. Oleh karenanya perlu pengetahuan yang lebih mendalam mengapa terjadi diferensiasi gender tersebut.

Variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Variabel bebas
  - Umur
  - Pendidikan
  - Status
  - Pengalaman Kerja
  - Gender
- Variabel terikat
  - Tingkat upah

Metode analisis yang dipergunakan adalah Regresi berganda.

Hasil penelitian ini adalah umur, pendidikan, status nikah, pengalaman kerja berpengaruh terhadap tingkat upah. Gender atau jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap tingkat upah

### **2.3.2 Lapeti Sari, Eriyati, dan Ira Yanita (2009)**

Penelitian Lapeti Sari, Eriyati, dan Ira Yanita (2009) yang berjudul Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan /

Restoran) mengambil sampel 98 orang karyawan restoran / rumah makan di Pekanbaru.

Pemerintah Kabupaten/Kota melalui kebijakan Upah Minimum Regional(UMR) dimana tempat usaha itu berada, peningkatan kesejahteraan dan daya beU golongan penerima upah dan gaji. Pembangunan ketenagakegaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan dan kebutuhan. Perbaikan upah sangatlah penting untuk mendukung kegiatan perusahaan. Upah yang dibayarkan hams sebanding dengan kebutuhan fisik minimum pekerja. Adanya perbaikan upah berarti adanya peningkatan pendapatan dan daya beii masyarakat. Pada dasarnya upah dalam jangka waktu panjang haruslah berada di atas kebutuhan fisik minimum pekerja sehingga para pekerja dapat merasakan bagaimana mendapatkan upah yang layak. Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada tenaga kerja didalam lingkungan usaha atau keijanya.

Upah atau gaji seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya (*sMll*)dan kemampuan manajemen untuk menggaji mereka. Upah ini dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian dan kesehatan yang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu di negara-negara yang berkembang seperti Indonesia perlu diupayakan peningkatan penghasilan masyarakat Salah satu upaya yang ditempuh melalui sistem pengupahan yang menjamin pemenuhan kebutuhan pekeija dan keluarganya. Pada umumnya pemberian upah pada rumah makan dan restoran ini ditentukan pada

kebijakan pemerintah melalui kebijakan pengupahan yang dikenal dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang diselaraskan dengan kemampuan pemilik rumah makan dan restoran. Dimana pada rumah makan dan restoran yang lebih besar kemungkinan upah yang diterima oleh pekeijanya lebih banyak dari pekerja pada rumah makan dan restoran yang lebih kecil. Pada rumah makan dan restoran yang relatif kecil, pembagian kerja belum begitu diperlukan, dimana pemilik dan karyawan bekerja sama baik sebagai juru masak, pencuci piring maupun yang pembelanja bahan baku. Bila usaha mulai berkembang dan semakin besar, maka akan bertambah pula mata rantai pelayanan juga akan semakin besar cakupan usaha dan arus kerja semakin rumit. Keterkaitan dan ketergantungan antar bagian semakin terasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah pekerja pada rumah makan dan restoran di Kota Semarang.

Variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Variabel bebas
  - Jam Kerja
  - Pengalaman kerja
- Variabel terikat
  - Tingkat upah

Metode analisis yang dipergunakan adalah Regresi berganda.

Hasil penelitian ini adalah Jam kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap tingkat upah karyawan.

### **2.3.3 SMERU (2001)**

Penelitian SMERU (2001) yang berjudul Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Perkotaan Indonesia mengambil sampel Pegawai di kota besar di Indonesia.

Dalam dua tahun terakhir ini, Pemerintah Indonesia telah memberlakukan kenaikan tingkat upah minimum yang cukup besar. Misalnya, di wilayah Jabotabek (Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi), upah minimum riil (setelah diperhitungkan dengan tingkat inflasi) dinaikkan sebesar 24% pada tahun 2000 dan kemudian dinaikkan lagi antara 33% hingga 36% pada tahun 2001. Secara riil tingkat upah minimum yang berlaku saat ini sudah lebih tinggi daripada tingkat upah minimum tertinggi sebelum masa krisis yang dicapai pada tahun 1997.

