

331 118
U01B
a c1

**ANALISIS PRODUKTIVITAS PETUGAS UKUR KANTOR
PERTANAHAN KABUPATEN/KOTA DI JAWA TENGAH
DITINJAU DARI SILANG BUDAYA**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

Oleh :

Agung Wibowo

NIM C4A098105

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCA SARJANA


UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2001

Sertifikat

Saya, Agung Wibowo, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya



Agung Wibowo

1 Juli 2001

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan tesis berjudul :

**ANALISIS PRODUKTIVITAS PETUGAS UKUR KANTOR
PERTANAHAN KABUPATEN/KOTA DI JAWA TENGAH
DITINJAU DARI SILANG BUDAYA**


yang disusun oleh Agung Wibowo, NIM C4A098105
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 6 Juli 2001
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

Pembimbing Anggota



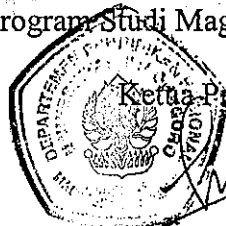
Drs. Riasto Widiatmono, DEA.

Semarang Juli 2001

Universitas Diponegoro

Program Pascasajana

Program Studi Magister Manajemen



Ketua Program

Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

PERSEMBAHAN

Teruntuk istriku Indirayani, A.Ptnh.,
anak-anakku Narendra Kaindran dan Kanina Ramaniya Kalyana,
ayahanda Wachrum Sastra Widjaya dan ibunda Raden Rara Wuryatmi

ABSTRACT

Productivity researches not only cover economics aspects but also non economics aspects, such as bureaucracy and culture. Non economics aspects have great contribution to improve productivity.

Recently bureaucratic organizations are increasingly demanded to give good service to society. This research examines employee's productivity, that are land surveyors at Central Java agrarian offices. Considering factors that can influence productivity namely culture, skills or mastery, education, ability and age, all are seen from cross cultural point of view. Present research is developed to reveal if there are any differences on land surveyor's productivity from cross cultural point of view.

Total respondents are 212 that consists of 96 people of coastal culture (Pesisiran) and people of Negarirung and Mancanegari. We use Mann – Whitney U- test to analyze proposed hypotheses.

The results show that are some differences on productivity among land surveyors based on culture, skills or mastery, education, ability, and age seen from cross cultural point of view. Theoretical implication of the study is culture as part management that can improve productivity. Administrative implication is guidance, development and motivation.

ABSTRAKSI

Studi produktivitas tidak saja mencakup aspek ekonomi, melainkan juga juga aspek non ekonomi seperti misalnya birokrasi dan budaya. Aspek-aspek non ekonomi sangat besar peranannya dalam meningkatkan produktivitas.

Dewasa ini organisasi birokratis semakin dituntut dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Penelitian ini mengenai produktivitas tenaga kerja, yaitu petugas ukur pada kantor pertanahan kabupaten/kota di Jawa Tengah. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu budaya, keahlian, pendidikan, kemampuan dan umur yang kesemuanya ditinjau dari silang budaya, penelitian ini dikembangkan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur ditinjau dari silang budaya.

Jumlah responden adalah 212, dengan rincian yang berbudaya Pesisiran 96 dan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari 116. Uji U Mann – Whitney digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan produktivitas antara petugas ukur berdasarkan budaya, keahlian, pendidikan, kemampuan dan umur ditinjau dari silang budaya. Implikasi teori hasil penelitian ini adalah budaya merupakan bagian manajemen yang dapat meningkatkan produktivitas. Implikasi kebijakannya adalah pada bimbingan, pengembangan, dan pemberian motivasi.

KATA PENGANTAR

Syukur kehadiran Illahi Rabbi, karena atas kehendak Nya tesis dengan judul “ANALISIS PRODUKTIVITAS PETUGAS UKUR KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN/KOTA DI JAWA TENGAH DITINJAU DARI SILANG BUDAYA” akhirnya mampu diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi tugas akhir menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Bahwa dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dari banyak pihak. Untuk itu perkenankan penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

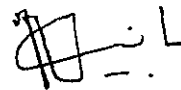
1. Bapak Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo selaku dosen pembimbing dan Direktur Program Studi Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, yang dengan penuh kebabakan meluangkan waktu memberikan masukan dan sumbangan pemikiran selama proses penulisan.
2. Bapak Drs. Riasto Widiatmono, DEA., selaku dosen pembimbing yang memberikan sumbangan pemikiran dan penyediaan jurnal-jurnal untuk penulisan.

3. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro yang selama empat semester telah memberi tambahan pengetahuan.
4. Bapak Ir. Ronny Kusuma Yudistiro, MM., Kepala Kantor Pertanahan Jakarta Pusat yang banyak memberi spirit dan motivasi.

Tak ada gading yang tak retak, demikian pula tesis ini, terdapat keterbatasan dan kekurangan.

Semarang, Juli 2001

Penulis



Agung Wibowo

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
Bab I. PENDAHULUAN	
Latar Belakang Penelitian	1
Perumusan Masalah	8
Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
Outline dari Tesis	9
Definisi-definisi Utama	10
Keterbatasan dan Asumsi Dasar	11

Bab II. TELAHAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	
Telaah Pustaka	13
Model dan Hipotesis	34
Definisi Operasional Variabel	35
Bab III. METODE PENELITIAN	
Jenis dan Sumber Data	39
Populasi dan Sampel	41
Metode Pengumpulan Data	41
Teknik Analisis	42
Bab IV. ANALISIS DATA	
Gambaran Umum Objek Penelitian dan Data Deskriptif	46
Proses Analisis	53
Pengujian Hipotesis	55
Bab V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN	
Kesimpulan Mengenai Hipotesis	114
Kesimpulan Mengenai Masalah Penelitian	115
Implikasi Teoritis	115
Implikasi Kebijakan	118
Limitasi	119
Implikasi Untuk Penelitian Mendatang	119

DAFTAR REFERENSI

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Hasil Pengukuran Tahun 1997/1998 – Tahun 1999/2000	48
2. Jumlah Petugas Ukur Berdasar Keahlian	50
3. Jumlah Petugas Ukur Berdasar Pendidikan	51
4. Jumlah Petugas Ukur Berdasar Kemampuan	52
5. Jumlah Petugas Ukur Berdasar Umur	53
6. Produktivitas Petugas Ukur Ditinjau dari Budaya	55
7. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Budaya Antara Budaya Pesisiran dengan Negarirung dan Mancanegari	58
8. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Perakit Ukur Ditinjau dari Silang Budaya	60
9. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur Ditinjau dari Silang Budaya	61
10. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Pengatur Fotogrametri Ditinjau dari Silang Budaya	63
11. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Pengatur Ukur Ditinjau dari Silang Budaya	64
12. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Diklat Pengukuran dan Pemetaan Ditinjau dari Silang Budaya	65
13. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Perakit Ukur dengan Kursus Pengatur Ukur Ditinjau dari Silang Budaya	66
14. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dengan Kursus Pengatur Ukur Ditinjau dari Silang Budaya	67

15. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dengan Diklat Pengukuran dan Pemetaan Ditinjau dari Silang Budaya	68
16. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Pengatur Fotogrametri dengan Diklat Pengukuran dan Pemetaan Ditinjau dari Silang Budaya	68
17. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Pengatur Ukur dengan Diklat Pengukuran dan Pemetaan Ditinjau dari Silang Budaya	69
18. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Keahlian dengan Uji U Mann – Whitney Ditinjau dari Silang Budaya	70
19. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Sekolah Lanjutan Pertama Ditinjau dari Silang Budaya	74
20. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Sekolah Lanjutan Atas Ditinjau dari Silang Budaya	75
21. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Diploma I Ditinjau dari Silang Budaya	77
22. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Diploma III Ditinjau dari Silang Budaya	78
23. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Diploma IV Ditinjau dari Silang Budaya	79
24. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Sarjana S – I Ditinjau dari Silang Budaya	80
25. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan dengan Uji U Mann – Whitney Ditinjau dari Silang Budaya	81
26. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 5 Ditinjau dari Silang Budaya	84
27. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 6 Ditinjau dari Silang Budaya	85

28. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 7 Ditinjau dari Silang Budaya	86
29. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 8 Ditinjau dari Silang Budaya	87
30. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 9 Ditinjau dari Silang Budaya	89
31. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 10 Ditinjau dari Silang Budaya	90
32. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 11 Ditinjau dari Silang Budaya	91
33. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 12 Ditinjau dari Silang Budaya	92
34. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 13 Ditinjau dari Silang Budaya	93
35. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 14 Ditinjau dari Silang Budaya	94
36. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 15 Ditinjau dari Silang Budaya	95
37. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 16 Ditinjau dari Silang Budaya	96
38. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 17 Ditinjau dari Silang Budaya	96
39. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 18 Ditinjau dari Silang Budaya	97
40. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kemampuan dengan Uji U Mann – Whitney Ditinjau dari Silang Budaya	98
41. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 21 – 25 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya	102

42. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 26 – 30 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya	102
43. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 31 – 35 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya	103
44. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 36 – 40 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya	105
45. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 41 – 45 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya	106
46. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 46 – 50 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya	107
47. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 51 – 55 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya	108
48. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kemampuan dengan Uji U Mann – Whitney Ditinjau dari Silang Budaya	109

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Model Faktor Produktivitas Individu Ditinjau Dari Budaya	34

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Badan Pertanahan Nasional adalah organisasi Pemerintah yang menjalankan tugas dan fungsi pelayanan di bidang pertanahan kepada masyarakat, termasuk pemerintah dan swasta.

Salah satu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat adalah pengukuran bidang-bidang tanah. Masih terdapatnya tunggakan pekerjaan pengukuran di beberapa kantor pertanahan menunjukkan produktivitas yang rendah dan tidak merata. Di Jawa Tengah, dari hasil pengukuran Tahun 1999/2000 terdapat tunggakan sebanyak 11.258 bidang. Padahal agar dapat memberikan pelayanan yang baik dan mengembangkan diri, kantor pertanahan harus dapat menampilkan kinerja yang produktif.

Di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, masalah yang dihadapi adalah produktivitas yang rendah. Upaya peningkatan produktivitas bukan hanya menjadi problem pemilik perusahaan atau manajer kantor pemerintah, tetapi sudah menjadi bagian dari program pemerintah. Oleh karena itu produktivitas selalu menjadi *issue* yang menarik dibahas. Peningkatan produktivitas sering lebih mudah

UPT-PUSTAKA-UNDIP

untuk dibahas dan diuraikan, namun sangat sulit untuk diimplementasikan, karena menyangkut banyak faktor yang saling terkait.

William A. Cohen dan Nurit Cohen dalam *The Paranoid Corporation And 8 Other Ways Your Company Can Be Crazy* (1993), yang diperingkat dan diperkaya Andre A. Hardjana (1994), menyatakan bahwa sebuah organisasi unggul produktivitasnya bertumpu pada sumber daya manusia (Taliziduhu Ndraha , 1999).

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber dana dan material sehingga menjadi produk. Oleh sebab itu untuk meningkatkan produktivitas, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang diharapkan. Persoalan mengelola sumber daya manusia untuk menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Di negara maju kesadaran akan pentingnya pengembangan sumber daya manusia telah terlebih dahulu dimulai. Titik pusat perhatian dari pengembangan sumber daya manusia adalah manusia sebagai anggota organisasi. Manusia memiliki ketrampilan, potensi dan kemampuan untuk tumbuh dan berkembang. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang agar dapat berfungsi dengan baik dalam suatu sistem organisasi.

Jeffrey Prefer (1996) menyatakan bahwa ketika sumber-sumber sukses bersaing lain telah menjadi semakin kurang penting, faktor pembeda yang sangat penting adalah organisasi karyawan, dan bagaimana mereka bekerja. Sebagai contoh sebuah perusahaan penerbangan kecil *South West* memperoleh keunggulan bersaing dengan menciptakan tenaga kerja produktif dan bermotivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Keunggulan bersaing dengan membentuk karyawan yang bermotivasi tinggi, sulit ditiru oleh perusahaan lain karena perusahaan memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda. Kondisi tersebut disebabkan karena strategi Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada suatu perusahaan belum tentu sesuai untuk diterapkan di perusahaan lain. Untuk mencapai sukses bersaing melalui sumber daya manusia dituntut adanya perubahan yang fundamental dalam memandang tenaga kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa untuk mencapai sukses suatu perusahaan, mereka harus dapat bekerja bersama karyawan, bukan dengan cara melakukan penggantian atau membatasi kegiatan mereka. Tenaga kerja harus dipandang sebagai sumber keunggulan bersaing strategik, dan bukan sekedar biaya yang harus diminimalkan.

