

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH,
JENIS KELAMIN, USIA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
(STUDI DI INDUSTRI KECIL TEMPE DI KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

ADYA DWI MAHENDRA
NIM. C2B 009 097

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Adya Dwi Mahendra
Nomor Induk Mahasiswa : C2B009097
Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ IESP
Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH, JENIS KELAMIN, USIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (STUDI DI INDUSTRI KECIL TEMPE DI KOTA SEMARANG)**
Dosen Pembimbing : Nenek Woyanti, S.E., M.Si.

Semarang, 20 Maret 2014

Dosen Pembimbing,

(Nenek Woyanti, S.E., M.Si.)
NIP. 196104161987101001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Adya Dwi Mahendra
Nomor Induk Mahasiswa : C2B 009 097
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Ilmu Ekonomi Studi
Pembangunan
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH,
JENIS KELAMIN, USIA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA**
(Studi di industri kecil tempe di Kota Semarang)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Maret 2014

Tim Penguji

1. Nenek Woyanti. SE, M.Si ()
2. Dr. Hadi Sasana, SE, M.Si ()
3. Mayanggita Kirana. SE, M.Se ()

Mengetahui,
Pembantu Dekan I

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

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Adya Dwi Mahendra, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang) , adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

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

Semarang, 20 Maret 2014
Yang membuat pernyataan,

(Adya Dwi Mahendra)
NIM. C2B 009 097

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Berusahalah jangan sampai terlengah walau sedetik saja, karena atas kelengahan kita tak akan bisa dikembalikan seperti semula.

Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya adalah sesuatu yang utama.

Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon

*Skripsi ini kupersembahkan untuk
Kedua Orang Tuaku ,kakak dan adikku tercinta
yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, motivasi
dan semangat dengan setulus hati.*

ABSTRACT

Productivity is a description of the capabilities of the worker in the resulting output. The higher the output produced by a worker, showed the higher levels of worker productivity. A small industry of tempe is the most abundant small industry absorbing labor force in the city of Semarang. However, many factors will affect the productivity of the workforce at the tempe industry. Therefore, to be analyzed in this research is the influence of the levels of education, wages, age, sex and work experience of small industrial labor productivity tempe in Semarang city.

This research aims to analyze the effect of variable wages, education, age, sex and work experience of small industrial labor productivity tempe in Semarang city. In this research using primary data directly through interviews on 80 respondents small industrial labor tempe in Semarang city, with a list of questions has been prepared. To achieve the goal, in this study using the method of regression analysis.

The results of this research indicate that the variable wage, age, sex and work experience a positive and significant impact on the productivity of industrial labor small tempe in Semarang city. While the education variables do not affect significantly the productivity of industrial labor tempe in Semarang city.

Keywords: productivity, level of education, wages, age, sex and work experience

ABSTRAK

Produktivitas merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja tersebut. Industri kecil tempe merupakan industri kecil yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Kota Semarang. Namun banyak faktor yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri tempe tersebut. Oleh karena itu, yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh dari faktor tingkat pendidikan, upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pendidikan, upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui wawancara secara langsung pada 80 responden tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang, dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Untuk mencapai tujuan, dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang.

Kata Kunci : Produktivitas, Tingkat Pendidikan, Upah, Usia, Jenis Kelamin dan Pengalaman Kerja

KATA PENGANTAR

Segala syukur hanya bagi Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)”.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi ini merupakan sebuah karya yang tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Mohamad Nasir, M.Si, Akt, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Nenek Woyanti, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Hadi Sasana, SE, M.si selaku dosen wali dan seluruh dosen jurusan IESP Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua ilmu pengetahuan yang telah diberikan.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis, khususnya pada Program Studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

5. Seluruh staf yang telah membantu penulis dalam melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu BPS Jateng dan DISPERINDAG Kota Semarang..
6. Seluruh responden dalam penelitian ini, tenaga kerja industri tempe yang rela meluangkan waktu dan komunikatif dalam pengumpulan data penelitian ini.
7. Kedua orang tuaku bapak Bambang Winardi dan ibu Erlin Dolphina yang telah membesarkan, mendidik dan senantiasa memberikan doa dan bimbingan bagi penulis untuk memperoleh kehidupan yang terbaik.
8. Kakakku Diah Eka Puspitasari dan adikku Raditya Tri Cahya Renaldi yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku tercinta yang terus memberi semangat yaitu Rizky, Vian, Andre, Ifadlianto, Alwie, Jarot. Ayo kita jalan – jalan lagi.
10. Teman – teman baikku IESP 2009 : Sofyan, Fuad, Mudas, Barjo, Yoga, Bambang, Sari, Nesya, Venty, Topik, Ridho, Jabbar, Ojie, Cuki dll yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Semoga kita semua sukses.
11. Keluarga KKN Desa Tejosari : Raju, Andre, Yosep, Rauf, Candra, Ratna, Arinda, mba Rahma, Chuss. Terima kasih atas doa dan dukungannya.
12. Almamaterku
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang dengan tulus memberikan motivasi dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

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

Semarang, 09 Desember 2013
Penulis,

Adya Dwi Mahendra
NIM. C2B 009 097

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	16
1.4 Sistematika Penulisan	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	19
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	19
2.1.2 Teori Penawaran	22
2.1.3 Penawaran Tenaga Kerja	24
2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja.....	26
2.1.3.2 Teori Labor/ Leisure Choice.....	28
2.1.4 Fungsi Produksi	30
2.1.4.1 Fungsi Produksi Cobb Douglas	32
2.1.5 Produktivitas Tenaga Kerja	32
2.1.5.1 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja	36
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	37
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Individu.....	39

2.1.6	Hubungan Variabel Terikat terhadap Variabel Tidak Terikat.....	43
2.1.6.1	Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja	44
2.1.6.2	Hubungan Antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja	44
2.1.6.3	Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja	45
2.1.6.4	Hubungan Antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja	45
2.1.6.5	Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja	45
2.2	Penelitian Terdahulu	46
2.3	Kerangka Pemikiran.....	52
2.4	Hipotesis	53
BAB III	METODE PENELITIAN.....	54
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	54
3.2	Populasi dan Sampel	56
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	61
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	62
3.5	Metode Analisis	62
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	71
4.2	Karakteristik Responden.....	73
4.2.1	Responden Menurut Penduduk.....	73
4.2.2	Responden Menurut Upah	74
4.2.3	Responden Menurut Jenis Kelamin	74
4.2.4	Responden Menurut Usia.....	75
4.2.5	Responden Menurut Pengalaman Usaha.....	75
4.3	Analisis Statistik	78
4.3.1	Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik	78
4.3.2	Analisis Regresi Linier	84
4.4	Interpretasi Hasil.....	84
BAB V	PENUTUP.....	94
5.1	Simpulan	94
5.2	Keterbatasan.....	94
5.3	Saran	95
	DAFTAR PUSTAKA	97

LAMPIRAN-LAMPIRAN 100

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Tengah Tahun 2009-2012..... 3
Tabel 1.2	Distribusi Persentase PDRB Atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha di Kota Semarang Tahun 2007-2011 5
Tabel 1.3	Distribusi Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Lapangan Usaha di Kota Semarang Tahun 2007-2011 6
Tabel 1.4	Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil di Kota Semarang..... 7
Tabel 1.5	Persebaran Industri Kecil Tempe di Kota Semarang Tahun 2011 8
Tabel 1.6	Perkembangan Unit Usaha, Tenaga Kerja, Nilai Produksi dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Tempe di Kota Semarang Tahun 2007-2011 9
Tabel 1.7	Banyaknya Penduduk 15 Tahun ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan di Kota Semarang Tahun 2008-2012 11
Tabel 1.8	Upah Minimum Kota Semarang tahun 2008-2012 12
Tabel 1.9	Banyaknya Penduduk Menurut Kelompok Usia di Kota Semarang Tahun 2008-2012 14
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 48
Tabel 3.1	Jumlah Tenaga Kerja Industri Kecil Tempe Kota Semarang Menurut Kecamatan Tahun 2011..... 58
Tabel 3.2	Persebaran Industri Kecil Tempe Kota Semarang 59
Tabel 3.3	Penarikan Sampel..... 60
Tabel 4.1	Jumlah Responden Menurut Pendidikan 74
Tabel 4.2	Jumlah Responden Menurut Upah..... 75
Tabel 4.3	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin..... 76
Tabel 4.4	Jumlah Responden Menurut Usia 77
Tabel 4.5	Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja 78