Bersamaan dengan semakin meningkatnya kecenderungan pemerintah daerah untuk semakin memanfaatkan upah minimum sebagai alat kebijakan sosial, maka pertanyaan apakah kekakuan pasar tenaga kerja yang ditimbulkan akan merugikan atau menguntungkan kelompok miskin di Indonesia menjadi sangat relevan. Dalam studi ini dampak kebijakan upah minimum terhadap tingkat upah yang berlaku dan penyerapan tenaga kerja diuji melalui pendekatan ekonometrik dengan menggunakan data yang bersumber dari Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas).

Pertama, baik secara teoritis maupun praktek, peningkatan upah minimum mempunyai pengaruh yang tidak sama terhadap semua jenis pekerja. Pengaruh negatif terutama terjadi pada tenaga kerja dengan tingkat upah yang rendah dan pada mereka yang rentan terhadap perubahan dalam pasar tenaga kerja, misalnya

pekerja perempuan, pekerja muda usia, pekerja dengan tingkat pendidikan rendah, dan pekerja kasar. Oleh karena itu, dalam studi ini dilakukan pengujian mengenai dampak upah minimum terhadap tingkat upah dan penyerapan berbagai jenis pekerja.

Variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Variabel bebas
  - Gender
  - Usia
  - Pendidikan
- Variabel terikat
  - Tingkat upah

Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis Kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah Gender, usia dan pendidikan berpengaruh terhadap tingkat upah buruh.

#### **2.3.4 Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati (2009)**

Penelitian Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati (2009) yang berjudul Menuju Upah Layak mengambil sampel Buruh tekstil dan garmen di Indonesia.

Di banyak negara di Asia, industri tekstil dan garmen merupakan kontributor kunci bagi pendapatan ekspor negara-negara tersebut. Namun sangat disayangkan upah yang didapat oleh pekerja-pekerja di industri ini termasuk yang terendah di antara industri manufaktur lainnya. Dalam kebanyakan kasus, upah

yang dibayar dalam industri tekstil dan garmen didasarkan pada aturan upah minimum yang berlaku di banyak negara.

Meskipun demikian, para pekerja dan serikatnya terus mengeluhkan upah minimum yang tidak kunjung mencukupi, bahkan untuk sekedar memenuhi kebutuhan mendasar para pekerja dan keluarganya.

Upah yang layak bagi buruh masih menjadi tema penting dalam perjuangan buruh. Perdebatan tentang nilai yang disepakati baik oleh buruh maupun pengusaha masih terus berlangsung. Di satu sisi buruh menganggap bahwa upah yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan hidup layak mereka, ditambah lagi kenaikan-kenaikan harga yang terjadi setiap tahun. Di sisi lain, pengusaha sering beranggapan bahwa kenaikan upah buruh akan menaikkan biaya produksi yang pada gilirannya dianggap menjadi salah satu faktor tidak kompetitifnya iklim usaha di Indonesia.

Variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Variabel bebas
  - Masa kerja
  - Jumlah tanggungan
  - Jabatan
  - Status hubungan kerja
  - Pendidikan
- Variabel terikat
  - Tingkat upah

Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis Kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah Masa kerja, jumlah tanggungan, jabatan, status hubungan kerja, pendidikan berpengaruh terhadap tingkat upah.

### **2.3.5 Novita Elianan dan Rita Ratina (2007)**

Penelitian Novita Elianan dan Rita Ratina (2007) yang berjudul Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Curahan Waktu Kerja Wanita Pada PT. Agricinal Kelurahan Bentuas Kecamatan palaran Kota Samarinda mengambil sampel Pegawai PT. Agricinal.

Dalam perkembangannya sekarang, peranan wanita dalam kehidupan keluarga semakin berkembang lebih luar lagi. Wanita saat ini tidak saja berkegiatan dalam lingkup keluarga tetapi banyak di antara bidang-bidang lainnya. Sehingga peran wanita dalam ikut menopang kehidupan dan penghidupan keluarga menjadi semakin nyata.

Perkembangan di sektor pertanian membuat semakin banyak tenaga kerja wanita yang dapat bekerja dengan mudah di sektor tersebut. Hal ini disebabkan oleh sifat dasar pengembangan keterampilan yang berbeda antara tenaga kerja sektor pertanian dengan tenaga kerja sektor non pertanian.