Meskipun Frans Mardi Hartanto (1999) agak berbeda dalam memandang sumber daya manusia, namun tetap menempatkan manusia sebagai unsur utama organisasi.

“Di dalam segi manajemen, kini orang semakin menyadari betapa pentingnya pemberdayaan pekerja. Orang makin menyadari bahwa pekerja bukan sekedar

kekayaan atau sumber daya perusahaan yang dapat diperlakukan setara dengan mesin, bahan, uang dan metoda, tetapi pantas untuk diperlakukan sebagai anggota perusahaan yang terhormat. Pekerja adalah manusia bersumber daya yang memiliki kemampuan dan potensi untuk menghasilkan lebih dari yang biasanya dituntut mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, bila mereka diberi peluang, kebebasan, dan kepercayaan untuk itu ...”

Organisasi-organisasi dewasa ini harus mengetahui bagaimana cara paling baik memberdayakan karyawan-karyawannya pada semua jenjang di dalam organisasi. Orang-orang yang cakap harus tersedia untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan yang ada. Orang-orang produktif harus dimiliki organisasi.

Manusia dibentuk oleh lingkungannya. George Gamow dalam *The Creation of Universe* (1952) menggambarkan, bahwa dalam hubungannya dengan lingkungan manusia adalah organisme hidup. Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan setiap orang berasal dari suatu lingkungan, baik lingkungan vertikal (genetika, tradisi), maupun lingkungan horizontal (geografik, fisik, sosial), maupun lingkungan kesejarahan (Taliziduhu Ndraha, 1999).

Sebuah organisasi dapat terdiri dari orang-orang yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda. Di Indonesia yang masyarakatnya majemuk, maka kemungkinan orang-orang dalam organisasi mempunyai latar belakang budaya yang berbeda sangatlah besar.

Budaya merupakan unsur penting yang harus diperhatikan manajer. Manajer mau tidak mau harus mempelajari dan memanfaatkan kecakapan multi budaya dan

silang budaya untuk menciptakan hal terbaik bagi organisasi. Dewasa ini dibutuhkan banyak manajer dengan kepekaan dan kecakapan silang budaya. Perusahaan atau organisasi harus dapat menggunakannya menjadi keunggulan bersaing.

Dalam bisnis atau kegiatan pemerintah pemahaman-pemahaman multi budaya dan silang budaya menjadi semakin penting. Persoalan budaya tidak hanya terjadi pada skala global atau internasional, tetapi mungkin juga terjadi pada skala nasional, bahkan regional.

Jurnal-jurnal mengenai *human resources, psychology, business* dan *management* banyak mengkaji pentingnya silang budaya. Michael J. Marquardt dan Dean W. Engel (1993) menyatakan bahwa terdapat 16 kecakapan yang dibutuhkan oleh para profesional di bidang *Human Resources Development* untuk dapat berhasil dalam penugasan di luar negeri, 9 di antaranya berkenaan dengan budaya. Robert A. Giacalone dan Jon W. Beard (1994), dan Rosalie Tung dan kawan-kawan (David A. Light, 1997) juga menyatakan pentingnya latihan interaksi lintas kultural untuk ekspatriat yang bertugas di luar negeri. Para profesional bisnis harus meningkatkan kemampuan lintas budaya William Briggs (1998).

Perusahaan –perusahaan banyak yang mengharuskan adanya pelatihan silang budaya bagi para pegawainya. Departemen sumber daya manusia ditugaskan untuk memasukkan unsur-unsur silang budaya dalam mengembangkan kursus-kursus pelatihan negosiasi, komunikasi dan pengawasan (Stephanie Derderian, 1993). *Olsten Forum on Human Resources* menemukan 40 % dari 455 perusahaan yang

disurvey meningkatkan anggaran *Training and Development* dan mewajibkan pelatihan komunikasi silang budaya (1992). Dalam rekrutment pegawai juga perlu dipertimbangkan kemampuan para pekerja yang didasarkan pada latar belakang budaya (Chris Chen, 1992).

Apalagi kondisi Indonesia yang susunan masyarakatnya majemuk, maka pemahaman organisasi akan multi budaya dan silang budaya sudah merupakan suatu keharusan. Struktur masyarakat Indonesia ditandai oleh dua cirinya yang bersifat unik. Secara horizontal, ia ditandai oleh kenyataan adanya kesatuan-kesatuan sosial berdasarkan perbedaan-perbedaan suku bangsa, perbedaan-perbedaan agama, adat serta perbedaan-perbedaan kedaerahan. Secara vertikal, struktur masyarakat Indonesia ditandai oleh adanya perbedaan-perbedaan vertikal antara lapisan atas dan lapisan bawah yang cukup tajam (Nasikun, 1995).

Ada pendapat bahwa budaya Indonesia adalah kumpulan dari berbagai sub budaya yang ada di Indonesia. Dari hasil penelitian Matthias Aroef (1996) diperoleh fakta, bahwa di antara berbagai sub budaya tersebut, hanya terdapat 25 % yang sama dan 75 % tidak sama. Hal ini sangat berlainan dengan keadaan di Jepang, yaitu 75 % memiliki kesamaan budaya dan 25 % ketidaksamaan.

Lebih lanjut dinyatakan oleh Matthias Aroef, bahwa manajemen Indonesia dalam kaitannya dengan budaya Indonesia tampak jelas masyarakat Indonesia yang majemuk menyebabkan manajemen Indonesia juga bersifat majemuk.

Salah satu dari berbagai ragam budaya di Indonesia adalah kebudayaan Jawa. Kebudayaan Jawa tersebut terbagi-bagi lagi dalam beberapa wilayah kebudayaan. Parsudi Suparlan membaginya dalam tiga wilayah kebudayaan, yaitu Pesisiran, Negarirung dan Mancanegari (Mudjahirin Thohir, 1999).

Budaya mempengaruhi produktivitas seseorang. Menurut Muchdarsyah Sinungan (1997) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas manusia adalah kuantitas/jumlahnya, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, umur dan jenis kelamin.

Objek dalam penelitian ini adalah petugas ukur pada kantor pertanahan di Jawa Tengah, dengan meninjau budayanya dan membaginya dalam Pesisiran sebagai satu kelompok serta Negarirung dan Mancanegari sebagai kelompok lainnya. Dalam penelitian ini budaya dijadikan *core/inti* dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada diri manusia tersebut, termasuk terhadap budaya itu sendiri.

Jumlah tenaga kerja tidak dikaji, karena inti tinjauan tiap faktor secara silang budaya dan jumlah bukan pengertian yang tetap, seperti halnya pendidikan atau kemampuan. Untuk dapat mengkaji jumlah secara silang budaya maka yang dibandingkan harus jumlah yang sama. Sikap dan minat tidak dilakukan kajian, karena objek penelitian adalah pegawai negeri yang tunduk pada aturan-aturan yang sama. Struktur pekerjaan tidak diteliti, karena pekerjaan yang dilakukan sama,

termasuk prosedurnya. Jenis kelamin juga tidak diperlukan, karena hampir seluruh populasi penelitian adalah laki-laki.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas permasalahan dalam penelitian ini adalah terdapatnya perbedaan yang signifikan produktivitas petugas ukur berdasarkan budaya, keahlian, pendidikan, kemampuan dan umur pada kantor pertanahan kabupaten/kota di Jawa Tengah ditinjau dari silang budaya.

3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

3.1. Tujuan Penelitian

- 1) Menganalisis perbedaan produktivitas petugas ukur ditinjau dari budaya antara Budaya Pesisiran dengan Budaya Negarirung dan Mancanegari pada kantor pertanahan kabupaten/kota di Jawa Tengah.
- 2) Menganalisis perbedaan produktivitas petugas ukur berdasarkan tingkat keahlian pada kantor pertanahan kabupaten/kota di Jawa Tengah ditinjau dari silang budaya.
- 3) Menganalisis perbedaan produktivitas petugas ukur berdasarkan pendidikan pada kantor pertanahan kabupaten/kota di Jawa Tengah ditinjau dari silang budaya.

- 4) Menganalisis perbedaan produktivitas petugas ukur berdasarkan kemampuan pada kantor pertanahan kabupaten/kota di Jawa Tengah ditinjau dari silang budaya.
- 5) Menganalisis perbedaan produktivitas petugas ukur berdasarkan umur pada kantor pertanahan kabupaten/kota di Jawa Tengah ditinjau dari silang budaya.

3.2. Kegunaan Penelitian

Memberi masukan kepada manajer, yaitu Kepala Sub Seksi Pengukuran, Pemetaan dan Konversi, Kepala Seksi Pengukuran dan Pendaftaran Tanah, dan Kepala Kantor Pertanahan untuk menentukan strategi meningkatkan produktivitas petugas ukur.

4. Outline dari Tesis

Tesis ini disusun dalam lima bab, terdiri dari :

1) Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, outline dari tesis, definisi-definisi utama, keterbatasan dan asumsi dasar.

2) Bab II : Telaah Pustaka dan Pendekatan Model

Bab ini menguraikan telaah pustaka, model dan hipotesis, dan definisi operasional variabel.

3) Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis.

4) Bab IV : Analisis Data

Dalam bab ini diuraikan gambaran umum objek penelitian dan data-data deskriptif, proses dan hasil analisis, dan pengujian hipotesis.

5) Bab V : Kesimpulan dan Implikasi Kebijakan

Bab ini menguraikan kesimpulan mengenai masing-masing hipotesis, kesimpulan mengenai masalah penelitian, implikasi pada teori manajemen, implikasi pada kebijakan manajemen, keterbatasan penelitian, dan agenda penelitian mendatang.

5. Definisi-definisi Utama

- 1) Kantor Pertanahan adalah unit kerja Badan Pertanahan Nasional di wilayah kabupaten atau kota, yang melakukan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pendaftaran tanah.
- 2) Surat ukur adalah dokumen yang memuat data fisik (mengenai letak, batas dan luas) suatu bidang tanah dalam bentuk peta dan uraian.
- 3) Petugas ukur atau petugas pengukuran adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional yang mempunyai kewenangan melakukan pengukuran dan pemetaan bidang tanah. Kewenangan tersebut diberikan karena keahlian

berdasarkan kursus pengukuran dan pemetaan, dan atau karena pendidikan yang berkenaan dengan pengukuran dan pemetaan, pendaftaran tanah dan geodesi.

- 4) Silang budaya adalah membandingkan atau membedakan dua budaya atau lebih berdasar nilai atau unsur budayanya.

6. Keterbatasan dan Asumsi Dasar

Bahwa objek penelitian , yaitu para petugas ukur menyebar pada 14 kantor pertanahan. Meskipun terdapat aturan yang standar mengenai pekerjaan yang dilakukan, namun dimungkinkan terdapat kebijakan kantor mengenai sistem kerja yang menimbulkan bias. Oleh karena itu asumsi dasar yang ada adalah tidak ada kebijakan kantor mengenai pekerjaan pengukuran atau semua kantor pertanahan hanya mendasarkan ketentuan yang berlaku.

Bahwa budaya petugas ukur sangat mungkin tidak mutlak. Budaya orang tua, tempat kelahiran, dan tempat dibesarkan/ sekolah dapat berbeda-beda. Mengingat hal tersebut kelahiran sampai dengan sekolah lanjutan atas dan budaya orang tua dipisahkan. Budaya orang tua merupakan nilai mutlak seseorang berbudaya apa, sedangkan jika salah satu sekolah di tempat yang berbudaya berbeda masih dianggap berbudaya asal.

Dalam bab 1 latar belakang, masalah, tujuan dan kegunaan penelitian telah

disajikan, definisi-definisi utama diuraikan, serta asumsi pentingpun telah disampaikan. Atas dasar itu, tesis ini dilanjutkan dengan uraian rinci pada bab-bab selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

Bab ini berisi landasan teori dan penelitian-penelitian terdahulu sebagai kerangka konsep perumusan hipotesis. Dalam bab ini akan dijelaskan teori-teori produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta budaya Pesisiran, Negarirung dan Mancanegari di Jawa Tengah.