Tabel 4.6	Pengujian Normalitas Kolmogorov Test	80
Tabel 4.7	Pengujian Multikolinieritas.....	81
Tabel 4.8	Uji Durbin Watson.....	83
Tabel 4.9	Uji Glejser	85
Tabel 4.10	Nilai F-statistik.....	85
Tabel 4.11	Uji Koenfiansi Determinasi	86
Tabel 4.12	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja.....	21
Gambar 2.2 Kurva Penawaran	24
Gambar 2.3 Fungsi Penawaran Tenaga Kerja.....	26
Gambar 2.4 Kurva Indifferen Individu	29
Gambar 2.5 Perbedaan Preferensi Antara Bekerja dan Waktu Senggang ..	30
Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis	53
Gambar 4.1 Grafik P-P Plot	79
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner	98
Lampiran B Rekap Data Responden.....	102
Lampiran C Hasil Regresi Utama	105
Lampiran D Uji Asumsi Klasik.....	106

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan proses multidimensional yang mencakup berbagai perubahan mendasar atas struktur sosial, sikap-sikap masyarakat dan institusi-institusi nasional, disamping tetap mengejar akselerasi pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan, serta pengentasan kemiskinan. Pembangunan ekonomi memiliki tiga tujuan inti antara lain peningkatan ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai barang kebutuhan hidup, peningkatan standar hidup (pendapatan, penyediaan lapangan kerja, perbaikan kualitas pendidikan, peningkatan perhatian atas nilai-nilai kultural dan kemanusiaan) dan perluasan pilihan-pilihan ekonomis dan sosial (Todaro, 2006).

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2003). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih-lebih bagi negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Menurut Setiawan (2010) Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat yaitu, pertama pertumbuhan penduduk di negara berkembang cenderung tinggi sehingga melebihi pertumbuhan kapital. Kedua, demografi profil lebih muda sehingga lebih banyak penduduk yang masuk lapangan kerja. Ketiga,

struktur industri di negara berkembang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi rendah serta tingkat keterampilan penduduk belum memadai membuat usaha penciptaan lapangan kerja menjadi semakin kompleks .

Jawa Tengah merupakan provinsi di Indonesia yang mempunyai jumlah penduduk cukup banyak, yaitu mencapai 34.674.870 jiwa (tahun 2013). Tabel 1.1 menjelaskan jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja berdasarkan kabupaten/kota di Jawa Tengah pada tahun 2009-2012. Jumlah penduduk berumur 15 tahun pada Provinsi Jawa Tengah mengalami pasang surut. Peningkatan jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja yang paling tinggi terjadi di tahun 2012, yaitu naik 60,87 % dari tahun 2011. Penurunan jumlah penduduk yang bekerja terjadi pada tahun 2010, yaitu penurunan sebesar -9,83 % dari tahun 2009.

**Tabel 1.1 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja
Berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Tengah
Tahun 2009 - 2012 (Jiwa)**

Kabupaten/ Kota	Bekerja				Pertumbuhan (%)		
	2009	Tahun 2010	2011	2012	2010	Tahun 2011	2012
Cilacap	689.485	688.049	797.518	716.465	-0,20	15,91	-10,16
Banyumas	680.460	733.609	761.034	711.421	7,81	3,74	-6,52
Purbalingga	401.829	418.945	410.082	446.747	4,26	-2,11	8,94
Banjarnegara	430.667	452.617	429.193	486.897	5,10	-5,18	13,44
Kebumen	557.099	537.808	558.785	608.771	-3,36	3,90	8,94
Purworejo	341.263	341.033	345.383	344.750	-0,07	1,27	-0,18
Wonosobo	380.776	381.326	369.940	394.042	0,14	-2,98	6,51
Magelang	600.436	629.239	560.807	625.635	4,80	-10,87	11,56
Boyolali	512.634	506.987	462.374	497.984	-1,10	-8,80	7,70
Klaten	577.901	548.672	564.784	600.212	-5,06	2,93	6,27
Sukoharjo	414.058	400.526	411.536	402.487	-3,27	2,75	-2,20
Wonogiri	550.876	495.295	484.858	508.790	-10,09	-2,11	4,93
Karanganyar	417.838	427.435	407.869	416.941	2,30	-4,58	2,22
Sragen	466.332	463.749	433.620	464.685	-0,55	-6,50	7,16
Grobogan	720.700	688.296	649.149	696.085	-4,50	-5,69	7,23
Blora	457.502	441.334	424.989	441.652	-3,53	-3,70	3,92
Rembang	302.260	304.638	300.096	317.102	0,79	-1,50	5,67
Pati	590.171	581.998	603.103	562.487	-1,38	3,62	-6,73
Kudus	406.909	394.361	383.399	410.519	-3,08	-2,78	7,07
Jepara	533.446	536.754	527.480	549.769	0,62	-1,73	4,22
Demak	494.917	492.570	505.834	493.747	-0,47	2,69	-2,39
Kab.Semarang	470.675	502.705	465.735	513.606	6,80	-7,35	10,27
Temanggung	372.741	396.063	360.636	397.169	6,25	-8,94	10,13
Kendal	489.173	447.120	446.514	455.323	-8,60	-0,13	1,97
Batang	322.932	353.214	347.725	356.532	9,38	-1,55	2,53
Pekalongan	412.482	401.931	393.783	405.773	-2,56	-2,02	3,04
Pemalang	567.795	515.127	591.728	582.672	-9,27	14,87	-1,53
Tegal	590.539	585.618	654.335	599.987	-0,83	11,73	-8,30
Brebes	760.430	812.098	824.449	736.795	6,80	1,52	-10,63
Magelang	56.107	53.719	58.919	57.669	-4,25	9,68	-2,12
Surakarta	246.768	235.998	249.368	225.621	-4,36	5,66	-9,52
Salatiga	78.668	73.329	83.879	83.736	-6,79	14,39	-0,17
Semarang	703.602	724.687	770.886	756.906	2,30	6,37	-1,81
Pekalongan	133.326	134.984	131.158	131.826	1,24	-2,83	0,51
Tegal	102.585	107.613	115.187	102.084	4,90	7,03	-11,37
Jumlah	15.835.328	15.809.447	15.886.135	16.132.890	-9,83	27	60,6

Sumber : BPS Jawa Tengah, diolah (2009-2012)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan pada tahun 2012 Kota Semarang merupakan daerah yang mempunyai jumlah penduduk yang bekerja terbanyak yaitu sebesar 756.906 jiwa atau sebesar 4,69 % dari total penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja Jawa Tengah. Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah penduduk berumur 15 tahun yang bekerja di Kota Semarang dari tahun 2009-2012 mengalami pasang surut. Peningkatan tertinggi jumlah penduduk berumur 15 tahun yang bekerja terjadi pada tahun 2011, yaitu sebesar 6,37 % dari tahun 2010 atau naik menjadi sebesar 770.886 Jiwa. Pada tahun 2012 terjadi penurunan jumlah penduduk yang berumur 15 ke atas yang bekerja di Kota Semarang yaitu turun sebesar -1,81 % dari tahun 2011.

Sektor industri diyakini sebagai sektor yang dapat memimpin sektor-sektor lain dalam sebuah perekonomian menuju kemajuan. Dumairy (1996) menyebutkan bahwa produk-produk industrial selalu memiliki "dasar tukar" (*term of trade*) yang tinggi atau lebih menguntungkan serta menciptakan nilai tambah yang besar dibanding produk-produk sektor lain. Sejalan dengan hal tersebut, maka peran sektor industri pengolahan semakin penting, sehingga sektor industri pengolahan mempunyai peranan sebagai sector pemimpin (*Leading Sector*) di sektor industri secara umum. Keadaan tersebut juga berlaku di Kota Semarang,. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi sektor industri pengolahan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) seperti terlihat dalam Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Distribusi Persentase PDRB Atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha Di Kota Semarang Tahun 2007-2011 (Persen)

Sektor	Tahun				
	2007	2008	2009	2010	2011
Pertanian	1,21	1,19	1,16	1,13	1,08
Pertambangan dan Penggalian	0,17	0,16	0,16	0,15	0,15
Industri Pengolahan	27,55	27,33	27,08	26,83	26,60
Listrik, Gas, dan Air Minum	1,30	1,31	1,29	1,27	1,25
Bangunan	14,93	14,87	15,27	15,45	15,55
Perdagangan	30,28	30,83	30,81	30,83	30,90
Angkutan Komunikasi	9,62	9,66	9,67	9,67	9,64
Lembaga Keuangan Lainnya	2,90	2,86	2,80	2,73	2,71
Jasa-Jasa	12,04	11,78	11,76	11,94	12,13
Jumlah	100	100	100	100	100

Sumber : BPS Jawa Tengah, diolah (2007-2011)

Tabel 1.2 menunjukkan kontribusi sektor industri pengolahan yang cukup besar terhadap PDRB, di mana pada tahun 2007 sebesar 27,55 %, pada tahun 2008 sebesar 27,33 %, dan pada tahun 2009 sebesar 27,08 %. Dari angka tersebut maka dapat diketahui bahwa kontribusi sektor industri pengolahan di Kota Semarang cukup besar di samping sektor perdagangan, hotel dan restoran. Hal itu berarti industri pengolahan merupakan sektor yang penting terhadap perekonomian Kota Semarang.