Tenaga kerja wanita yang bekerja pada PT. Agricinal Samarinda, dapat mencurahkan waktunya di pembibitan kelapa sawit dengan imbalan upah sehingga dapat membantu suami dalam meningkatkan pendapatan keluarga.

Variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Variabel bebas
  - Jumlah tanggungan
  - Pendidikan

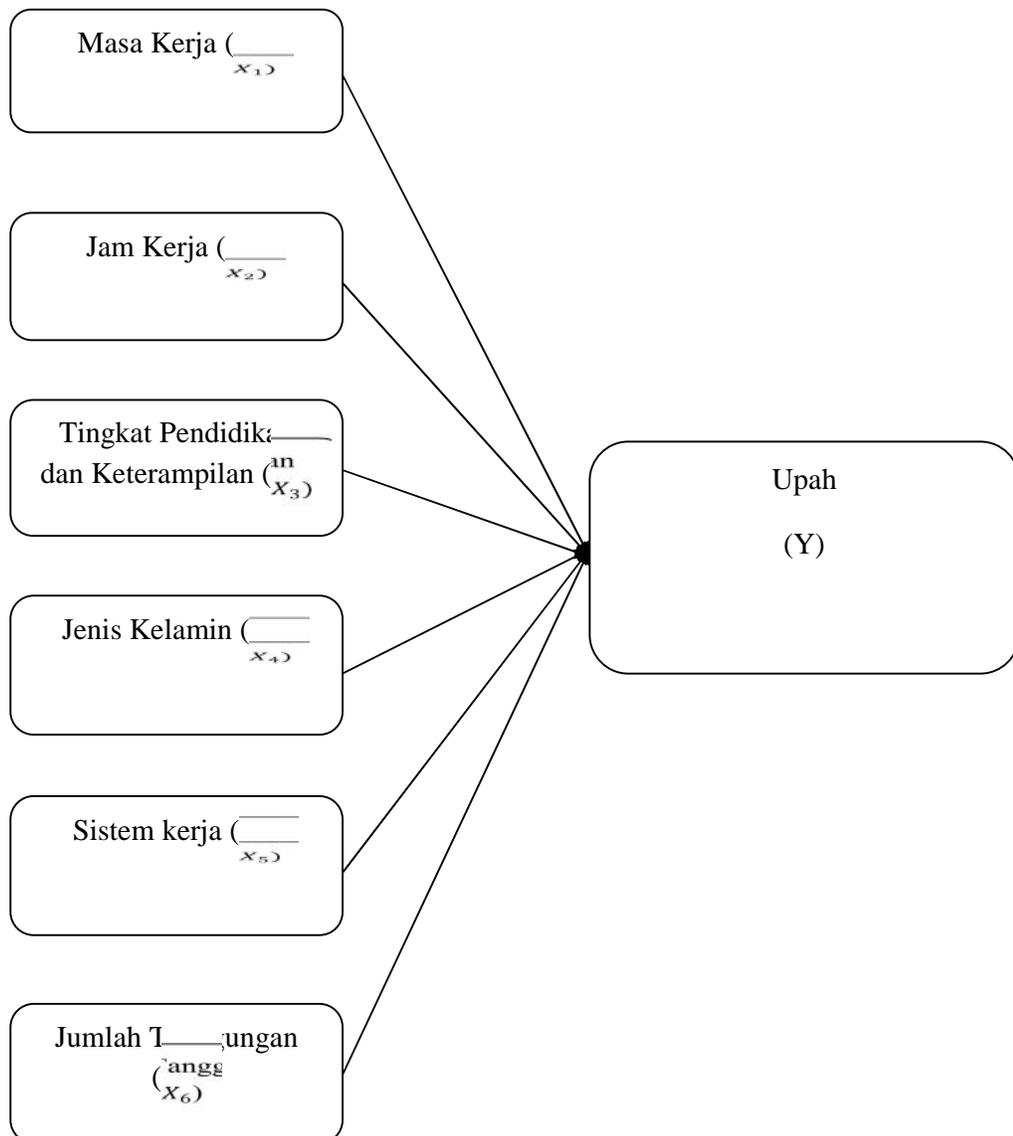
- Jam kerja
- Variabel terikat
  - Tingkat upah

Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis Kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah Jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendidikan dan jam kerja berpengaruh terhadap tingkat upah.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2  
Kerangka Pemikiran



## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- 1  $H_1$  : Masa Kerja diduga berpengaruh positif terhadap tingkat upah pegawai.
- 2  $H_2$  : Jam kerja diduga berpengaruh positif terhadap tingkat upah karyawan
- 3  $H_3$  : Tingkat pendidikan diduga berpengaruh positif terhadap tingkat upah pegawai.
- 4  $H_4$  : Jenis kelamin diduga berpengaruh positif terhadap tingkat upah pegawai.
- 5  $H_5$  : Sistem Kerja diduga berpengaruh positif terhadap tingkat upah pegawai.
- 6  $H_6$  : Jumlah Tanggungan diduga berpengaruh positif terhadap tingkat upah pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Untuk mengurangi dan menghindari terjadinya keaburan dalam pembahasan, perlu untuk memberikan pengertian atau definisi operasional dari masing-masing variabel yang dibahas, variabel-variabel tersebut adalah :

1. Tingkat Upah Nominal ( $Y$ ) dalam penelitian ini adalah tingkat upah tenaga kerja dalam satu bulan (Rp). Ukuran dari tingkat upah nominal adalah gaji per bulan (Rp. / bulan).
2. Lama kerja ( $X_1$ ) adalah lama waktu pengabdian tenaga kerja untuk perusahaan (tahun). Ukuran dari lama kerja adalah berapa lama tenaga kerja tersebut bekerja di perusahaan (tahun).
3. Jumlah jam kerja ( $X_2$ ) adalah banyaknya waktu bekerja dalam sebulan (jam). Ukuran jumlah jam kerja adalah jam per bulan (Jam/bulan).
4. Tingkat pendidikan buruh ( $X_3$ ) adalah tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh tenaga kerja (tahun). Ukuran tingkat pendidikan buruh adalah jumlah tahun selama buruh menempuh pendidikan.
5. Jenis kelamin ( $X_4$ ) atau gender (laki-laki/perempuan). Gender menggunakan variabel dummy yaitu 1 untuk laki-laki dan 0 untuk perempuan.

6. Sistem kerja buruh ( $X_5$ ) adalah status buruh (kontrak harian, kontrak bulanan, kontrak tahunan). Ukuran system kerja adalah skor 1 untuk kontrak harian, skor 2 untuk kontrak bulanan dan skor 3 untuk kontrak tahunan.
7. Jumlah tanggungan buruh ( $X_6$ ) adalah banyaknya orang yang ditanggung buruh, yang terdiri dari istri dan anak yang belum bekerja (orang). Ukuran jumlah tanggungan adalah jumlah orang yang belum bekerja yang ditanggung oleh buruh.

## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan industri tekstil skala besar di Kecamatan Pedurungan.

### **3.2.2 Sampel**

Menurut Ferdinand (2004), sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasinya. Penentuan jumlah sampel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tujuan penelitian. Dalam penentuan jumlah sampel juga memerlukan beberapa

pertimbangan. Untuk lebih memberikan arahan atau lebih memfokuskan pemilihan sampel yang benar-benar dapat mewakili jumlah populasi, maka jumlah sampel yang akan diteliti dihitung menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

dimana :

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi.

e = Estimasi error (batas ketelitian) yang diinginkan. Dalam penelitian ini diambil nilai error sebesar 10%.