1. Telaah Pustaka

1.1. Produktivitas

1.1.1. Pengertian dan Pengukuran Produktivitas

Belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya. Produktivitas mengandung beberapa pengertian pada level filosofis, manajerial dan teknis operasional. Tidak ada konsepsi, metode penerapan maupun cara pengukuran yang bebas dari kritik.

Banyak konsep produktivitas yang hanya mengacu kepada aspek luar (fisik). Salah satunya Silver, ia menganggap bahwa produktivitas hanyalah sejumlah masukan yang digunakan untuk mencapai sejumlah luaran. Produktivitas adalah efisiensi dalam memproduksi luaran atau rasio luaran dibanding masukan. Padahal

konsepsi produktivitas hendaknya mencakup produktivitas, efektivitas dan efisiensi.

Kopelman mengartikan produktivitas sebagai konsepsi sistem. Proses produktivitas di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan luaran. Konsepsi ini dapat diterapkan pada berbagai kondisi baik pada suatu organisasi, industri maupun perekonomian secara nasional (Mauled Mulyono, 1993).

Selanjutnya Mauled Mulyono berpendapat bahwa terdapat empat variabel penentu produktivitas dalam organisasi, yaitu lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik kerja, dan karakteristik individu. Kopelman berpandangan mengenai karakteristik individu, bahwa sumber daya manusia dalam produktivitas merupakan unsur dinamis dan sangat sentral peranannya.

Mengenai pengukuran produktivitas. Michael Armstrong (1994), menjelaskan sebagai berikut :

Produktivitas =

$$\frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Masukkan yang diharapkan}} =$$

$$\frac{\text{Prestasi yang dicapai}}{\text{Sumber-sumber yang bersangkutan}} = \frac{\text{Efektivitas.}}{\text{Efisiensi}}$$

Hampir sama dengan Michael Armstrong, Mali menyatakan (Vincent Gaspersz, 2000) bahwa produktivitas dapat diukur dengan cara :

$$\frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dipergunakan}} = \frac{\text{Pencapaian tujuan}}{\text{Pengunaan sumber-sumber daya}} =$$

$$\frac{\text{Efektivitas pelaksanaan tugas}}{\text{Efisiensi penggunaan sumber-sumber daya}} = \frac{\text{Efektivitas.}}{\text{Efisiensi}}$$

Sebuah organisasi perlu mengetahui tingkat produktivitasnya agar dapat membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan manajemen, mengukur tingkat perbaikan produktivitas dari waktu ke waktu, dan membandingkan dengan produktivitas industri sejenis yang menghasilkan produk serupa.

Indikator pengukuran produktivitas dalam sistem industri masih dalam tahap pengembangan, sehingga setiap jenis industri biasanya menentukan indikator yang sesuai dengan proses kerja dan tujuan manajemen dalam perbaikan produktivitas dari industri. Untuk menjamin efektivitas keberhasilan program peningkatan produktivitas, maka pemilihan indikator-indikator pengukurannya

harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari sistem industri yang ada.

1.1.2. Produktivitas Tenaga Kerja

Mengenai pengukuran produktivitas tenaga kerja Muchdarsyah Sinungan (1997) menjelaskan, bahwa pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik perorangan/per orang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam , hari, atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Oleh karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, maka produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks =

$$\frac{\text{hasil dalam jam-jam standar}}{\text{masukan dalam jam-jam waktu}}$$

1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Lawlor, dengan memperhatikan dimensi teknik dan informasi, terdiri dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang merupakan variabel yang tidak dapat dikendalikan, meliputi iklim ekonomi, pasar dan perubahan. Faktor internal yang harus berada dalam kendali organisasi, meliputi organisasi, masyarakat, upah, informasi, dan teknologi (Mauled Mulyono, 1993).

Berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, menurut Muchdarsyah Sinungan (1997) adalah manusia, modal, metode/proses, lingkungan organisasi (internal), produksi, lingkungan negara (eksternal), lingkungan internasional maupun regional, dan umpan balik.

Mengenai faktor manusia, maka unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitasnya adalah kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, umur dan jenis kelamin. Dalam penelitian ini yang dikaji hanya meliputi tingkat keahlian, latar belakang budaya, pendidikan, kemampuan dan umur.

1.1.3.1. Tingkat Keahlian

Keahlian merupakan kualitas yang menunjukkan seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Keahlian dapat dibedakan menjadi *technical skill*, *human skill*, dan *conceptual skill*. Bagi petugas lapangan *technical skill* merupakan jenis keahlian yang sangat penting, sedangkan *human skill* merupakan keahlian para pimpinan untuk memimpin bawahannya. *Conceptual skill* merupakan keahlian yang harus dimiliki pimpinan tertinggi, karena berkewajiban untuk memikirkan, merencanakan, mengorganisasikan dan mengawasi seluruh kegiatan yang dilakukan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Slamet Saksono, 1997).

1.1.3.2. Pendidikan

Di dalam bekerja faktor pendidikan sering merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi-fungsi tertentu. Untuk pekerjaan tertentu pendidikan Diploma sudah mencukupi, namun untuk pekerjaan lainnya menuntut pendidikan yang lebih tinggi. Kesuksesan bekerja menuntut pendidikan yang sesuai dengan

pekerjaan atau jabatan yang akan dipegangnya (Moh. As'ad, 2000). Pendidikan juga merupakan informasi dalam penentuan jenis pelatihan kerja.

1.1.3.3. Kemampuan

Kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki seseorang pegawai diperoleh karena bakat dan atau pengetahuan serta pengalaman. Kemampuan dan kecakapan yang dibawa sejak lahir akan berkembang dengan sempurna apabila dilengkapi dengan pengetahuan melalui proses belajar dan latihan (Slamet Saksono, 1997).

1.1.3.4. Umur

Pekerjaan yang banyak memerlukan tenaga fisik, tenaga kerja berusia muda lebih diutamakan. Sebaliknya untuk jenis pekerjaan yang memerlukan tenaga mental, tenaga kerja yang cukup atau lanjut usia lebih menguntungkan. Sedangkan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik dan mental cenderung dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang berusia cukup (Slamet Saksono, 1997).

1.2. Kebudayaan

1.2.1. Pengertian

Kebudayaan berdasar definisi antropologi (Koentjaraningrat, 1990) adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar.

Setiap kebudayaan memiliki sistem nilai yang menentukan apa saja yang oleh masyarakat itu dianggap baik dan tidak baik. Sistem nilai budaya ini mungkin serasi, mungkin pula berbeda kalau diperbandingkan dengan kebudayaan-kebudayaan lain. Persamaan atau perbedaan nilai-nilai kebudayaan itu di setiap masyarakat tumbuh dari pengalaman hidupnya, sejarahnya, sistem kepercayaannya, juga dari lingkungan alam serta lingkungan sosial yang mencakup masyarakat-masyarakat tetangganya.

Selain itu, dalam setiap masyarakat selalu ada suatu tujuan hidup di suatu bidang yang diutamakan dan seolah-olah menempatkan tujuan di bidang-bidang lain menjadi sub tujuan atau pendukung tujuan saja. Tujuan budaya utama masyarakat bisa saja terletak di bidang agama, di bidang sosial, di bidang militer,

atau di bidang ekonomi (Selo Sumardjan dalam Elasmawi dan R. Harris, 1999).

1.2.2. Budaya di Jawa Tengah

Budaya mempunyai locus (*culture area*). Mengenai kebudayaan Jawa, Koentjaraningrat (1999 dikutip dari C. Geertz, 1966) menyatakan sebagai berikut :

“Daerah kebudayaan Jawa itu luas, yaitu meliputi seluruh bagian tengah dan timur dari pulau Jawa. Sungguhpun demikian ada daerah-daerah yang secara kolektip sering disebut daerah Kejawen. Sebelum terjadi perubahan-perubahan status wilayah seperti sekarang ini, daerah itu ialah Banyumas, Kedu, Yogyakarta, Surakarta, Madiun, Malang dan Kediri. Daerah di luar itu dinamakan Pesisir dan Ujung Timur.”

Sedikit berbeda dengan Koentjaraningrat, maka Parsudi Suparlan membagi wilayah kebudayaan (*culture area*) masyarakat Jawa ke dalam tiga tipe wilayah, yaitu Negarirung, Mancanegari, dan Pesisiran (Mudjahirin Thohir, 1999, dikutip dari Hardjowirogo, 1983, dikutip dari De Graff, 1949; Schrieke, 1959, dan Ricklefs, 1974).

1.2.2.1. Budaya Negarirung dan Mancanegari

Kebudayaan yang hidup di daerah Negarirung ini merupakan peradaban orang Jawa yang dahulunya berakar dari keraton (di seputar kota Surakarta dan Yogyakarta), dengan ciri-cirinya mengutamakan kehalusan budi (baik

bahasa maupun kesenian) dengan pandangan-pandangan keagamaannya cenderung sinkretik. Masyarakat Mancanegari merupakan suatu sebutan untuk masyarakat di luar kota Surakarta, Yogyakarta dan masyarakat Jawa Pesisiran. Masyarakat Mancanegari memiliki kemiripan dengan masyarakat Negarirung dalam hal pementingan tutur bahasa dan keseniannya, kendatipun kualitasnya tidak sehalus dan sebaik peradaban keraton.

Pada masyarakat Negarirung ataupun Mancanegari, ajaran Islam dipilih secara selektif dan tertentu yang disesuaikan berlakunya dengan kebutuhan pengembangan wacana kebudayaan Jawa yang bercorak Hinduistik, sehingga melahirkan suatu peristilahan Islam Jawa atau kejawen.

Dalam Etika Jawa, Franz Magnis Suseno (1999) memberi gambaran mengenai sikap hidup orang Jawa. Tuntutan sosial etika Jawa adalah kewajiban untuk mencegah konflik dan memelihara suasana rukun, serta menghormati kedudukan semua pihak dengan tata krama yang tepat, kesediaan untuk membatasi diri demi kelompok (*sepi ing pamrih*) dan untuk memenuhi

kewajiban yang diterima dari kedudukan dan tugas masing-masing (rame ing gawe).

Etika Jawa menuntut agar individu menyesuaikan dengan tuntutan keselarasan masyarakat. Ambisi, persaingan, kelakuan kurang sopan, dan keinginan untuk mencapai keuntungan material pribadi dan kekuasaan merupakan sumber segala perpecahan, ketidaksiharasan dan kontradiksi. Mengusahakan keuntungan pribadi tanpa memperhatikan persetujuan masyarakat, berusaha untuk maju sendiri tanpa mengikutsertakan kelompok dinilai kurang baik. Begitu pula mengambil inisiatif sendiri, condong untuk tidak disenangi (Jawa yang disebut Franz Magnis Suseno adalah Jawa dalam pandangan Koentjaraningrat, yang membedakannya dengan Pesisir dan Ujung Timur).

1.2.2.2. Budaya Pesisiran

Kebudayaan Pesisiran adalah suatu wilayah kebudayaan yang penduduknya adalah masyarakat yang proses sosialisasinya berada dan tinggal di sepanjang daerah pantai utara pulau Jawa. Daerah Pesisiran dibagi dua yaitu Pesisiran Barat dan Pesisiran Timur. Pesisiran

Barat, meliputi Demak, Kendal, Batang, Pekalongan, Pemalang, Wiradesa, Tegal dan Brebes. Pesisiran Timur meliputi Cengkal Sewu, Surabaya, Gresik, Sedayu, Tuban, Lasem, Juwana, Pati, Kudus, dan Jepara .

Corak masyarakat pesisiran umumnya ditandai oleh sikap-sikapnya yang lugas, spontan, tutur kata yang digunakan cenderung kasar, demikian pula tipe dari keseniannya. Sedangkan dari segi keagamaannya cenderung puritan dibanding dengan masyarakat Negarirung dan Mancanegari.

Daerah pesisir utara Jawa agama Islam diletakkan sebagai landasan idiil, sementara kebudayaan asli yang bercorak Hindu digeser, sehingga corak keislaman masyarakat Jawa Pesisiran lebih mudah dikenali. Corak kebudayaan pesisiran tidak didasari oleh simbol-simbol yang sangat rumit, karena yang ditekankan adalah tujuannya bukan caranya, karena juga dalam berpikir egaliter. Orang Jawa Pesisiran menempatkan orang-orang pada dasarnya ada dalam kesetaraan. Mereka cenderung mengabaikan kepada kehormatan atas dasar keturunan atau kesukuan.