Melihat kontribusi sektor industri sebagai salah satu penyumbang terbesar di samping sektor perdagang, hotel, dan restoran bagi PDRB Kota Semarang, maka sektor industri khususnya diharapkan benar-benar mampu memimpin sektor lainnya serta menjadi sektor yang diandalkan memiliki permintaan terhadap tenaga kerja yang tinggi. Hal ini tentunya menjadikan sektor industri dapat membantu dalam mengurangi tingkat pengangguran karena dianggap mampu menambah ketersediaan lapangan pekerjaan dan dapat memacu pertumbuhan

ekonomi Kota Semarang. Dari segi ketenagakerjaan di Kota Semarang sektor industri memberikan kontribusi yang tidak sedikit dalam hal penyerapan tenaga kerja, hal itu dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Distribusi Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Kerja Utama di Kota Semarang Tahun 2007-2011

Lapangan Usaha	Tahun				
	2007	2008	2009	2010	2011
Pertanian	3,26	3,84	3,04	1,75	3,16
Pertambangan dan Penggalian	0,74	0,79	0,55	0,24	0,60
Listrik, Gas dan Air Minum					
Industri Pengolahan	19,71	18,61	18,09	21,58	19,70
Bangunan	8,74	6,24	6,71	7,55	6,07
Perdagangan, Hotel, dan Restoran	30,10	33,95	33,57	33,77	34,06
Angkutan dan Komunikasi	8,91	8,06	8,21	5,79	5,91
Lembaga Keuangan Lainnya	4,36	5,50	5,66	4,51	5,27
Jasa-Jasa	24,16	23,03	24,16	24,81	25,22
Jumlah	100	100	100	100	100

Sumber : BPS Jawa Tengah, diolah (2008-2011)

Berdasar Tabel 1.3 diketahui bahwa penyerapan tenaga kerja di sektor industri pengolahan pada di Kota Semarang cukup besar jika di bandingkan dengan sektor-sektor lainnya di samping sektor perdagangan dan jasa-jasa namun pada setiap tahunnya mengalami fluktuatif, penyerapan tenaga kerja sektor industri ini berpengaruh positif terhadap PDRB sektor industri Kota Semarang yang juga mengalami fluktuatif. Persentase terbesar penduduk yang bekerja di sektor industri pengolahan terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 21,58 % . Banyaknya jumlah tenaga kerja pada sektor industri harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga berdampak positif pada pembangunan nasional.

Menurut Wie (1993), pengembangan industri kecil adalah cara yang dinilai besar peranannya dalam pengembangan industri manufaktur. Pengembangan industri kecil akan membantu mengatasi masalah pengangguran mengingat teknologi yang digunakan adalah teknologi padat karya, sehingga bisa memperbesar lapangan kerja dan kesempatan usaha yang pada gilirannya mendorong pembangunan daerah dan kawasan pedesaan. Di Kota Semarang, terdapat berbagai macam industri kecil yang mampu menyerap tenaga kerja, seperti yang terlihat dalam Tabel 1.4.

Tabel 1.4 Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil di Kota Semarang Tahun 2011

Jenis Produk	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1 Bandeng Presto	21	39
2 Bata Merah	188	387
3 Batik	37	178
4 Bekleding	15	28
5 Ikan Asap	53	80
6 Perkalengan dan Logam	58	209
7 Kayu Affal	14	35
8 Kerupuk Terung	44	1.118
9 Mebel	13	34
10 Sepatu Sandal dan Tas	52	284
11 Tahu	69	248
12 Tempe	500	1.067
13 Ikan Asin	16	65
14 Trasi	20	34
15 Kolang Kaling	8	19
16 Tas Imitasi	33	90

Sumber : Disperindag Kota Semarang, 2011, diolah

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa Industri kecil tempe di Kota Semarang mempunyai unit usaha terbesar yaitu sebesar 500 unit usaha dan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 1.067 orang. Dengan banyaknya jumlah

industri tempe di Kota Semarang maka berpengaruh terhadap banyaknya jumlah tenaga kerja yang digunakan serta banyaknya nilai produksi yang dihasilkan. Maka dapat dilihat Persebaran industri kecil tempe di Kota Semarang pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5 Persebaran Industri Kecil Tempe di Kota Semarang Tahun 2010-2011

Kecamatan	Tahun 2011		
	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Nilai Produksi / Hari (ribuan)
Semarang Barat	57	84	110.350
Banyumanik	13	34	9.240
Ngaliyan	16	45	23.685
Semarang Timur	12	36	11.850
Mijen	16	71	16.350
Semarang Utara	11	26	26.400
Gajah Mungkur	3	9	5.700
Candisari	26	51	48.450
Tugu	6	13	11.250
Semarang Tengah	42	55	63.150
Tembalang	20	38	35.100
Genuk	21	49	36.030
Gunung Pati	36	68	59.040
Gayamsari	64	116	116.550
Pedurungan	62	113	90.450
Semarang Selatan	95	259	175.350
Jumlah	500	1067	838.945

Sumber : Disperindag Kota Semarang, 2011, diolah

Pada Tabel 1.5 persebaran industri kecil tempe di Kota Semarang terbagi dalam 16 kecamatan, pada tahun 2010 hingga tahun 2011 terdapat 3 kecamatan di Kota Semarang yang memiliki unit usaha, tenaga kerja dan nilai produksi tertinggi yaitu Kecamatan Semarang Selatan, Kecamatan Pedurungan dan

Kecamatan Gayamsari. Pada Tabel 1.6 menunjukkan perkembangan unit usaha, tenaga kerja, nilai produksi dan produktivitas tenaga kerja di industri kecil tempe di Kota Semarang.

Tabel 1.6 Perkembangan Unit Usaha, Tenaga Kerja, Nilai Produksi dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Tempe di Kota Semarang Tahun 2007-2011

Tahun	Unit Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Nilai Produksi/hari	Produktivitas Tenaga Kerja/hari
2007	506	1.078	847.090.000	785.797,78
2008	509	1.094	841.100.000	768.829,98
2009	517	1.113	846.440.000	760.503,14
2010	512	1.109	872.790.000	787.006,31
2011	500	1.067	838.945.000	786.265,23

Disperindag Kota Semarang, 2008-2011, di olah

Berdasarkan Tabel 1.6 industri kecil tempe di kota semarang memiliki unit usaha sebesar 517 dan menyerap tenaga kerja mencapai 1.113 orang pada tahun 2009. Namun secara agregat produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang menurun setiap tahunnya kecuali pada tahun 2009 sebesar Rp 760.503,14 dan tahun 2010 naik menjadi Rp 787.006,31.

Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada Akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output

yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah (Sinungan, 2005).

Kualitas dari tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan pelayanan perusahaan terhadap karyawan. Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Tabel 1.7 menunjukkan jumlah penduduk di Kota Semarang ditinjau dari tingkat pendidikan yang ditamatkan.

Tabel 1.7 Banyaknya Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan Di Kota Semarang Tahun 2008-2012

Tahun	Tidak/Belum Pernah Sekolah	Tidak/Belum Tamat SD	SD	SMP	SMA	Akademi/ Universitas	Jumlah
2008	13.354	45.417	210.739	233.027	279.041	95,843	877.421
(%)	1,52	5,18	24,02	26,56	31,80	10,92	100
2009	16.006	51.437	148.281	151.813	235.661	74.985	678.183
(%)	2,36	7,58	21,86	22,38	34,75	11,06	100
2010	21.281	63.375	130.135	236.324	201.809	68.813	721.917
(%)	2,95	8,78	18,05	32,73	27,95	9,53	100
2011	7.555	56.831	159.105	162.264	257.760	83.541	727.056
(%)	1,04	7,82	21,88	22,32	35,45	11,49	100
2012	-	-	128.651	163.276	205.241	63.457	560.625
(%)	-	-	22,95	29,12	36,61	11,32	100
Rata-Rata (%)	1,97	7.34	21.75	26.62	33,31	10,86	100

Sumber : BPS Kota Semarang, Tahun 2008-2012

Tabel 1.7 menunjukkan banyaknya penduduk berusia 15 tahun ke atas menurut tingkat pendidikan di Kota Semarang tahun 2007-2012 yang mengalami perkembangan fluktuatif. Jika dilihat dari rata-ratanya, maka lulusan tertinggi adalah lulusan SMA sebanyak 33,31 % kemudian diikuti oleh lulusan SMP sebanyak 26,62 % dan lulusan SD sebanyak 21,75 %. Rata-rata lulusan perguruan

tinggi memiliki jumlah yang rendah dibandingkan dengan lulusan SD, SMP dan SMA yaitu sebesar 10,86 %. Hal ini menunjukkan partisipasi sekolah di Kota Semarang khususnya pendidikan perguruan tinggi masih relatif rendah.