Menurut data yang diperoleh Desperindag diketahui bahwa jumlah tenaga kerja industri tekstil skala besar yang berada di Kecamatan Pedurungan sebesar 4626 jiwa. Kemudian jumlah tersebut dikalkulasikan dalam rumus Slovin dengan estimasi error sebesar 10%. Sehingga dapat diketahui sebagai berikut :

$$n = \frac{4626}{1+4626 (10\%)^2}$$

$$n = 99,8 \quad 100$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diambil sebesar 100 orang tenaga kerja industri tekstil dan produk turunannya (TPT) di Kecamatan Pedurungan. Kemudian pengambilan sampel didistribusikan ke PT. Sai Apparel Industri dan PT. Bitratex Industri Company dengan menggunakan teknik *proportional sampling*. *Proportional sampling* merupakan teknik pengambilan sampling yang memperhatikan proporsi jumlah sampel yang

akan diambil. Perhitungan jumlah sampel menggunakan metode alokasi proporsional sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (3.2)$$

Dimana :

$n_i$  = besarnya sampel untuk stratum  $i$

$n$  = besarnya total sampel yang diambil

$N_i$  = besarnya sub-populasi dari stratum  $i$

$N$  = total populasi

Dengan *proportional sampling*, sampling bisa terdistribusi ke dalam dua perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan agar sampel yang diambil dapat menggambarkan kondisi industri tekstil di Kecamatan Pedurungan sesuai proporsinya masing-masing.

**Tabel 3.1**

**Jumlah Tenaga Kerja Industri Tekstil Skala Besar Kecamatan Pedurungan dan Proporsi Sampel per Perusahaan**

<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>	<b>Proporsi Sampel per Perusahaan</b>	<b>Jumlah Sampel per Perusahaan</b>
PT. SAI APPAREL	2466	0,53	53
PT. BITRATEx	2160	0,47	47
<b>Jumlah</b>	<b>4626</b>	<b>1,00</b>	<b>100</b>

Sumber : Profil Data Kota Semarang, diolah

Setelah mengetahui jumlah proporsi sampel yang akan diambil pada setiap perusahaan kemudian dilakukan penentuan tenaga kerja industri tekstil yang bisa dijadikan sampel. Dalam tahap ini digunakan teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel dengan cara mengambil sampel yang dilakukan hanya atas dasar pertimbangan penelitiannya saja yang menganggap unsur-unsur yang dikehendaki telah ada dalam anggota sampel yang diambil (Sugiyono, 1999). Jadi, *purposive sampling* umumnya memilih sesuatu atau seseorang menjadi sampel karena mereka mempunyai kriteria - kriteria. Dalam penelitian ini, criteria yang dipakai adalah pekerja industri tekstil skala besar yang bekerja di Kecamatan Pedurungan.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka.

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti.

### **3.4 Metode Analisis Data**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) maka penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda (*Multiple Linier Regression Method*) dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS). Metode ini diyakini mempunyai sifat-sifat yang ideal dan dapat

diunggulkan, yaitu secara teknis sangat kuat, mudah dalam perhitungan dan penarikan interpretasinya (Gujarati, 1999).

$$UN = \alpha_0 + \beta_1 LK + \beta_2 JK + \beta_3 TP + \beta_4 K + \beta_5 SK + \beta_6 JT + \mu \quad (3.3)$$

Dimana :

UN	: Tingkat Upah Nominal (Rp)
LK	: Lama kerja (tahun)
JK	: Jumlah jam kerja (jam)
TP	: Tingkat pendidikan
K	: Kelamin (0 = perempuan, 1 = laki-laki)
SK	: Sistem kerja buruh
JT	: Jumlah tanggungan buruh
$\alpha_0$	: Intersep/konstanta
$\beta_1$	: Koefisien regresi lama kerja
$\beta_2$	: Koefisien regresi jumlah jam kerja
$\beta_3$	: Koefisien regresi tingkat pendidikan
$\beta_4$	: Koefisien regresi kelamin
$\beta_5$	: Koefisien regresi system kerja
$\beta_6$	: Koefisien regresi jumlah tanggungan
$\mu$	: Gangguan / <i>disturbance term</i>

Sebelum dilakukan estimasi model regresi berganda data yang digunakan harus dipastikan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik untuk multikolinearitas, heterokedasitas, dan autokorelasi seperti yang ditentukan pada

Gujarati (2003). Uji klasik ini dapat dikatakan sebagai kriteria ekonometrika untuk melihat apakah hasil estimasi memenuhi dasar linear klasik atau tidak. Dengan terpenuhinya asumsi klasik maka estimator OLS dari koefisien regresi adalah penaksir tak bias linear terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Gujarati, 2003). Setelah data dipastikan bebas dari penyimpangan asumsi klasik, maka dilanjutkan dengan uji hipotesis.