Penekanan kepada aqidah yang menjelaskan ketertarikan agama dari segi syariah (hukum Islam) daripada segi mantik (logika) maupun tasawuf pada masyarakat Jawa Pesisiran, dicerminkan pada sikapnya yang tegas dan normatif atau berpikir hitam putih. Sikap luas atau lugas yang mewarnai kepribadian Jawa Pesisiran sangat dipengaruhi bahkan dibentuk oleh suatu fenomena. (Parsudi Suparlan dalam Mudjahirin Thohir, 1999).

1.2.3. Faktor-faktor Kebudayaan

Bahwa segala apa yang menggerakkan manusia untuk menghasilkan kebudayaan disebut sebagai faktor kebudayaan. J.W.M. Bakker S. J (1984) membagi faktor kebudayaan menjadi faktor intern yang meliputi evolusi dan degenerasi, dan faktor ekstern yang terdiri dari biome, habitat dan lingkungan sosial.

1.2.3.1. Evolusi

Evolusi diajukan sebagai faktor kebudayaan diambil alih dari ilmu biologi. Banyak kritik dari filsafat kebudayaan terhadap teori-teori evolusionisme kebudayaan. Kritik tersebut tidak diajukan melawan fakta perkembangan dan kemajuan kebudayaan, melainkan melawan cara ahli-ahli teori itu memahami

perkembangan. Dalil bahwa evolusi kebudayaan menjiplak evolusi biologis bertentangan dengan hakekat kebudayaan. Proses-proses biologi terjadi secara otomatis, sedang proses budaya adalah ciptaan manusia.

1.2.3.2. Degenerasi

Degenerasi merupakan kebalikan dari evolusi. Tanggapan atas degenerasi adalah, bahwa degenerasi bukan optimisme evolusi, bukan pula pesimisme evolusi, melainkan realisme menerangkan maju mundurnya kebudayaan. Fakta dekadensi tidak membenarkan teori dekadensi umum. Kebudayaan tidak terdiri dari modal barang-barang yang diwariskan secara mekanis dari angkatan ke angkatan, melainkan dari modal nilai-nilai yang setiap kali oleh setiap angkatan harus direalisasi.

1.2.3.3. Biome

Biome mencakup alam lingkungan organisme manusia dengan segala daya-dayanya sejauh dapat ditingkatkan menjadi nilai-nilai budaya. Dalam orbit pengetahuan kebudayaan meliputi kesehatan , demografi dan ras.

Bahwa kesehatan fisik termasuk faktor-faktor kebudayaan, tidak ada yang mempersoalkan. Kondisi jasmani, panca indera, keutuhan organ merupakan syarat bagi perkembangan budi.

Data demografi mencerminkan kesehatan masyarakat, dan harus diketahui untuk menyusun *prognosis* perkembangan masyarakat. Data demografi dapat dipakai untuk menyoroti latar belakang mental, kesempatan budaya, asimilasi dan peningkatan nilai-nilai. Rasisme adalah pendirian perbedaan asal bangsa-bangsa merupakan perbedaan kualitatif, ras-ras manusia tidak sama dan berupa faktor utama dalam proses kebudayaan. Namun secara objektif tidak ada yang membenarkan diskriminasi ras. Rasisme adalah mite, penyelewengan, hasil egoisme golongan. Ras dan kebudayaan tidak berkorelasi.

1.2.3.4. Habitat

Habitat atau alam fisik sekitar terdiri dari topologi dan iklim. Kritik terhadap topologi dan iklim adalah, bahwa determinisme geografi/topologi maupun iklim tak dapat dibenarkan, baik secara teoritis maupun historis.

Meskipun situasi alam membatasi atau mempermudah proses kebudayaan, manusia sebagai makhluk berbudi dapat berikhtiar mengatasi daya buta dari alam. Manusia dapat mengubah dan menguasai, memilih dan menghindari daya-daya alam menurut perencanaan. Manusia tidak bergantung secara mutlak dari alam sekitar, manusia berdaulat atasnya.

1.2.3.5. Lingkungan Sosial

Struktur sosial merupakan bahan mentah yang ditawarkan kepada manusia agar memilih atau menciptakan nilai-nilai, analog dengan alam, di mana juga dipilih-pilih atau diciptakan nilai. Hanya saja alam adalah di luar manusia, sedang kebudayaan tidak di luar subjek insani.

Lingkungan sosial terdiri dari orang-orang baik individual maupun kelompok yang berada di sekitar manusia (Soerjono Soekanto, 2000).

1.2.4. Budaya dan Karya

Menurut ahli antropolog C. Kluckhohn tiap sistem nilai budaya dalam tiap kebudayaan itu mengenai lima masalah dasar dalam kehidupan manusia , yaitu : masalah mengenai hakekat

dari hidup manusia, masalah mengenai hakekat dari karya manusia, masalah mengenai hakekat kedudukan manusia dalam ruang waktu, masalah mengenai hakekat hubungan manusia dengan alam sekitar, dan masalah mengenai hakekat hubungan manusia dengan sesamanya.

Mengenai hakekat dari karya manusia ada kebudayaan yang memandang bahwa karya manusia pada hakekatnya bertujuan untuk memungkinkan hidup, ada kebudayaan yang menganggap karya manusia itu memberikannya suatu kedudukan yang penuh kehormatan dalam masyarakatnya, dan ada kebudayaan yang memandang karya manusia sebagai gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya (Koentjaraningrat, 1990).

1.3. Peranan Lingkungan Sosial Terhadap Individu

Pada anak-anak atau remaja lingkungan mempunyai peranan dalam pertumbuhan jiwanya, yaitu orang tua, saudara-saudara dan kerabat dekat, kelompok sepermainan, dan kelompok pendidik. Lingkungan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan sosial yang lebih besar, misalnya lingkungan tetangga, lingkungan bekerja, lingkungan organisasi, dan lingkungan masyarakat.

Bahwa ciri-ciri dan unsur watak seorang individu dewasa sudah diletakkan benihnya ke dalam jiwa seseorang sejak sangat awal, yaitu pada waktu ia masih anak-anak. Pembentukan watak dalam jiwa individu banyak dipengaruhi oleh pengalamannya ketika anak-anak ia diasuh orang-orang dalam lingkungannya, yaitu ibu, ayah, kakak dan individu lain yang biasa mengerumuninya. Watak juga sangat ditentukan oleh cara-cara ia sewaktu kecil diajar makan, kebersihan, disiplin, bermain dan bergaul dengan anak-anak lain dan sebagainya (Koentjaraningrat, 1990).

Mengenai perkembangan anak, Charlotte Buhler (Abu Ahmadi, 1991), seorang psikolog, dari sudut pandang psikologis membagi dalam lima fase, yaitu : fase I (sampai dengan 1 tahun) merupakan perkembangan sikap subjektif menuju objektif, fase II (> 1 tahun sampai dengan 4 tahun) merupakan perkembangan makin meluasnya hubungan dengan benda-benda sekitarnya atau mengenal dunia subjektif, fase III (> 4 tahun sampai dengan 8 tahun) merupakan masa memasukkan diri dalam masyarakat secara objektif, adanya hubungan diri dengan lingkungan sosial dan mulai menyadari akan kerja tugas serta prestasi, fase IV (> 8 tahun sampai dengan 13 tahun) masa munculnya minat ke dunia objek sampai ke puncaknya, anak mulai memisahkan diri dari orang lain dan sekitarnya secara

sadar, fase V (> 13 tahun sampai dengan 19 tahun) merupakan masa penemuan diri dan kematangan yakni sintesa sikap subjektif dan objektif.

Selanjutnya mengenai perkembangan sosial anak Charlotte Buhler menjelaskan, bahwa pada masa akhir tahun ke dua anak setelah menyadari pergaulannya dengan anggota keluarga akan timbul keinginan untuk ikut campur dalam gerak dan laku anggota keluarga. Sampai usia 3,5 tahun anak adalah anak keluarga seutuhnya. Sesudah umur tersebut anak mulai meluaskan cakrawala pengalamannya di luar keluarga.

Pada usia sekolah si anak, dari lingkungan keluarga dan lingkungan sosial sekitar rumah, memasuki lingkungan sosial yang lebih luas. Di sekolah ini hasil-hasil kebudayaan bangsa dari zamannya akan ditransformasikan ataupun ditransmisikan kepada anak. Dengan pengoperan hasil budaya tadi, diharapkan si anak bisa mempelajari produk cultural bangsanya, untuk kemudian mampu bertingkah laku sesuai dengan norma etis dan sosial lingkungan sekolah.

1.4. Penelitian-Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian mengenai produktivitas ataupun silang budaya, namun penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja dilihat dari silang budaya belum ditemukan.

Hasil penelitian mengenai ketrampilan manajer berdasarkan karakteristik pribadi manajer di Indonesia oleh Iwan Irawan Wiratmadja dan Ratna Jatnika (1996) dengan menggunakan sampel sebanyak 219 terhadap manajer puncak, madya dan supervisor diperoleh hasil bahwa manajer berumur < 40 tahun mempunyai ketrampilan yang tidak berbeda dengan yang berumur ≥ 40 tahun, manajer yang berpendidikan Sarjana S - I mempunyai ketrampilan memecahkan masalah kreatif lebih tinggi dibandingkan yang belum Sarjana S - I, manajer yang mempunyai masa jabatan > 1 tahun mempunyai kemampuan mengelola stres lebih tinggi dibandingkan manajer yang masa jabatannya ≤ 1 tahun.

Menurut Ghiselli dan Brown (Moh. As'ad, 2000) terdapat hubungan antara kepuasan kerja, yang salah satu efeknya pada produktivitas, dengan umur karyawan. Umur antara 25 – 34 tahun dan 40 – 45 tahun adalah umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas.

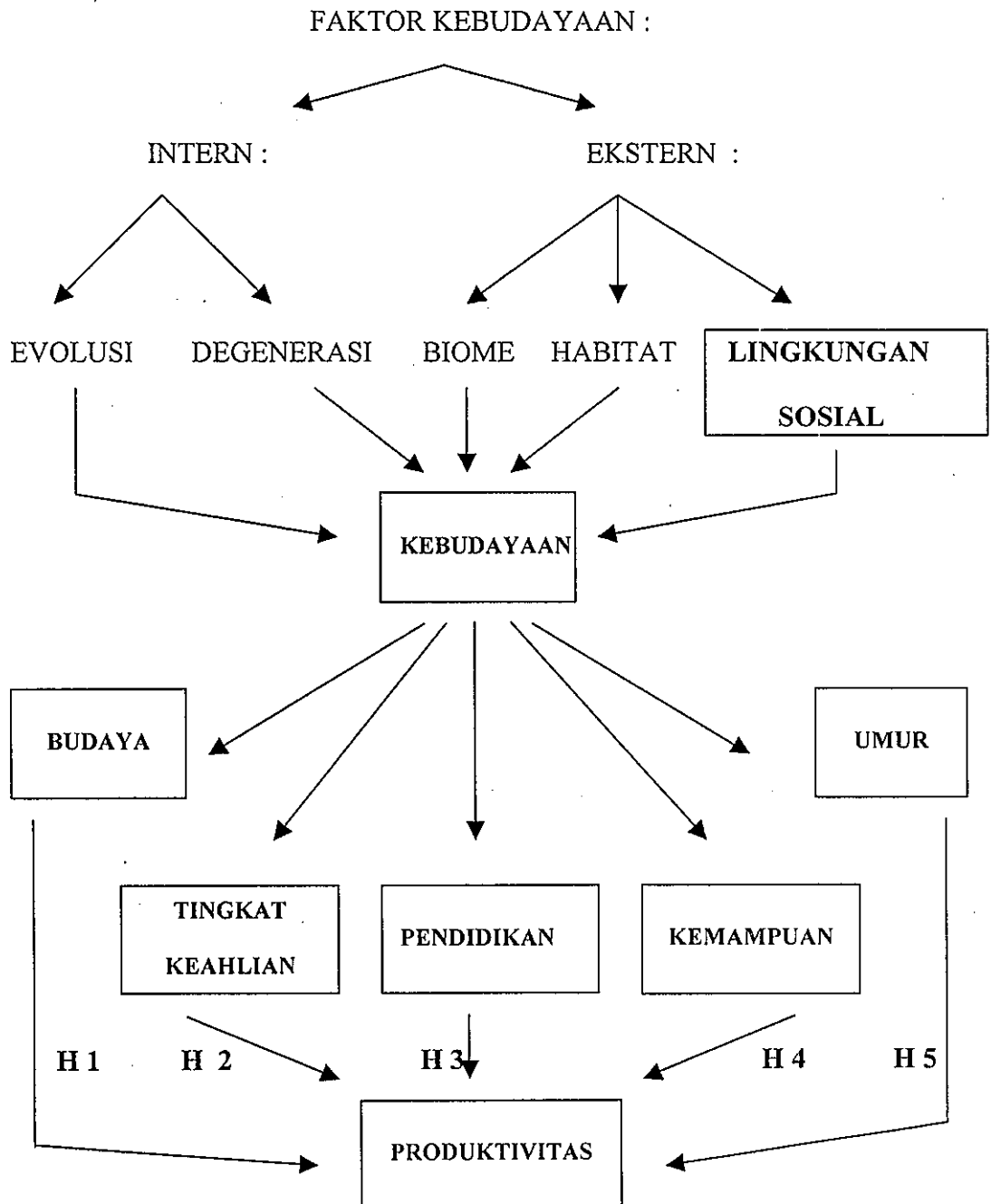
Dalam skala makro Mah Lok Abdullah (1999) meneliti faktor penentu pertumbuhan Total Factor Productivity sektor jasa di Malaysia berdasar standar Solow, yaitu : kualitas tenaga kerja, modal, intensitas permintaan dan peningkatan teknik. Mengenai tenaga kerja diperoleh hasil, bahwa tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan memadai akan lebih produktif dan dapat memberikan layanan kualitas yang lebih baik.