Kondisi ini didukung oleh kurang meratanya kesempatan bagi sebagian penduduk dalam mengakses pendidikan di Kota Semarang. Padahal pendidikan merupakan salah satu hal yang memampukan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Upah merupakan salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, oleh karena itu Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat dari satu sisi di mana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran

ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja (Setiadi, 2009).

Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang Pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Selama tahun 2008-2012 upah minimum Kota Semarang secara absolut cenderung meningkat setiap tahunnya namun laju pertumbuhan upah minimum Kota Semarang cenderung menurun setiap tahunnya (Tabel 1.8). Persentase tertinggi yaitu pada tahun 2009 sebesar 17,16 % dan terendah terjadi pada tahun 2011 yaitu sebesar 2,29 %.

Tabel 1.8 Upah Minimum Kota Semarang Tahun 2008 – 2012

Tahun	UMK	Pertumbuhan	%
2008	715.700	-	-
2009	838.500	122.800	17,16
2010	939.756	101.256	12,07
2011	961.323	21.567	2,30
2012	991.500	30.177	3,14

Sumber : BPS Kota Semarang (2008-2012)

Kenaikan upah yang meningkat setiap tahunnya tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat. Pemerintah berusaha meningkatkan upah minimum dan menyeimbangkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sebagai tambahan informasi, dari seluruh kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah, Kota Semarang memiliki upah minimum tertinggi dan juga mampu menutupi KHL. Tidak mengherankan jika banyak angkatan kerja tertarik untuk bekerja di Kota

Semarang. Secara teoritis, apabila tingkat upah tinggi, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya (Simanjuntak, 2001).

Berikutnya yang tak kalah pentingnya dalam peningkatan kerja para pekerja adalah jenis kelamin tenaga kerja. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki – laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran. Dalam pekerjaan yang membutuhkan proses produksi perempuan biasanya lebih teliti dan sabar.

Selain itu usia juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009). Menurut Badan Pusat Statistik penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif atau yang berusia 15-64 tahun. Tabel 1.9 menunjukkan jumlah penduduk Kota Semarang di tinjau dari kelompok usia.

**Tabel 1.9 Banyaknya Penduduk Menurut Kelompok Usia
di Kota Semarang Tahun 2008 – 2012**

Tahun	Kelompok Usia							Jumlah
	0 – 9	10 – 19	20 – 29	30 – 39	40 - 49	50 – 59	60 +	
2008	170.292	239.339	282.002	293.618	229.257	137.843	129.293	1.481.644
2009	173.459	243.826	286.923	298.563	233.214	139.916	131.022	1.506.923
2010	242.373	258.914	294.764	254.525	217.326	150.303	109.227	1.527.432
2011	245.400	262.088	298.492	257.554	219.479	151.331	110.015	1.544.359
2012	248.234	264.777	301.081	260.301	221.693	152.461	110.650	1.559.197
Jumlah	1.079.758	1.268.944	1.463.262	1.364.561	1.120.969	731.854	590.207	7.619.555
(%)	14,17	16,65	19,20	17,91	14,71	9,60	7,74	100

Sumber : BPS Kota Semarang (2008 -2012)

Pada Tabel 1.9 terlihat penduduk Kota Semarang pada usia 20 tahun hingga 29 tahun memiliki jumlah terbanyak yaitu sebanyak 1.463.262 orang (19,20%) selanjutnya di ikuti oleh usia 30 tahun hingga 39 tahun sebesar 1.364.561 orang (17,91%) dan selanjutnya di ikuti usia 10 hingga 19 tahun sebesar 1.268.944 orang (16,65%) . Ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Kota Semarang berada pada usia produktif.

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

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas/kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pendidikan, upah, insentif, usia dan pengalaman kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, maka perlu melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul : “ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH, JENIS KELAMIN, USIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (STUDI DI INDUSTRI KECIL TEMPE DI KOTA SEMARANG)”.

1.2 Rumusan Masalah

Industri kecil tempe merupakan industri kecil yang memiliki jumlah unit usaha terbanyak di Kota Semarang sehingga berpengaruh terhadap penyerapan

tenaga kerja. Namun tingginya jumlah tenaga kerja yang diharapkan memacu peningkatan kegiatan ekonomi ternyata tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan bagi tenaga kerja khususnya di Kota Semarang.

Produktivitas tenaga kerja industri tempe di Kota Semarang setiap tahunnya mengalami penurunan hal ini terkait pada kinerja tenaga kerja pada industri tempe di Kota Semarang yang menurun . Terkait dengan kondisi tersebut, maka perlu beberapa pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tempe di Kota Semarang ?
- 2) Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tempe di Kota Semarang ?
- 3) Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tempe di Kota Semarang?
- 4) Bagaimana pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tempe di Kota Semarang ?
- 5) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tempe di Kota Semarang ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

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

1.3.1 Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tempe di Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tempe di Kota Semarang.
3. Menganalisis pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tempe di Kota Semarang.
4. Menganalisis pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerjadi pada industri kecil tempe di Kota Semarang.
5. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerjadi pada industri kecil tempe di Kota Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang khususnya dalam hal peningkatan produktivitas tenaga kerja dan sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai produktivitas tenaga kerja yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut,
3. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu ekonomi khususnya ekonomi mikro mengenai teori produktivitas tenaga kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, dan penutup.

- BAB I** Pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah penelitian yang kemudian ditetapkan perumusan masalahnya, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II** Tinjauan pustaka yang menguraikan teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.
- BAB III** Metode penelitian yang menjelaskan definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang akan dianalisis, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.
- BAB IV** Hasil dan analisis menguraikan deskripsi objek penelitian, analisis data penelitian ini dan pembahasan mengenai hasil analisis dari objek penelitian.
- BAB V** Penutup, yang memuat kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis, keterbatasan dalam penelitian, dan saran yang direkomendasikan kepada pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (2008) dan sesuai dengan yang disarankan oleh *International Labor Organization* (ILO) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

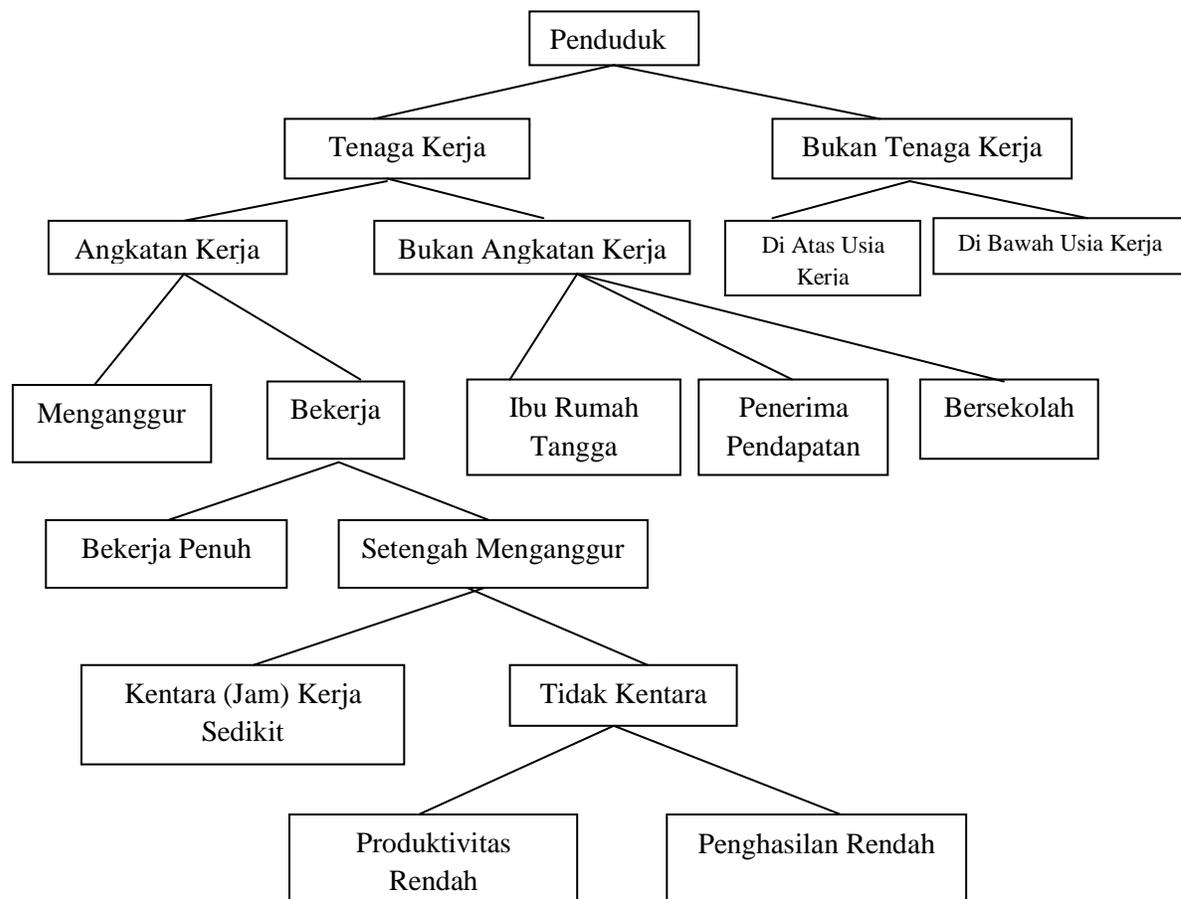
Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*) atas 3 macam, yaitu :