### **3.4.1 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik**

Perencanaan yang diperoleh dari sebuah estimasi dapat dioperasikan secara statistik jika memenuhi asumsi klasik, yaitu memenuhi asumsi bebas multikolinearitas, heterokedasitas, dan autokorelasi. Pengujian asumsi klasik ini dilakukan dengan *software SPSS 16.0 for windows*.

#### **3.4.1.1 Deteksi Multikolinearitas**

Multikolinearitas menandakan adanya hubungan linear (korelasi) yang sempurna atau pasti, antara beberapa atau semua variabel bebas dari model regresi (Gujarati, 2003). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Pendeteksian multikolinearitas digunakan untuk mengetahui keadaan satu atau lebih variabel bebas yang satu berkorelasi dengan variabel bebas lainnya. Salah satu cara untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan variabel penjelas yaitu dengan meregresi antara masing-masing variabel bebasnya. Pendeteksian multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation faktor (VIF), jika nilai VIF >10

maka terdapat gejala multikolinearitas yang sangat kuat tetapi jika nilai VIF nya dibawah 10 maka tidak ada multikolinearitas (Imam Ghozali, 2011:91).

#### **3.4.1.2 Deteksi Heteroskedasitas**

Deteksi heterokedasitas bertujuan menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas (Imam Ghozali, 2011).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas menurut Imam Ghozali (2011), yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai produksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah di *studentized*.

Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, menyerupai titik-titik yang membentuk pola tertentu dengan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

### 3.4.1.3 Deteksi Normalitas

Deteksi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah analisis grafik yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun cara lain untuk melihat normalitas yaitu dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yaitu dengan melihat nilai Zhitung dari Kolmogorov-Smirnov Test pada variabel dependen dibandingkan dengan Ztabel atau dengan cara yang mudah yaitu dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada variabel dependen dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Suatu model regresi memiliki distribusi data normal apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 (Ghozali, 2011:80).

### 3.4.2 Pengujian Model

Untuk menguji apakah variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel bebas dengan melakukan uji F dengan formulasi sebagai berikut: (Gujarati, 2003).

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \quad (3.4)$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

N = jumlah responden

k = jumlah variabel independen termasuk konstanta.

a. Hipotesis yang digunakan untuk uji F, dirumuskan sebagai berikut:

Ho :  $b_1, b_2, \dots, b_n = 0$  (tidak ada pengaruh )

Ha :  $b_1, b_2, \dots, b_n \neq 0$  (ada pengaruh/signifikan)

Bila nilai F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan bila nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak yang berarti bahwa input-input yang digunakan berpengaruh secara bersama-sama.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai 1. Jika nilai  $R^2$  mendekati 0 maka dapat dikatakan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak ada keterkaitan, namun jika nilai  $R^2$  mendekati 1 maka bisa dikatakan antara variabel bebas dan variabel terikat ada keterkaitan atau dengan kata lain hasil estimasi akan semakin mendekati 1. Nilai  $R^2$  secara sistematis (Gujarati, 2003) sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\alpha_1 \sum QX_1 + \alpha_2 \sum QX_2 + \alpha_3 \sum QX_3}{\sum Q^2} \quad (3.5)$$

c. Uji t

Pengujian uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara signifikan individual dalam menerangkan variabel terikatnya (Mudrajat K, 2001 ). Nilai t di formulasikan dengan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{\alpha^n 1}{Se \beta} \quad (3.6)$$

Dimana :

$\alpha^n 1$  = koefisien regresi

$Se \beta$  = penyimpangan baku

Uji t dioperasikan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Hipotesis yang digunakan untuk uji t dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho :  $b_i < 0$  (tidak ada pengaruh terhadap output)

Ha :  $b_i > 0$  (ada pengaruh terhadap output)

Bila nilai t hitung  $< t$  tabel, maka Ho diterima dan bila nilai t hitung  $> t$  tabel, maka Ho ditolak yang berarti bahwa variabel yang bersangkutan berpengaruh terhadap variable bebas.