2. Model dan Hipotesis

2.1. Model

Berdasar pendapat J.W.M. Bakker S.J dan Muchdarsyah Sinungan

Gambar 1. Model Faktor Produktivitas Individu Ditinjau dari Budaya



2.2. Hipotesis

- 1) Hipotesis 1 : terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur ditinjau dari budaya, antara Budaya Pesisiran dengan Budaya Negarirung dan Mancanegari.
- 2) Hipotesis 2 : terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasar tingkat keahlian.
- 3) Hipotesis 3 : terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan pendidikan.
- 4) Hipotesis 4 : terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan kemampuan.
- 5) Hipotesis 5 : terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan umur.

3. Definisi Operasional Variabel

3.1. Budaya

Dalam penelitian ini faktor kebudayaan dibatasi pada lingkungan sosial, yaitu dengan melihat lingkungan (termasuk budaya orang tua) tempat seseorang dilahirkan dan atau dibesarkan.

Untuk wilayah kebudayaan didasarkan pada pengertian Parsudi Suparlan, yang membedakan masyarakat Jawa Pesisiran, Negarirung dan Mancanegari, dengan dibatasi pada wilayah Jawa Tengah. Dalam hal ini Negarirung dan Mancanegari dipandang sebagai satu kelompok kebudayaan, karena perbedaannya tidak mencolok, dan budaya Pesisiran sebagai kelompok tersendiri.

3.2. Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam penelitian ini yang dijadikan acuan adalah produktivitas berdasarkan pengertian dari Muchdarsyah Sinungan, baik mengenai pengertian tenaga kerja maupun unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas pada diri manusia. Produktivitas tenaga kerja adalah produktivitas petugas ukur. Sebuah pekerjaan petugas ukur dianggap selesai apabila sudah dilaksanakan pengukuran, penghitungan luas, pemetaan, sampai menjadi surat ukur. Standar penyelesaian pekerjaan pengukuran jika semua syarat sudah dipenuhi adalah dua bulan.

Produktivitas tenaga kerja = $\frac{\text{hasil dalam jam-jam standar}}{\text{masukan dalam jam-jam waktu}}$.

3.3. Tingkat keahlian

Dilihat dari kursus/pendidikan dan latihan berkenaan dengan pengukuran dan pemetaan, yaitu Kursus Perakit Ukur, Kursus

Ketrampilan Petugas Ukur, Kursus Pengatur Fotogrametri, Kursus Pengatur Ukur, Pendidikan dan Latihan Pengukuran dan Pemetaan, serta kemungkinan penggabungannya. Syarat pendidikan Kursus Perakit Ukur adalah Sekolah Lanjutan Pertama, sedangkan lainnya berbasis Sekolah Lanjutan Atas jurusan ilmu pasti atau teknik. .

3.4. Pendidikan

Dibedakan atas Sekolah Lanjutan Pertama , Sekolah Lanjutan Atas, Diploma I, Diploma III, Diploma IV dan Sarjana S - I.

3.5. Kemampuan

Merupakan perpaduan pendidikan, tingkat keahlian dan masa kerja. Masing-masing unsur tersebut diberi nilai. Pendidikan mulai dari Sekolah Lanjutan Pertama = 1 sampai dengan Sarjana S - I = 6. Tingkat Keahlian mulai Kursus Perakit Ukur = 1 sampai dengan paduan Kursus Pengatur Ukur dengan Diklat Pengukuran dan Pemetaan = 10. Masa kerja mulai 1- 5 tahun = 1 sampai dengan 31 - 35 tahun = 7. Nilai-nilai tersebut kemudian dijumlahkan untuk menunjukkan kemampuan seorang petugas ukur.

3.6. Umur

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 masih mengacu aturan terdahulu bahwa batas umur minimal pengangkatan pegawai negeri adalah 18 tahun. Namun demikian secara normal umur

minimal seseorang dapat menjadi pegawai negeri adalah 21 tahun, mengingat 7 tahun baru masuk sekolah dasar, kemudian 9 tahun wajib belajar, dan 3 tahun di SLA, sehingga paling tidak baru menyelesaikan sekolah pada umur 20 tahun. Pegawai negeri pensiun pada umur 56 tahun, dan setahun sebelumnya dapat mengajukan bebas tugas. Berdasarkan hal-hal tersebut umur dibedakan dengan interval 4 tahun, mulai umur 21 sampai dengan 55 tahun.

Pada bab 2 ini sebuah kerangka kerja teoritis mengenai produktivitas ditinjau dari silang budaya telah dibangun. Faktor yang mempengaruhi produktivitas yang didasarkan pendapat Muchdarsyah Sinungan dan faktor-faktor budaya telah diuraikan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Topik penelitian ini dikembangkan dalam 5 hipotesis pada sebuah model yang saling berhubungan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis untuk menguji hipotesis.

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu data-data yang berkenaan dengan :

- 1) Latar belakang budaya (kuesioner nomor 2, 3, 4, 5, 6).
- 2) Tingkat keahlian (kuesioner nomor 7).
- 3) Pendidikan (kuesioner nomor 5, 8).
- 4) Kemampuan (kuesioner nomor 5, 7, 8, 9, 10).
- 5) Umur (kuesioner nomor 1).
- 6) Produktivitas (kuesioner nomor 11,12, 13).

Dari 13 pertanyaan dalam kuesioner, pertanyaan nomor 11,12 dan 13 banyak tidak mendapat jawaban, yaitu mengenai banyaknya tunggakan pengukuran dan blangko surat ukur yang rusak dalam pengerjaan.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari laporan-laporan atau dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperlukan berasal dari Daftar Isian 302, yaitu daftar isian permohonan pengukuran . Di dalamnya berisi antara lain tanggal permohonan masuk dan tanggal pekerjaan selesai, serta petugas yang mengukur, sehingga dari Daftar Isian 302 dapat diperoleh hasil pekerjaan pengukuran seseorang.

Sumber data untuk data primer diperoleh dari responden penelitian, yaitu petugas ukur pada 14 kantor pertanahan, yaitu pada Kantor Pertanahan Kota Salatiga (8), Kantor Pertanahan Kota Pekalongan (8), Kantor Pertanahan Kota Surakarta (13), Kantor Pertanahan Kabupaten Brebes (11), Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan (12), Kantor Pertanahan Kabupaten Pemasang (13), Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal (13), Kantor Pertanahan Kabupaten Demak (14), Kantor Pertanahan Kabupaten Tegal (14), Kantor Pertanahan Kabupaten Magelang (17), Kantor Pertanahan Kabupaten Klaten (20), Kantor Pertanahan Kabupaten Pati (21), Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan (24), dan Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo (24). Data sekunder juga diperoleh dari 14 kantor pertanahan sampel.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas ukur pada kantor pertanahan kabupaten/kota di Jawa Tengah, yaitu sejumlah 528 orang petugas ukur. Sampel dipilih secara acak dengan teknik cluster (area) sampling. Selanjutnya untuk memperoleh data hasil ukuran yang tidak ekstrim, sampel ditetapkan dengan teknik purposive sampling, yaitu petugas ukur yang hanya melakukan pengukuran sporadik individual.

Berdasarkan rumus penentuan sampel Isaac dan Michael (didasarkan atas kesalahan 5 %), maka jumlah sampel minimal untuk populasi sebanyak 528 adalah 210. Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 212 petugas ukur, terdiri dari 96 yang berbudaya Pesisiran dan 116 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Dari 225 kuesioner yang disebarakan seluruhnya dikembalikan oleh responden, namun jumlah yang memenuhi syarat adalah 212, yaitu yang selama Tahun 1997/98 sampai dengan 1999/2000 melaksanakan pengukuran sporadik individual. Pegawai yang tidak memenuhi syarat adalah yang dalam tenggang waktu tersebut belum melaksanakan pengukuran, berbudaya selain Pesisiran, Negarirung dan Mancanegari atau melaksanakan proyek massal.

3. Metode Pengumpulan Data

Data untuk keperluan analisis dikumpulkan melalui :

- 1) Kuesioner yang ditujukan kepada petugas ukur.
- 2) Mempelajari Daftar Isian 302 untuk memperoleh yang diperlukan.

4. Teknik Analisis

4.1. Analisis Kuantitatif

Dalam menguji hipotesis (komparatif, dua sampel independen) digunakan statistik non parametrik dengan Uji U Mann-Whitney :

$$U = n_1 \cdot n_2 + \frac{(n_1 + 1)}{2} - R_1$$

atau

$$U = n_1 \cdot n_2 + \frac{(n_2 + 1)}{2} - R_2$$

Keterangan :

- 1) U = harga U observasi.
- 2) n_1, n_2 = jumlah anggota sampel.
- 3) R_1 = jumlah ranking yang diberikan pada kelompok yang ukuran sampelnya n_1 .
- 4) R_2 = jumlah ranking yang diberikan pada kelompok yang ukuran sampelnya n_2 .

Jika n meningkat ukurannya sehingga salah satu $n > 20$, maka digunakan rumus :

$$Z = \frac{U - \mu u}{\sigma u}$$

$$= \frac{U - \frac{n_1 \cdot n_2}{2}}{\sqrt{\frac{(n_1) \cdot (n_2) \cdot (n_1 + n_2 + 1)}{12}}}$$

atau jika terdapat angka sama (ties) muncul dalam dua observasi atau lebih dan menyangkut kedua kelompok, maka digunakan rumus :

$$Z = \frac{U - \mu u}{\sigma u}$$

$$= \frac{U - \frac{n_1 \cdot n_2}{2}}{\sqrt{\left[\frac{n_1 \cdot n_2}{N(N-1)} \right] \left[\frac{N^3 - N}{12} - \sum T \right]}}$$

$$N = n_1 + n_2$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

- 1) Z = harga Z observasi.
- 2) μu = mean.
- 3) σu = deviasi standar.

4. 2. Analisis Kualitatif

Merupakan analisis dalam uraian atau gambaran tentang gejala atau fenomena yang diteliti, yaitu gambaran hubungan antara sampel-sampel penelitian.

Prosedur pengumpulan data dan analisis data telah diuraikan. Pengumpulan data dilakukan untuk mencari data primer dan sekunder. Data primer mengenai latar belakang budaya, tingkat keahlian, pendidikan, kemampuan dan umur, sedangkan data sekunder mengenai produktivitas petugas ukur. Daftar pertanyaan dikembangkan berdasarkan atas kenyataan yang diperlukan (bukan persepsi) berdasarkan pandangan Muchdarsyah Sinungan terhadap faktor yang mempengaruhi produktivitas. Daftar pertanyaan tersebut diantar untuk diisi responden yang bersangkutan, dan pada saat yang bersamaan Daftar Isian 302 juga ditelaah.