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu.

3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam per minggu.

Menurut Simanjuntak (2001), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber : Simanjuntak, 2001

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

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah :

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

2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu

- a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.

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

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

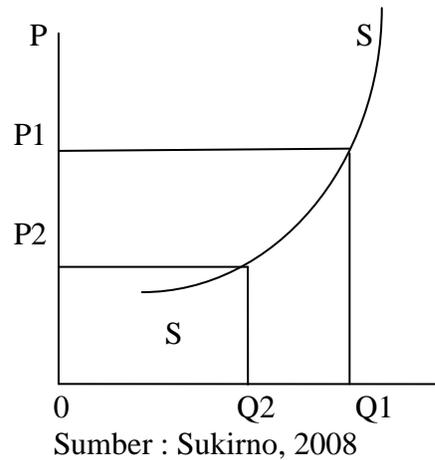
2.1.2 Teori Penawaran

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

Hukum penawaran pada dasarnya mengatakan bahwa semakin tinggi harga suatu barang, semakin banyak jumlah barang yang ditawarkan oleh para penjual.

Sebaliknya, makin rendah harga suatu barang, semakin sedikit jumlah barang yang ditawarkan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 2.2

Gambar 2.2 Kurva Penawaran



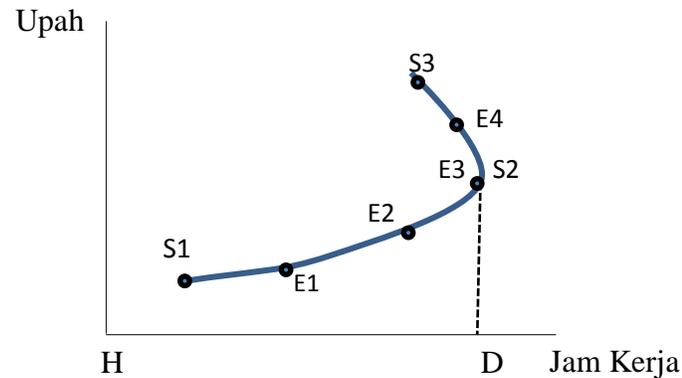
Perusahaan harus menggunakan berbagai jenis input yaitu tenaga kerja, modal dan sumberdaya alam guna menghasilkan output yang dapat ditawarkan di pasar. Adanya perubahan di pasar barang, misalnya meningkatnya permintaan barang dan jasa maka perusahaan akan meresponnya dengan meningkatkan produksi. Peningkatan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

2.1.3 Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

Menurut Bellante (1990), jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut masing-masing dari ketiga komponen ini dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tergantung pada upah pasar. Kenaikan tingkat upah berarti menambah pendapatan. Pertambahan pendapatan menyebabkan seseorang cenderung meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak yang berarti mengurangi jam kerja disebut efek pendapatan (*income effect*). Di sisi lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan semakin mahalnya harga dari waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong seseorang untuk menyubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan efek substitusi (*substitution effect*).

Gambar 2.3
Fungsi Penawaran Tenaga Kerja



Sumber: Simanjuntak, 2001

Efek substitusi ditunjukkan oleh titik E1 hingga E3 pada Gambar 2.3 waktu yang disediakan bertambah sehubungan dengan pertambahan tingkat upah (dari S1 ke S2). Sesudah mencapai jumlah waktu bekerja HD jam, seseorang akan mengurangi jam kerjanya bila tingkat upah naik. Penurunan jam kerja sehubungan dengan pertambahan tingkat upah (penggal grafik S2 S3) dinamakan *backward bending supply curve* atau kurva penawaran tenaga kerja yang membalik.

Backward bending supply curve hanya dapat terjadi pada penawaran tenaga kerja yang bersifat perorangan. Hal ini berbeda dengan hubungan antara tingkat upah dan penawaran tenaga kerja secara keseluruhan. Dalam perekonomian yang lebih luas, semakin tingginya tingkat upah akan mendorong semakin banyak orang untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Orang-orang yang tadinya tidak mau bekerja pada tingkat upah yang rendah akan bersedia untuk bekerja dan ikut mencari pekerjaan pada tingkat upah yang lebih tinggi (Suparmoko, 1998).

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja

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

1. Jumlah Penduduk

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

2. Struktur Umur

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

3. Tingkat Pendapatan

Secara teoritis tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah sehingga ibu rumah tangga yang bekerja tidak perlu lagi membantu suami untuk mencari nafkah. Akibatnya tingkat partisipasi

angkatan kerja akan berkurang, dengan demikian *supply* tenaga kerja efektif akan berkurang.

4. Kebijakan Pemerintah

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

5. Bukan Angkatan Kerja

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

6. Keadaan Perekonomian

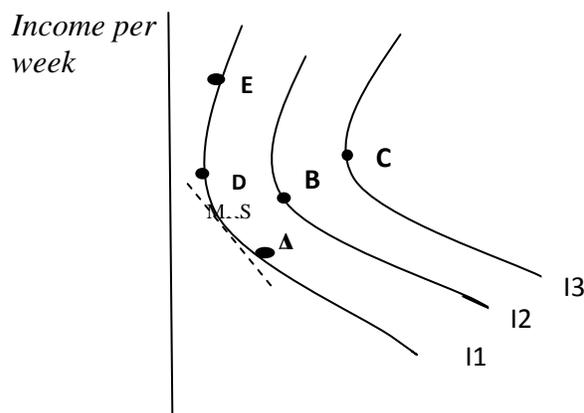
Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua karena

pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang lulus tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

2.1.3.2 Teori Labor/ Leisure Choice

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

Gambar 2.4
Kurva Indifferen Individu

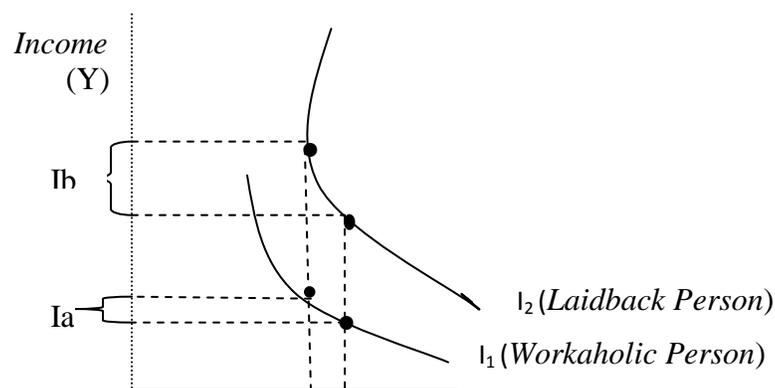


Sumber : Kauffman (1999)

Hours of leisure per week

Masing-masing individu mempunyai preferensi yang berbeda-beda dalam menentukan pilihan antara bekerja dan waktu senggang. Kombinasi antara bekerja dan tingkat pendapatan yang dihasilkan dari bekerja ditunjukkan dengan tingkat kepuasan yang akan dicapai oleh individu yang akan digambarkan dalam kurva indifferen. Pada Gambar 2.4 titik A, B, C mencerminkan kombinasi antara tingkat pendapatan dan waktu senggang dari individu dengan tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan tersebut ditunjukkan masing-masing kurva indifferen dimana semakin ke kanan, utilitas yang dicapai oleh individu akan semakin tinggi. Titik A, D, E pada II menunjukkan tingkat kepuasan yang sama. Tiga kurva indifferen berbentuk cembung, menunjukkan MRS (*Marginal Rate Substitution*) yang menurun antara pendapatan dan waktu senggang, seperti pada titik A, MRS di tunjukan pada slope garis.