Perhitungan uji U Mann – Whitney untuk menguji hipotesis dilakukan secara manual.

BAB IV

ANALISIS DATA

Bab ini berisi hasil pengolahan data dalam rangka menguji hipotesis yang diajukan pada bab 2. Sebelum disajikan hasil pengolahan data, terlebih dahulu disajikan gambaran umum dan deskriptif statistik.

1. Gambaran Umum Objek Penelitian dan Data Deskriptif

Salah satu kegiatan pada kantor pertanahan adalah pendaftaran tanah. Pendaftaran tanah meliputi : 1) pengukuran, pemetaan dan pembukuan tanah, 2) pendaftaran hak-hak atas tanah dan peralihan hak-hak tersebut, 3) pembuatan surat-surat tanda bukti hak yang berlaku sebagai alat pembuktian yang kuat.

Pendaftaran tanah dapat dilaksanakan untuk pendaftaran tanah pertama kali (dilakukan terhadap objek yang belum didaftar/ belum ada hak di atasnya), maupun dalam rangka pemeliharaan tanah (penyesuaian data fisik dan data yuridis karena adanya perubahan-perubahan). Pendaftaran tanah pertama kali dapat dilaksanakan secara sistematis (dilakukan secara serentak yang meliputi semua objek yang belum terdaftar dalam wilayah/ bagian wilayah desa/kelurahan), ataupun secara sporadik (mengenai satu atau beberapa objek secara individual atau massal).

Agar diperoleh data yang tidak ekstrim, dalam penelitian ini data yang dikaji hanya mengenai pengukuran bidang-bidang tanah melalui proses pendaftaran tanah pertama kali yang sporadik dan individual, dan pemeliharaan tanah berkenaan dengan pemecahan, pemisahan dan penggabungan bidang-bidang tanah.

Sebelum melaksanakan pengukuran bidang tanah, petugas ukur dari kantor pertanahan terlebih dahulu menetapkan batas-batas bidang tanah dan pemohon memasang tanda-tanda batas. Apabila pengukuran batas bidang tanah dilaksanakan oleh pihak ketiga, penetapan batas bidang tanah dilaksanakan oleh kepala seksi pengukuran dan pendaftaran tanah atau petugas yang ditunjuknya. Penetapan batas dilakukan setelah pemberitahuan secara tertulis kepada pemohon pengukuran, dan kepada pemegang hak atas bidang tanah yang berbatasan. Pemberitahuan dilakukan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum penetapan batas dilaksanakan. Setelah penetapan batas dan pemasangan tanda-tanda batas selesai dilaksanakan, maka dilakukan kegiatan pengukuran dan pemetaan bidang-bidang tanah. Untuk keperluan pendaftaran hak, setiap bidang tanah yang sudah dipetakan dalam peta pendaftaran, dibuatkan surat ukur.

1.1. Hasil Pengukuran

Hasil pengukuran 14 kantor pertanahan sampel diperoleh dari Daftar Isian 302, mulai Tahun 1997/1998 sampai dengan Tahun 1999/2000. Pengukuran ini meliputi pengukuran yang dihasilkan

seluruh petugas ukur pada tahun-tahun tersebut, baik melalui massal maupun sporadik individual.

Tabel 1. Hasil Pengukuran Tahun 1997/1998 - Tahun 1999/2000

No.	Kantor Pertanahan	97/98	98/99	99/00	Jumlah
1.	Kota Salatiga	2.119	2.287	1.787	6.193
2.	Kota Pekalongan	1.744	1.500	1.559	4.803
3.	Kabupaten Brebes	3.203	4.461	2.637	10.301
4.	Kab. Pekalongan	1.310	3.455	2.842	7.607
5.	Kota Surakarta	6.356	5.800	6.182	18.338
6.	Kab. Pemasang	2.377	2.789	6.834	12.000
7.	Kabupaten Kendal	3.513	3.970	4.278	11.761
8.	Kabupaten Demak	3.442	3.290	2.213	8.945
9.	Kabupaten Tegal	4.638	4.921	5.242	14.801
10.	Kab. Magelang	6.553	7.145	5.327	19.025
11.	Kabupaten Klaten	15.115	19.403	23.716	58.234
12.	Kabupaten Pati	13.093	15.015	13.390	41.498
13.	Kab. Grobogan	11.788	16.869	15.405	44.062
14.	Kab. Sukoharjo	4.543	12.861	7.533	24.937
	Jumlah	79.794	103.766	98.945	282.505

Sumber : data sekunder yang diolah

Dari tabel di atas diketahui hasil pengukuran Kantor Pertanahan Kabupaten Klaten paling tinggi, yaitu 58.234 bidang, dan yang paling rendah adalah Kantor Pertanahan Kota Pekalongan, yaitu 4.803 bidang.

Jumlah pengukuran sebanyak 282.505 bidang, yang dianalisis sebagai produktivitas petugas ukur 272.566 bidang, sedangkan 10.939

bidang tidak dianalisis. Hasil ukuran yang tidak dianalisis diukur petugas ukur yang sudah mutasi, pensiun, berbudaya selain Pesisiran, Negarirung dan Mancanegari, atau merupakan proyek massal (Kabupaten Tegal : 151, Kabupaten Magelang : 159, Kabupaten Klaten : 10.609, Kabupaten Sukoharjo : 20).

1.2. Distribusi Responden Terhadap Sampel

1.2.1. Kebudayaan

Dari 212 responden yang mempunyai latar belakang budaya Pesisiran sebanyak 96 (45,28 %), dan yang berlatar belakang budaya Negarirung Mancanegari sebanyak 116 (54,72 %).

1.2.2. Tingkat Keahlian

Keahlian petugas ukur diperoleh dari kursus atau pendidikan dan latihan pengukuran dan pemetaan. Terdapat lima macam kursus pendidikan dan latihan pengukuran dan pemetaan yang mendasar untuk petugas ukur, yaitu Kursus Perakit Ukur (KPR), Kursus Ketrampilan Petugas Ukur (KKPU), Kursus Pengatur Fotogrametri (KPF), Kursus Pengatur Ukur (KPU), dan Pendidikan dan Latihan Pengukuran dan Pemetaan (Diklat). Dimungkinkan seorang petugas ukur memiliki lebih dari satu dasar keahlian.

Tabel 2. Jumlah Petugas Ukur Berdasar Tingkat Keahlian

No.	Keahlian	Pesisiran	Negarirung dan Mancanegari	Jml	Jml Relatif (%)
1.	KPR	12	29	41	22,28
2.	KKPU	4	5	9	4,90
3.	KPF	15	12	27	14,67
4.	KPU	28	45	73	39,68
5.	Diklat	3	8	11	5,98
6.	KPR & KPU	3	0	3	1,63
7.	KKPU & KPU	1	0	1	0,54
8.	KKPU & Diklat	2	2	4	2,17
9.	KPF & Diklat	0	1	1	0,54
10.	KPU & Diklat	8	6	14	7,61
	Jumlah	76	108	184	100

Sumber : data primer yang diolah.

Sebanyak 212 responden yang mengikuti kursus berkenaan dengan keahlian pengukuran hanya 184, sedangkan 28 lainnya murni dari pendidikan pengukuran, pemetaan atau geodesi, yaitu : Diploma I (4), Diploma III (2), Diploma IV (20), dan Strata I (2).

Dari tabel di atas diketahui jumlah tertinggi adalah petugas ukur yang mempunyai keahlian berdasar Kursus Pengatur Ukur, yaitu 73 responden (39,68 %), dan yang terendah adalah yang pernah mengikuti dua kali kursus, yaitu Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dan Kursus Pengatur Ukur, dan Kursus Pengatur Fotogrametri dan Diklat Pengukuran Pemetaan, masing-masing 1 responden (0,54 %).

UPT-PUSTAKA-UNDIP

1.2.3. Pendidikan

Terdapat enam macam pendidikan formal petugas ukur, yaitu Sekolah Lanjutan Pertama, Sekolah Lanjutan Atas, Diploma I, Diploma III, Diploma IV dan Sarjana S-I.

Tabel 3. Jumlah Petugas Ukur Berdasar Pendidikan

No.	Pendidikan	Pesisiran	Negarirung dan Mancanegari	Jml	Jml Relatif (%)
1.	S L P	2	2	4	1,89
2.	S L A	58	84	142	66,98
3.	D. I	5	3	8	3,77
4.	D. III	5	3	8	3,77
5.	D. IV	18	12	30	14,15
6.	S. I	8	12	20	9,44
	Jumlah	96	116	212	100

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasar tabel di atas diketahui jumlah petugas ukur yang berpendidikan S L A memiliki jumlah paling tinggi, yaitu 142 responden (66,98 %), sedangkan yang berpendidikan S L P merupakan jumlah yang paling rendah, yaitu 4 responden (1,89 %).

1.2.4. Kemampuan

Kemampuan petugas ukur didasarkan atas gabungan nilai keahlian, pendidikan dan masa kerja. Dari skoring tersebut, maka kemampuan terendah adalah 5 dan tertinggi 18.

Tabel 4. Jumlah Petugas Ukur Berdasar Kemampuan

No	Kemampuan	Pesisiran	Negarirung dan Mancanegari	Jml	Jml Relatif (%)
1.	5	2	2	4	1,89
2.	6	3	7	10	4,72
3.	7	9	14	23	10,84
4.	8	22	13	35	16,51
5.	9	19	27	46	21,70
6.	10	4	9	13	6,13
7.	11	8	13	21	9,91
8.	12	6	3	9	4,25
9.	13	7	9	16	7,54
10.	14	3	6	9	4,25
11.	15	9	10	19	8,96
12.	16	1	1	2	0,94
13.	17	2	1	3	1,42
14.	18	1	1	2	0,94
	Jumlah	96	116	212	100

Sumber : data primer yang diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan nilai kemampuan, petugas ukur dengan kemampuan 9 merupakan jumlah tertinggi, yaitu 46 responden (21,70 %). Petugas ukur dengan nilai kemampuan 16 dan 18 memiliki jumlah terendah, yaitu masing-masing 2 responden (0,94 %).

1.2.5. Umur

Umur responden dibagi dalam 6 kelas dengan interval 4 tahun, mulai umur 21 tahun sampai dengan 55 tahun.

Tabel 5. Jumlah Petugas Ukur Berdasar Umur

No	Umur	Pesisiran	Negarirung dan Mancanegari	Jml	Jml Relatif (%)
1.	21 - 25	2	1	3	1,42
2.	26 - 30	6	4	10	4,72
3.	31 - 35	34	49	83	39,15
4.	36 - 40	16	20	36	16,98
5.	41 - 45	20	19	39	18,39
6.	46 - 50	13	20	33	15,57
7.	51 - 55	5	3	8	3,77
	Jumlah	96	116	212	100

Sumber : data primer yang diolah.

Dari tabel di atas diketahui umur petugas ukur 31 – 35 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu 83 responden (39,15 %), sedangkan petugas ukur umur 21- 25 memiliki jumlah yang paling sedikit, yaitu 3 responden (1,42 %).

2. Proses Analisis

Semua hipotesis diuji dengan menggunakan model Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, uji dua sisi). Uji ini digunakan karena walaupun data yang diperoleh adalah data ratio, namun uji normalitas data menunjukkan data yang ada tidak berdistribusi normal. Menurut Sidney Siegel uji ini termasuk uji yang paling kuat diantara uji-uji non parametrik, dan merupakan alternatif lain Uji – t parametrik.

Data yang digunakan untuk pengolahan sebanyak 212, terdiri dari 96 petugas ukur dengan latar belakang budaya Pesisiran dan 116 dengan latar belakang budaya

Negarirung dan Mancanegari. Untuk petugas ukur dengan latar belakang budaya Negarirung dan Mancanegari dalam analisis dipandang dalam satu kesatuan, mengingat adanya banyak persamaan di antara keduanya. Selain itu jumlah petugas ukur dengan budaya Negarirung terlalu sedikit untuk dianalisis tersendiri (25 petugas ukur).