Gambar 2.5
Perbedaan Preferensi Antara Bekerja dan Waktu Senggang



Sumber : Kauffman (1999) Hours of Leisure

Kurva Indifferen I_1 menunjukkan *a workaholic person* yaitu seseorang yang ingin menukarkan satu jam dari waktu senggang hanya dengan kenaikan pendapatan yang sedikit. Sedangkan kurva indifferen I_2 menunjukkan *a laid-back person* yaitu seseorang yang ingin mengerahkan satu jam dari waktu senggang dengan kenaikan pendapatan yang lebih besar. Keputusan individu untuk menambah jam kerja dipengaruhi oleh perubahan (Mc Connell, Brue, dan Macpherson, 1999):

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

2.1.4 Fungsi Produksi

Fungsi produksi adalah hubungan diantara faktor – faktor produksi dan tingkat produksi yang diciptakannya. Tujuan dari kegiatan produksi adalah memaksimalkan jumlah output dengan sejumlah input tertentu. Fungsi produksi merupakan suatu fungsi yang menunjukkan hubungan matematik antara input yang digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat output tertentu (Nicholson, 2002). Fungsi produksi dapat dinyatakan dalam persamaan berikut :

$$Q = F(K, L, M, \dots)$$

Dimana Q adalah output barang – barang tertentu selama periode tertentu, K adalah input modal yang digunakan selama periode tersebut, L adalah input tenaga kerja dalam satuan jam, M adalah input bahan mentah yang digunakan . Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah output tergantung dari kombinasi penggunaan modal, tenaga kerja dan bahan mentah.

2.1.4.1 Fungsi Produksi Cobb - Douglas

Fungsi produksi ini menjadi terkenal ketika diperkenalkan oleh Cobb, C.W. dan Douglas, P.H. pada tahun 1928 melalui artikelnya yang berjudul “*A Theory of Production*”. Secara sistematis fungsi produksi Cobb-Douglas dapat ditulis dengan persamaan :

$$Q = AK^\alpha L^\beta$$

Keterangan : Q = Output

K = Input modal

L = Input tenaga kerja

A = Parameter efisien / koefisien teknologi

α = Elastisitas input modal

β = Elastisitas input tenaga kerja

Fungsi Cobb Douglas dapat diperoleh dengan membuat linier persamaan sehingga:

$$\ln Q = \ln A + \alpha \ln K + \beta \ln L + \varepsilon$$

Dengan meregres persamaan diatas maka secara mudah akan diperoleh parameter efisiensi (A) dan elastisitas inputnya. Jadi salah satu kemudahan fungsi produksi Cobb Douglas adalah secara mudah dapat dibuat linier sehingga memudahkan untuk mendapatkannya (Joesron, 2003).

2.1.5 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas menurut Sudomo (1993), mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut :

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

sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah *Gross Domestik*.

Menurut Simanjuntak (2001), Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan per satuan waktu. Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri. Dari pengertian di atas, peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam bentuk:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, dan/ atau
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang terbatas, dan/ atau
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, dan/atau

4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari nilai produksi. Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada suatu unit usaha yang selanjutnya akan dijual atau sampai ke tangan konsumen (Sudarsono, 1990).

Produktivitas tenaga kerja menurut Mulyadi (2003), digambarkan dari rasio output terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja dapat diproksi dari persamaan APPL (*Average Physical Product of Labor*) sebagai berikut:

$$APPL = TPL/L = Q/L = \text{Produktivitas tenaga kerja}$$

dimana:

TPL = Total produksi oleh tenaga kerja

Q = Output

L = Tenaga kerja

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

- a. Secara Filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini, harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin dan kualitas kerja hari esok, harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini, harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, merupakan sikap

mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya.

b. Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input), atau dengan formula :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Dalam Sinungan (2005) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1). Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2). Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.5.1 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.5.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Sinungan (2005) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2) Kelompok kedua

- a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
- b) Keaneka ragam tugas
- c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d) Kepuasan kerja

Menurut Simanjuntak (2001) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Sinungan (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa

tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Individu

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

1. Sikap mental yang berupa :

- a. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.

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

2. Pendidikan

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

3. Keterampilan

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

4. Kemampuan Manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan bawahannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan

semangat yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif.

Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian Mutu Terpadu (Total Quality Control). Terutama tentang total quality control sudah banyak diterapkan di berbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Hubungan Industrial

Dengan menerapkan Hubungan Industrial, maka akan :

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

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan cukup akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat, mampu mempertahankan konsistensi kerja dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

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

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

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

10. Sarana Produksi

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

11. Teknologi

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

- a. Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.

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

12. Kesempatan Berprestasi

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

2.1.6 Hubungan Variabel Terikat Terhadap Variabel Tidak Terikat

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori dan hubungan antara variabel independend (pendidikan, upah, insentif, usia, dan pengalaman kerja terhadap variabel dependend (produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tempe di Kota Semarang).

2.1.6.1 Hubungan antara pendidikan dengan produktivitas tenaga kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.6.2 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

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

2.1.6.3 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang .Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan.(Amron,2009).

2.1.6.4 Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

2.1.6.5 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga

Kerja

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

bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	<p>Judul : Faktor Pendorong Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri, Perdagangan dan Jasa di Kalimantan Timur</p> <p>Penulis : Siti Maria (2012)</p>	<p>Dependen : Produktifitas Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri, Perdagangan dan Jasa di Kalimantan Timur</p> <p>Independen Pendidikan, Upah , Insensif, Jaminan sosial</p>	<p>Model Analisis Data Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (<i>Ordinary Least-Square</i>).</p> $Y = a + \beta_2 Sa + \beta_3 In + D + e$	<p>1) Dalam penelitian ini tenaga kerja wanita sektor industri perdagangan dan jasa di Kalimantan mengungkapkan bahwa upah dan insensif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas Timur</p> <p>2) Pendidikan dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja wanita sektor industri perdagangan dan jasa di Kalimantan Timur</p>

2.	<p>Judul : Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunung pati)</p> <p>Penulis atau peneliti : Vellina Tambunan, Nonik Woyanti (2012)</p>	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik dan Kec. Gunung Pati)</p> <p>Independen : pendidikan, Upah, intensif, jaminan sosial, dan pengalaman kerja</p>	<p>Model Analisis Data</p> <p>Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (<i>Ordinary Least-Square</i>).</p> $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \mu$	<p>1) Bahwa variabel pendidikan bertanda negatif tetapi tidak signifikan yang berarti pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.</p> <p>2) Variabel upah merupakan variabel yang berpengaruh positif dan merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai <i>standardized coefficients</i> sebesar 0,766 yang paling besar diantara variabel lainnya.</p>
----	--	--	--	--

3.	<p>Judul : Analisis yang Berpengaruh Terhadap Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar</p> <p>Penulis: Amron dan Imran Taufik (2009)</p>	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar</p> <p>Independen : Pendidikan, Pengalaman Kerja, Insentif, Ketrampilan dan Jenis Kelamin</p>	<p>Model Analisis Data Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (<i>Ordinary Least-Square</i>).</p> $\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_2 + \beta_5 D_3 + M$	<p>1) Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada outlet telekomunikasi seluler.</p> <p>2) Tidak ada perbedaan produktivitas yang signifikan berdasarkan pemberian insentif, ketrampilan dan jenis kelamin pada outlet telekomunikasi seluler.</p>
4.	<p>Judul : Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang</p>	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur</p>	<p>Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah Inferensial Analitik. Uji Analisis menggunakan Korelasi sederhana yaitu</p>	<p>1) Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 % saja.</p>

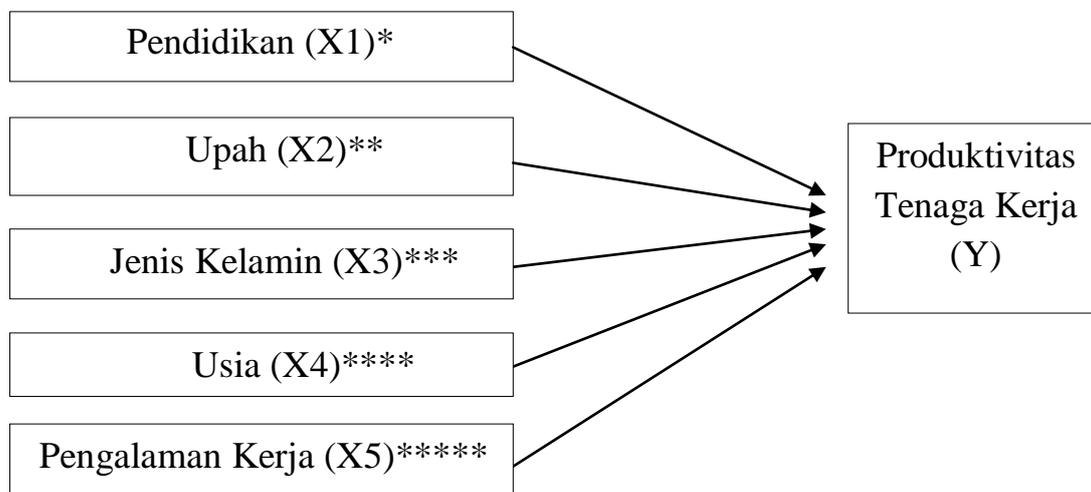
	Penulis : Setiadi (2009)	Semarang Independen : Upah dan Jaminan Sosial	Korelasi Rank Spearman : $p = 1 - \frac{6\sum di^2}{N^3 - N}$	2) Jaminan sosial dengan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dan angka probabilitas ($p=0,267$). 3) Ternyata ada beberapa variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas di luar upah dan jaminan sosial
5.	Judul : Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Wanita dan Produktivitas Pada Pengolahan Pasca Panen Sektor Pertanian di Kabupaten Pinrang Penulis : Haslindah (2010)	Dependen : Produktivitas Tenaga kerja Wanita Pada Pengolahan Pasca Panen Sektor Pertanian di Kab. Pinrang Independen :	Model Analisis Data Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi majemuk $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \mu_i$	Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang dilakukan tingkat produktivitas tenaga kerja pasca panen sektor pertanian di Kecamatan Pinrang, masih rendah dimana dari keenam variabel hanya tiga variabel yang berhubungan dengan produktivitas yaitu upah, usia,

		Umur, Pengalaman kerja, Upah, Jumlah Anggota Keluarga, Status Kerja, dan Status Perkawinan		dan status perkawinan itupun nilai pergerakannya sangat kecil. Selebihnya ketiga variabel yang tidak mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja yaitu pengalaman kerja, jumlah anggota rumah tangga, dan status kerja.
--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar 2.3

Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : *Amron (2009), Siti (2012), Vellina (2012) ; **Haslindah (2010), Setiadi (2009), Siti (2012), Vellina (2012) ; ***Amron (2009) ; ****Haslindah (2010) ; ***** Amron (2009), Haslindah (2010), Vellina (2012) ; dimodifikasi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau teori yang masih kurang sempurna. Dengan kata lain hipotesis adalah kesimpulan yang belum final dalam arti masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya. Selanjutnya hipotesis dapat diartikan juga sebagai dugaan pemecahan masalah yang bersifat sementara yakni pemecahan masalah yang mungkin benar dan mungkin salah (Nawawi,2001).

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian dan melihat hasil penelitian sebelumnya serta kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Tingkat pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
- Upah diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
- Jenis Kelamin diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
- Umur diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
- Pengalaman kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai. Dalam klasifikasi variabel berdasarkan pengaruhnya, variabel dapat dibedakan menjadi :

a) variabel *dependent* (tergantung), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau ditentukan, b) variabel *independent*/bebas, variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menentukan (Sumarsono, 2004). Dalam penelitian ini digunakan lima variabel independen yaitu pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja.

3.1.2 Definisi operasional variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana cara menentukan variabel lain dan mengukur suatu variabel, sehingga definisi operasional ini merupakan suatu informasi ilmiah yang dapat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama dan dapat ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan.

A. Variabel Dependen

1. Produktivitas tenaga kerja (Y)

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

dengan membagi jumlah hasil produksi dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam.

B. Variabel Independen

1. Pendidikan (X_1)

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

2. Upah (X_2)

Upah adalah balas jasa yang berupa uang yang diterima oleh responden atas kinerjanya. Upah dinyatakan dalam satuan Rupiah per jam.

3. Jenis Kelamin (X_3)

Jenis kelamin merupakan perbedaan yang tampak antara laki – laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Jenis kelamin dinyatakan dengan variabel dummy, yaitu : $D = 1$ jika laki-laki, $D = 0$ jika perempuan

4. Usia (X_4)

Usia merupakan rentang kehidupan dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Umur dinyatakan dalam satuan tahun.

5. Pengalaman Kerja (X_5)

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

3.2 Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari suatu populasi (Dajan, 1996). Penelitian ini mengambil kasus Kota Semarang Propinsi Jawa Tengah. Responden yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu tenaga kerja industri kecil tempe yang ada di Kota Semarang.

Sampel adalah bagian dari populasi. Pada umumnya kita tidak bisa mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi karena terlalu banyak. Apa yang bisa dilakukan adalah mengambil beberapa representatif dari suatu populasi kemudian diteliti. Representatif dari populasi ini yang dimaksud sampel (Kountour, 2004)

Dalam pengambilan sampel ini digunakan metode *multistage sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara bertahap. Dari ruang lingkup Kota Semarang, akan dipilih tiga Kecamatan yang memiliki jumlah tenaga kerja besar di Kota Semarang. Kemudian, dari masing-masing Kecamatan akan dipilih dua Kelurahan yang memiliki jumlah tenaga kerja paling besar di Kota Semarang.

Jumlah tenaga kerja paling besar di Kota Semarang dirinci menurut kecamatan dapat dilihat dalam Tabel 3.1

Tabel 3.1 Jumlah Tenaga Kerja Industri Kecil Tempe Kota Semarang Menurut Kecamatan Tahun 2011

Kecamatan	Tenaga Kerja	Jumlah (%)
Semarang Barat	84	7,87
Banyumanik	32	3,00
Ngaliyan	43	4,03
Semarang Timur	32	3,06
Mijen	70	6,56
Semarang Utara	22	2,06
Gajah Mungkur	6	0,56
Candisari	53	4,97
Tugu	13	1,22
Semarang Tengah	56	5,25
Tembalang	33	3,09
Genuk	45	4,22
Gunung Pati	90	8,43
Gayam sari	116	10,87
Pedurungan	113	10,60
Semarang Selatan	259	24,27
Jumlah	1.067	100

Sumber : Disperindag Kota Semarang, diolah

Tabel 3.1 merupakan jumlah industri kecil tempe di Kota Semarang menurut kecamatan tahun 2011, dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja paling besar di Kota Semarang terdapat di Kecamatan Semarang Selatan, Kecamatan Gayamsari dan Kecamatan Pedurungan dengan jumlah tenaga kerja sebesar 259 orang (24,27%), 116 orang (10,87%) dan 113 orang (10,60%). Dari ketiga kecamatan tersebut, dua Kelurahan yang memiliki jumlah tenaga kerja paling besar. Jumlah tenaga kerja industri kecil tempe pada masing-masing Kelurahan, yang terdapat di ketiga Kecamatan tersebut dapat dilihat dalam Tabel 3.2

**Tabel 3.2 Persebaran Industri Kecil tempe Kota Semarang
Menurut Kecamatan Semarang Barat, Gayam Sari, Pedurungan
dan Semarang Selatan**

Kecamatan	Kelurahan	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Nilai Produksi/Hari (Ribuan)
Gayam Sari	Siwalan	25	41	43.350
	Pandean Lamper	26	49	47.550
	Gayam Sari	2	3	3.300
	Sambi Rejo	8	16	15.450
	Kaligawe	3	7	6.900
Pedurungan	Muktiharjo Kidul	11	22	14.700
	Pedurungan Tengah	8	17	7.650
	Tlogosari	3	11	7.050
	Pedurungan Lor	1	2	2.250
	Gemah	14	30	27.150
	Palebun	3	5	4.500
	Tlogo Mulyo	3	7	4.500
	Muktiharjo	1	1	900
	Pedurungan Kidul	12	23	13.950
	Tlogosari Kulon	2	4	2.100
	Plamongansari	4	11	5.700
	Semarang Selatan	Lamper Tengah	54	111
Lamper Lor		7	17	12.900
Lamper Kidul		20	106	28.050
Mugas Sari		3	7	6.900
Wonodri		2	4	1.200
Bulu Slatan		2	3	3.300
Barusari		5	7	9.000
Bendungan		2	4	3.000