Tahapan dalam proses analisis adalah sebagai berikut :

- 1) Menetapkan n_1 untuk kasus dalam kelompok yang lebih kecil, dan n_2 untuk kelompok kasus yang lebih besar.
- 2) Menggabungkan observasi atau skor dari kedua kelompok.
- 3) Menjumlahkan ranking yang diberikan pada kelompok yang ukuran sampelnya n_1 dan n_2 .
- 4) Menghitung U observasi (yang harganya lebih kecil ditetapkan sebagai U observasi).
- 5) Metode menetapkan signifikansi harga U observasi bergantung pada ukuran n_2 . Jika n_2 tidak lebih besar dari 8, digunakan tabel kemungkinan yang berkaitan dengan harga-harga semua harga U observasi dalam Uji U Mann – Whitney. Dari tabel tersebut diketahui kemungkinan U di bawah H_0 . Untuk suatu uji dua sisi p yang ditunjukkan dalam tabel dikalikan dua.
- 6) Jika n_2 antara 9 - 20, digunakan tabel harga-harga kritis U untuk uji satu sisi pada $\alpha = 0,025$ atau tes dua sisi pada $\alpha = 0,05$.

- 7) Jika $n - 2 > 20$, maka kemungkinan yang berkaitan dengan suatu harga yang seekstrim harga U observasi ditetapkan dengan menghitung Z , dan untuk mengujinya digunakan tabel kemungkinan yang berkaitan dengan harga-harga seekstrim harga-harga z observasi dalam distribusi normal. Untuk suatu uji dua sisi p yang ditunjukkan dalam tabel dikalikan dua.
- 8) Jika harga observasi U mempunyai kemungkinan yang sama dengan atau lebih kecil dari α , atau harga observasi U lebih kecil dari U tabel (untuk $n - 2$ antara $9 - 20$) maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

3. Pengujian Hipotesis

3.1. Budaya

Jika hanya dilihat budayanya, maka Petugas ukur yang berbudaya Pesisiran 96 responden dan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari 116 responden.

Tabel 6. Produktivitas Petugas Ukur Ditinjau dari Budaya

Hasil Ukur (P)	Rank	Hasil Ukur (NM)	Rank	Hasil Ukur (P)	Rank	Hasil Ukur (NM)	Rank
223	1	751	39*	2.534	190	685	28
1.169	111	751	39*	2.005	168	596	24
429	5	658	26	1.810	154	705	33
863	64*	605	25	1.184	115	700	31
449	8	768	44	1.277	122	1.067	96
914	71	1.268	121	2.408	183	871	65
992	82	423	6	2.574	193	1.351	129
1.152	106	399	4	1.550	142	1.250	118

Hasil Ukur (P)	Rank	Hasil Ukur (NM)	Rank	Hasil Ukur (P)	Rank	Hasil Ukur (NM)	Rank
811	51	540	18	2.625	195	1.051	93
1.135	104	786	48	1.619	145	1.082	100
1.037	87	679	27	2.180	178	826	56
1.219	117	514	14	2.466	186	847	60
910	70	932	77	2.441	184	813	52
767	43	920	74	2.313	180	716	36
821	53	480	11	2.140	177*	772	46*
739	38	484	12	2.004	167	1.385	132
759	40*	533	17	1.935	163	1.179	114
1.171	112	474	9	1.918	160	1.658	148
1.960	165	572	22	1.950	164*	1.644	147
1.159	109	569	21*	1.843	155	1.917	159
1.048	91	711	35	1.629	146	1.963	166
1.139	105	698	30	2.140	177*	1.932	161
1.153	107	1.688	151	2.071	173	1.879	158*
1.050	92	2.019	169	2.052	171	1.450	138
1.339	127	1.674	150	2.493	188	1.293	123
704	32	1.376	131	2.082	175	1.448	137
1.039	88	1.607	144	2.314	181	1.673	149
872	66	1.345	128	2.510	189	1.434	135
1.256	120	766	42	1.879	158*	1.089	101
1.060	95	1.025	85*	1.859	157	1.697	152
942	78	557	20	1.805	153	1.673	149
930	76	2.074	174	2.541	191	1.077	99
916	72	1.076	98	1.477	139	1.044	90*
857	63	583	23	1.511	140	863	64*
555	19	352	2	1.156	108	1.161	110
510	13	853	62	1.093	102	1.014	84
730	37	759	40*	1.025	85*	1.178	113
1.571	143	787	49	901	69	1.059	94
1.446	136	1.074	97	978	81	1.308	125
833	58	884	68			1.044	90*
1.294	124	848	61			1.029	86
1.934	162	875	67			1.006	83
1.420	133	824	55			1.199	116
1.428	134	762	41			973	80

Hasil Ukur (P)	Rank	Hasil Ukur (NM)	Rank	Hasil Ukur (P)	Rank	Hasil Ukur (NM)	Rank
1.532	141	782	47			1.043	89
1.363	130	687	29			1.251	119
1.126	103	822	54			971	79
831	57	709	34			929	75
1.314	126	569	21*			843	59
2.568	192	770	45			772	46*
2.326	182	477	10			2.731	198
2.737	199	365	3			1.856	156
2.661	196	439	7			1.950	164*
2.896	201	919	73			2.606	194
2.096	176	516	15			2.458	185
2.821	200	521	16			2.287	179
2.719	197	798	50			2.469	187
						2.035	170
						2.060	172
						R1=	R2=
						11.812	9.522

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis yang dilakukan, dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 96$ dan $n_2 = 116$, serta $R_1 = 11.812$ dan $R_2 = 9.522$ diperoleh harga $Z = -3,4368$. Dari harga Z tersebut, maka didapat $p = 0,0006 (< \alpha)$. Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol.

Mengenai kesimpulan kuantitatif produktivitas petugas ukur ditinjau hanya dari budayanya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Budaya Antara Budaya Pesisiran dengan Negarirung dan Mancanegari dengan Uji U Mann – Whitney

Budaya	U Observasi	U Tabel	P	Parameter	Kesimpulan Kuantitatif
Pesisiran dengan Negarirung dan Mancanegari	3.980	-	0,0006	$p < \alpha$	Terbukti beda produktivitas

$\alpha = 0,05$, two tailed test

Hasil ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur ditinjau dari budaya, antara petugas ukur berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari dapat dibenarkan.

Sebagaimana pendapat C. Kluckhohn bahwa berkenaan dengan hakekat karya manusia ada kebudayaan yang memandang bahwa karya manusia pada hakekatnya bertujuan untuk memungkinkan hidup, ada kebudayaan yang menganggap karya manusia itu memberikannya suatu kedudukan yang penuh kehormatan dalam masyarakatnya, dan ada kebudayaan yang memandang karya manusia sebagai gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya (Koentjaraningrat, 1990).

Hal ini juga sesuai pendapat para ahli yang dijadikan landasan teori penelitian ini. Bahwa ciri dan watak individu dewasa

sudah diletakkan sejak anak-anak. Peletakkan ciri dan watak tersebut dipengaruhi lingkungan sosialnya. Pada anak-anak dan remaja lingkungan sosial mempunyai peranan yang sangat besar dalam pertumbuhan jiwanya (Kontjaraningrat, 1990). Pengaruh tersebut sesuai dengan perkembangan jiwa si anak (Charlotte Buhler dalam Abu Ahmadi, 1991) sehingga akan berbeda-beda pada tiap masa dan keadaan pertumbuhan anak.

Lingkungan sosial yang terdiri dari orang secara individu maupun kelompok (Soerjono Soekanto, 2000), merupakan salah satu unsur pembentuk kebudayaan (J.W.M Bakker S.J, 1984). Pada kebudayaan yang memandang bahwa kerja merupakan gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya tentunya akan menanamkan watak dan ciri yang lebih produktif dalam bekerja terhadap individu yang tumbuh dalam lingkungannya.

Sesuai dengan pendapat Muchdarsyah Sinungan (1997) mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas pada diri manusia, latar belakang budaya berpengaruh terhadap produktivitas seseorang.

3.2. Tingkat keahlian

Uji hipotesis 2 dibagi dalam 10 uji analisis, mulai keahlian berdasar Kursus Perakit Ukur sampai berdasar gabungan Kursus Perakit Ukur dengan Diklat Pengukuran dan Pemetaan.

3.1.1. Kursus Perakit Ukur

Berdasar Kursus Perakit Ukur, terdapat 12 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 29 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 8. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Perakit Ukur Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	RangK	Hasil Ukur (NM)	RangK	Hasil Ukur (P)	RangK	Hasil Ukur (NM)	RangK
730	13	480	6			772	17
833	24	973	33			1.385	37
223	1	1.950	41			826	22
510	7	685	9			848	27
739	14	1.051	34			824	21
857	29	847	26			971	32
811	18	884	31			762	16
704	11	863	30			687	10
831	23	843	23			399	2
429	3	822	20			1.293	36
449	5	605	8			1.434	38
759	15	1.658	40			1.089	35
		1.644	39			853	28
		813	19			439	4
		716	12		R1=		R2=
					163		680

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 12$ dan $n_2 = 29$, serta $R_1 = 163$ dan $R_2 = 680$ diperoleh harga $Z = -2,0343$. Dari harga Z tersebut, maka didapat $p = 0,0424$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar Kursus Perakit Ukur ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.2.2. Kursus Ketrampilan Petugas Ukur

Berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur, terdapat 4 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 5 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 9. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
1.171	9	557	2
1.048	7	920	4
1.126	8	1.006	6
930	5	596	3
		477	1
	R 1 = 29		R 2 = 16

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann - Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 4$ dan $n_2 = 5$, serta $R_1 = 29$ dan $R_2 = 16$ diperoleh $p = 0,032$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolakny hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.2.3. Kursus Pengatur Fotogrametri

Berdasar Kursus Pengatur Fotogrametri, terdapat 15 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 12 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 10. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Pengatur Fotogrametri Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
2.731	27	1.152	11
1.856	21	1.037	9
1.077	10	1.219	13
1.179	12	1.446	15
583	1	1.420	14
875	4	1.918	22
1.450	16	1.843	20
751	3	1.629	18
929	6	1.025	8
679	2	2.441	25
1.014	7	2.313	24
919	5	2.510	26
		1.934	23
		1.805	19
		1.511	17
	R 1= 114		R 2=264

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 12$ dan $n_2 = 15$, serta $R_1 = 114$ dan $R_2 = 264$ diperoleh harga U observasi = 36 ($< U$ tabel = 49).

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolakanya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar Kursus Pengatur Fotogrametri ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.2.4. Kursus Pengatur Ukur

Berdasar Kursus Pengatur Ukur, terdapat 28 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 45 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 11. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Pengatur Ukur Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	RangK	Hasil Ukur (NM)	RangK	Hasil Ukur (P)	RangK	Hasil Ukur (NM)	RangK
916	25	2.458	67	978	27	786	19
1.135	33	1.178	35	1.184	36	484	5
1.571	48	1.059	30	2.140	64	474	4
1.294	40	1.308	41	2.004	59	572	10
2.180	65	1.043	29	914	24	569	9
1.935	56	1.251	37			698	12
1.950	57	751	16			1.673*	50
1.960	58	658	11			1.697	53
1.859	55	768	18			1.673*	50
992	28	1.688	52			705	14
2.541	70	2.019	60			700	13
2.534	69	1.674	51			2.606	71
1.477	47	1.376	45			2.035	61
901	22	1.607	49			2.469	68
1.339	42	1.345	43			365	2
1.810	54	516	7			352	1
1.256	38	1.268	39			514	6
872	21	2.074	63			540	8
2.737	72	1.076	31			2.060	62
910	23	1.351	44			2.287	66
942	26	1.082	32			1.448	46
1.153	34	759	17			711	15
863	20	423	3		R1=		R2=
					1.213		1.465

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 28$ dan $n_2 = 45$, serta $R_1 = 1.213$ dan $R_2 = 1.465$ diperoleh harga $Z = -2,0079$. Dari harga Z tersebut, maka didapat $p = 0,0456$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknyanya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar Kursus Pengatur Ukur ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.2.5. Pendidikan dan Latihan Pengukuran dan Pemetaan

Berdasar Pendidikan dan Latihan Pengukuran dan Pemetaan, terdapat 3 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 8 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 12. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan dan Latihan Pengukuran dan Pemetaan Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
1.156	8	1.250	10
1.169	9	1.161	6
1.277	11	1.044	5
		1.029	4
		1.199	7
		766	1
		782	3
		772	2
	R 1 = 28		R 2 = 38

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 3$ dan $n_2 = 8$, serta $R_1 = 28$ dan $R_2 = 38$ didapat $p = 0,048$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar Diklat Pengukuran dan Pemetaan ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.2.6. Kursus Perakit Ukur dan Kursus Pengatur Ukur

Berdasar gabungan Kursus Perakit Ukur dengan Kursus Pengatur Ukur terdapat 3 petugas ukur dari budaya Pesisiran, sedangkan dari budaya Negarirung dan Mancanegari tidak ada.