Sumber : Disperindag Kota Semarang, 2011, diolah

Tabel 3.2 merupakan persebaran industri kecil tempe di Kota Semarang menurut tiga kecamatan yang memiliki jumlah tenaga kerja paling besar yaitu Kecamatan Semarang Selatan, Kecamatan Gayamsari dan Kecamatan Pedurungan yang memiliki jumlah unit usaha, tenaga kerja dan nilai produksi yang tinggi. Dari ketiga kecamatan tersebut di pilih masing-masing dua kelurahan dengan jumlah

tenaga kerja paling tinggi, maka lokasi pemilihan sampel tersebut adalah pada kecamatan Semarang Selatan yaitu 1. Kelurahan Lamper Tengah dengan jumlah unit usaha sebesar 54 unit usaha, tenaga kerja sebesar 111 orang dan nilai produksi sebesar Rp 111.000.000. 2. Kelurahan Lamper Kidul dengan jumlah unit usaha sebesar 20 unit usaha, tenaga kerja sebesar 106 orang dan nilai produksi sebesar Rp 28.050.000. Pada kecamatan Gayamsari yaitu 3. Kelurahan Siwalan dengan jumlah unit usaha sebesar 25 unit usaha, tenaga kerja sebesar 41 orang dan nilai produksi sebesar Rp 43.350.000. 4. Kelurahan Pandean Lamper dengan jumlah unit usaha sebesar 26 unit usaha, tenaga kerja sebesar 49 orang dan nilai produksi sebesar Rp 47.550.000. Pada Kecamatan Pedurungan yaitu 5. Kelurahan Gemah dengan jumlah unit usaha sebesar 14 unit usaha, tenaga kerja sebesar 30 orang dan nilai produksi sebesar Rp 27.150.000. 6. Kelurahan Pedurungan Kidul dengan unit usaha sebesar 12 unit, tenaga kerja sebesar 23 orang dan nilai produksi sebesar Rp 13.950.000.

Dari data tersebut kemudian ditentukan jumlah sampel yang akan digunakan, dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin sebagai berikut :

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

$$n = \frac{360}{1 + (360 \times 0,1^2)} = 78,26 \quad (3.2)$$

di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Dalam penelitian ini, digunakan nilai kritis sebesar 10%, karena adanya keterbatasan waktu dan biaya, tetapi dengan nilai kritis sebesar 10%, jumlah sampel yang diperoleh sudah cukup mewakili keadaan dari populasi tersebut. Berdasarkan data tersebut, jumlah tenaga kerja yang terdapat di enam kelurahan tersebut adalah sebesar 360 orang. Dari perhitungan slovin diatas, dapat diketahui jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini sebesar 78,26 lalu di bulatkan menjadi 80 orang responden. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja industri kecil tempe Kota Semarang.

Selanjutnya akan diterapkan *proporsional sampling*, yaitu dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel itu (Arsyad,1993). Perhitungan tersebut secara rinci dapat dilihat dalam Tabel 3.3 :

Tabel 3.3
Penarikan Sampel

Kelurahan	Penarikan Sampel		
	Tenaga Kerja	Proporsi (%)	Sampel
1. Lamper Tengah	111	$(111/360) = 0,308$	$0,308 \times 80 = 25$
2. Lamper Kidul	106	$(106/360) = 0,294$	$0,294 \times 80 = 23$
3. Pandean Lamper	49	$(49/360) = 0,136$	$0,136 \times 80 = 11$
4. Siwalan	41	$(41/360) = 0,114$	$0,114 \times 80 = 9$
5. Gemah	30	$(30/360) = 0,083$	$0,083 \times 80 = 7$
6. Pedurungan Kidul	23	$(23/360) = 0,064$	$0,064 \times 80 = 5$
Jumlah	360	100	80

Sumber : Disperindag Kota Semarang 2011, diolah

Pada Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa jumlah sampel untuk enam kelurahan tersebut adalah sebesar 80 orang, yang masing- masing Kelurahan memiliki pengambilan sampel yang berbeda. Banyaknya sampel yang terdapat di

Kelurahan Lamper Tengah adalah sebesar 25 tenaga kerja, 23 tenaga kerja untuk kelurahan Lamper Kidul, 11 tenaga kerja untuk Kelurahan Pandean Timur, 9 tenaga kerja untuk Kelurahan Siwalan, 7 tenaga kerja untuk Kelurahan Gemah dan 5 tenaga kerja untuk Kelurahan Pedurungan Kidul.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer, diperlukan untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan. Teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data berupa kuosioner/angket/daftar pertanyaan dan dilengkapi wawancara dengan tenaga kerja industri kecil tempe Kota Semarang. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Data yang diperlukan antara lain berupa data upah, pendidikan, insentif, usia dan pengalaman kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap para pekerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi, data tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca kepustakaan seperti buku-buku literature, diktat-diktat kuliah, majalah-majalah, jurnal- jurnal, buku- buku yang berhubungan dengan pokok penelitian, surat kabar dan membaca arsip-arsip atau dokumen- dokumen yang terdapat di instansi terkait. Untuk melengkapi paparan hasil penelitian juga digunakan

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

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. *Interview* (wawancara) adalah mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Secara sederhana interview diartikan sebagai alat pengumpul data dengan mempergunakan tanya jawab antara pencari informasi dengan sumber informasi (Nawawi, 2001). Adapun wawancara dilakukan dengan para tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang dengan dibantu oleh kuesioner yang telah dipersiapkan dengan mengambil sejumlah sampel.
2. Studi Pustaka dari berbagai literatur, majalah, koran, jurnal dan lain-lain.

3.5 Metode Analisis

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

3.5.1 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik

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

3.5.1.1 Deteksi Normalitas

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

3.5.1.2 Deteksi Multikolonieritas

Deteksi Multikolonieritas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolonieritas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan. Ada

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

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

3.5.1.3 Deteksi Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *scatter plot*, jika hasil data menyebar, yaitu di atas dan di bawah nilai nol maka model regresi layak pakai karena bebas heteroskedastisitas (Gujarati, 2007).

3.5.2 Analisis Regresi Berganda

Teknik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel adalah analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Sedangkan persamaan regresi merupakan suatu persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) (Gujarati, 2007). Metode OLS berusaha meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan (regresi) terhadap kondisi aktual.

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

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

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

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) \dots \dots \dots (3.1)$$

$$\text{Maka } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \mu \dots \dots \dots (3.2)$$

Dimana :

Y = Produktivitas tenaga kerja

X_1 = Pendidikan (Tahun)

X_2 = Upah (Rupiah)

X_3 = Jenis Kelamin (Dummy, 1=Laki-laki ; 0=Perempuan)

X_4 = Usia (Tahun)

X_5 = Pengalaman kerja (Bulan)

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_5$ = Koefisien Regresi

μ = Variabel pengganggu

3.5.3 Deteksi Statistik Analisis Regresi

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

3.5.3.1 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar

penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2006).

3.5.3.2 Deteksi Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Menurut Gujarati (2007) nilai F dirumuskan dengan:

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

dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan dalam uji F, dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0 \text{ (tidak ada pengaruh)}$$

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$ (ada pengaruh dan signifikan)

Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai F hitung $>$ F tabel maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai F hitung $<$ F tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.5.3.3 Deteksi Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel independen (Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, Pengalaman Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tempe Kota Semarang). Dalam Pengujian hipotesis dengan uji t di gunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{se(\beta_i)}$$

dimana :

β_i : Koefisien Regresi

Se (β_i) : *Standart error* koefisien regresi

Adapun hipotesis yang digunakan untuk pengujian tersebut adalah :

1. $H_0 : \beta_1 \leq 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel pendidikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang.

H1 : $\beta_1 > 0$, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pendidikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang.

2. Ho : $\beta_2 \leq 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel upah terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang.

H1: $\beta_2 > 0$, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel upah terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang.

3. Ho : $\beta_4 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel jenis kelamin terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang

H1 : $\beta_4 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel jenis kelamin terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang.

4. Ho : $\beta_4 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel usia terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang

H1 : $\beta_4 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel usia terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang.

5. $H_0 : \beta_5 \leq 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang

$H_1 : \beta_5 > 0$, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman kerja pedagang terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Kota Semarang.

Dimana β_i adalah koefisien variabel independen ke- i sebagai nilai parameter hipotesis. Nilai nol, artinya tidak ada pengaruh variabel X_i terhadap Y . Bila nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan bila nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel yang bersangkutan ada pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yang diuji berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.