Tabel 13. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Perakit Ukur dengan Kursus Pengatur Ukur Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
0	-	2.896	-
0	-	2.140	-
0	-	2.661	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Keahlian petugas ukur berdasar Kursus Perakit Ukur dengan Kursus Pengatur Ukur tidak dapat dianalisis oleh Uji U Mann - Whitney, karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

3.2.7. Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dan Kursus Pengatur Ukur

Berdasar gabungan Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dengan Kursus Pengatur Ukur hanya terdapat 1 petugas ukur dari budaya Pesisiran.

Tabel 14. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dengan Kursus Pengatur Ukur Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
0	-	2.719	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Keahlian petugas ukur berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dengan Kursus Pengatur Ukur tidak dapat dianalisis oleh Uji U Mann - Whitney, karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

3.2.8. Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dan Diklat Pengukuran dan Pemetaan

Berdasar gabungan Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dengan Diklat Pengukuran dan Pemetaan terdapat 2 petugas ukur berbudaya Pesisiran, dan 2 berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 15. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dengan Diklat Pengukuran dan Pemetaan Ditinjau dari Silang Budaya.

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
2.096	-	1.051	-
2.821	-	1.044	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Keahlian petugas ukur berdasar Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dan Diklat Pengukuran dan Pemetaan tidak dapat dianalisis oleh Uji U Mann - Whitney, karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

3.2.9. Kursus Pengatur Fotogrametri dan Diklat Pengukuran dan Pemetaan

Berdasar gabungan Kursus Pengatur Fotogrametri dan Diklat Pengukuran dan Pemetaan hanya terdapat 1 petugas ukur dari budaya Negerirung dan Mancanegari.

Tabel 16. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Pengatur Fotogrametri dan Diklat Pengukuran dan Pemetaan Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
0	-	770	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Keahlian petugas ukur berdasar Kursus Perakit Ukur dengan Kursus Pengatur Ukur tidak dapat dianalisis oleh Uji U

Mann - Whitney, karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

3.2.10. Kursus Pengatur Ukur dan Diklat Pengukuran dan Pemetaan

Berdasar gabungan Kursus Pengatur Ukur. dengan Diklat Pengukuran dan Pemetaan terdapat 8 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 6 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 17. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kursus Pengatur Ukur dan Diklat Pengukuran dan Pemetaan Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
709	3	555	1
569	2	2.568	14
1.067	7	2.326	13
798	4	1.050	6
1.074	8	1.314	9
871	5	1.532	11
		1.363	10
		2.005	12
	R 1 = 29		R 2 = 76

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 6$ dan $n_2 = 8$, serta $R_1 = 29$ dan $R_2 = 76$ diperoleh $p = 0,042 (< \alpha = 0,05)$. Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol.

Hasil ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur Kursus Pengatur Ukur dan Diklat Pengukuran dan Pemetaan ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

Mengenai kesimpulan kuantitatif produktivitas petugas ukur berdasar keahlian ditinjau dari silang budaya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 18. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Keahlian dengan Uji U Mann – Whitney Ditinjau dari Silang Budaya

No	Keahlian	U Obs	U Tabel	p	Parameter	Kesimpulan Kuantitatif
1.	K P R	103	-	0,0424	$p < \alpha$	Beda
2.	K K P U	1	-	0.032	$p < \alpha$	Beda
3.	K P F	36	49	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
4.	K P U	453	-	0,0456	$p < \alpha$	Beda
5.	Diklat	2	-	0,048	$p < \alpha$	Beda
6.	KPR dan KPU	-	-	-	-	Tidak teruji
7.	KKPU dan KPU	-	-	-	-	Tidak teruji
8.	KKPU dan Diklat	-	-	-	-	Tidak teruji
9.	KPF dan Diklat	-	-	-	-	Tidak teruji
10	KPU dan Diklat				$p < \alpha$	Beda

$\alpha = 0,05$, two tailed test

Dari seluruh uji statistik terhadap hipotesis 2, ditemukan adanya tingkat keahlian yang dapat dianalisis dan yang tidak dapat dianalisis.

Tingkat keahlian yang tidak teruji/tidak dapat dianalisis disebabkan oleh jumlah petugas ukur yang mengikuti kursus lebih dari satu kali sangat sedikit. Kursus Perakit Ukur dan Kursus Pengatur Ukur hanya diikuti 3 petugas ukur dari Pesisiran, Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dan Kursus Pengatur Ukur hanya diikuti 1 petugas ukur dari Pesisiran, Kursus Ketrampilan Petugas Ukur dan Pendidikan dan Latihan Pengukuran dan Pemetaan diikuti 4 petugas ukur (2 dari Pesisiran dan 2 dari Negarirung dan Mancanegari), Kursus Pengatur Fotogrametri dan Pendidikan dan Latihan Pengukuran dan Pemetaan hanya diikuti 1 petugas ukur dari Negarirung dan Mancanegari.

Kesempatan untuk mengikuti kursus lebih dari satu kali kecil. Kantor pertanahan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang dijadwalkan. Mengirim petugas ukur untuk mengikuti kursus tambahan akan mengurangi kecepatan penyelesaian pekerjaan. Petugas ukur yang mengikuti kursus pengukuran dan pemetaan satu kali sama kewenangannya dengan yang mengikuti kursus pengukuran dan pemetaan dua kali atau lebih.

Petugas ukur yang mengikuti Kursus Pengatur Ukur dan Diklat Pengukuran dan Pemetaan jumlahnya lebih banyak dari yang mengikuti

gabungan dua kursus lainnya (Pesisiran = 8, Negarirung dan Mancanegari = 6). Hal ini bisa dimaklumi karena jumlah petugas ukur dengan basis Kursus Pengatur Ukur paling banyak jumlahnya, yaitu 73 petugas ukur.

Terhadap tingkat keahlian yang ditunjukkan dengan Kursus Perakit Ukur, Kursus Ketrampilan Petugas Ukur, Kursus Pengatur Fotogrametri, Kursus Pengatur Ukur, Pendidikan dan Latihan Pengukuran dan Pemetaan, dan paduan Kursus Pengatur Ukur dengan Pendidikan dan Latihan Pengukuran dan Pemetaan menunjukkan ditolaknya hipotesis nol.

Hal ini memberi bukti bahwa terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar keahlian ditinjau dari silang budaya.

Sesuai pendapat C. Kluckhohn bahwa berkenaan dengan hakekat karya manusia ada kebudayaan yang memandang bahwa karya manusia pada hakekatnya bertujuan untuk memungkinkan hidup, ada kebudayaan yang menganggap karya manusia itu memberikannya suatu kedudukan yang penuh kehormatan dalam masyarakatnya, dan ada kebudayaan yang memandang karya manusia sebagai gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya (Koentjaraningrat, 1990).

Hasil ini juga sesuai pendapat para ahli yang dijadikan landasan teori penelitian ini. Bahwa ciri dan watak individu dewasa sudah diletakkan sejak anak-anak. Peletakkan ciri dan watak tersebut

dipengaruhi lingkungan sosialnya. Pada anak-anak dan remaja lingkungan sosial mempunyai peranan yang sangat besar dalam pertumbuhan jiwanya (Kontjaraningrat, 1990). Pengaruh tersebut sesuai dengan perkembangan jiwa si anak (Charlotte Buhler dalam Abu Ahmadi, 1991) sehingga akan berbeda-beda pada tiap masa dan keadaan pertumbuhan anak.

Lingkungan sosial yang terdiri dari orang secara individu maupun kelompok (Soerjono Soekanto, 2000), merupakan salah satu unsur pembentuk kebudayaan (J.W.M Bakker S.J, 1984). Pada kebudayaan yang memandang bahwa kerja merupakan gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya tentunya akan menanamkan watak dan ciri yang lebih produktif dalam bekerja terhadap individu yang tumbuh dalam lingkungannya.

Pendapat Muchdarsyah Sinungan (1997) mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas pada diri manusia, yaitu keahlian, berdasar temuan ini dapat dikembangkan dengan tinjauan silang budaya.

Penelitian Mah Lok Abdullah (1999) bahwa tenaga kerja dengan ketrampilan memadai lebih produktif, juga dapat dikembangkan ditinjau dari silang budaya.

3.2. Pendidikan

Pengujian hipotesis 3 dibagi dalam 6 uji analisis, mulai dari pendidikan tingkat Sekolah Lanjutan Pertama sampai dengan Sarjana S-1.

3.3.1. Sekolah Lanjutan Pertama

Berdasar pendidikan tingkat Sekolah Lanjutan Pertama, terdapat 2 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 2 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 19. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Sekolah Lanjutan Pertama Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
223	-	863	-
1.277	-	772	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Pendidikan tingkat Sekolah Lanjutan Pertama Tingkat tidak dapat dianalisis karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

3.3.2. Sekolah Lanjutan Atas

Berdasar pendidikan tingkat Sekolah Lanjutan Atas, terdapat 58 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 84 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 20. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Sekolah Lanjutan Atas Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangk	Hasil Ukur (NM)	Rangk	Hasil Ukur (P)	Rangk	Hasil Ukur (NM)	Rangk
555	17	477	9	1.171	81	1.351	92
510	12	365	2	901	51	1.250	85
2.568	132	439	6	1.477	99	1.082	74
2.326	127	2.731	135	910	52	920	53
2.737	136	1.950*	117	2.821	137	521	15
992	60	2.606	133	1.960	118	1.051	68
1.135	77	2.458	129	2.719	134	847	45
811	40	2.287	125	1.511	100	813	41
730	33	2.469	130	978	59	1.179	83
1.571	102	2.035	122	1.126	76	583	21
1.446	95	679	25	831	43	352	1
1.294	88	514	13	2.534	131	884	50
1.420	94	685	26	2.005	120	875	49
1.156	79	596	22	1.314	89	824	42
1.169	80	705	31	1.810	111	782	39
1.184	84	700	29			762	37
2.180	124	1.077	73			687	27
2.441	128	1.044*	66			423	4
2.140*	123	1.014	62			399	3
2.313	126	1.178	82			480	10
2.140*	123	1.059	69			484	11
2.004	119	1.044*	66			474	8
1.935	116	1.029	64			572	20
1.918	115	1.006	61			569	19
1.950*	117	1.043	65			711	32

Hasil Ukur (P)	Rangsk	Hasil Ukur (NM)	Rangsk	Hasil Ukur (P)	Rangsk	Hasil Ukur (NM)	Rangsk
1.843	112	973	58			698	28
1.629	104	971	57			1.450	98
1.532	101	929	54			1.293	87
1.048	67	843	44			1.673	106
1.153	78	751	35			1.434	95
1.339	90	658	24			1.089	75
704	30	605	23			1.673	106
872	48	1.688	108			516	14
942	56	2.019	121			1.074	71
930	55	1.674	107			1.268	86
429	5	1.376	93			540	16
863	46	1.607	103			1.067	70
449	7	1.345	91			871	47
739	34	766	38			1.448	97
759	36	1.025*	63			1.697	109
1.859	114	557	18			1.856	113
1.805	110	1.076	72				
1.025*	63	1.644	105				
					R1=		R2=
					4.905		5.023

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 58$ dan $n_2 = 84$, serta $R_1 = 1.678$ dan $R_2 = 5.023$ diperoleh harga $Z = -3,146$. Dari harga Z tersebut, maka didapat $p = 0,0016$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolakny hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar pendidikan tingkat Sekolah Lanjutan Atas ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.3.3. Diploma I

Berdasar pendidikan tingkat Diploma I, terdapat 5 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 3 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 21. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Diploma I Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
569	1	1.550	5
751	2	1.619	6
932	3	1.879	7
		2.096	8
		1.093	4
	R 1 = 6		R 2 = 30

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 3$ dan $n_2 = 5$, serta $R_1 = 6$ dan $R_2 = 30$ diperoleh harga $p = 0.036$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar pendidikan tingkat Diploma I ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.3.4. Diploma III

Berdasar pendidikan tingkat Diploma III, terdapat 5 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 3 yang berbudaya Ngarirung dan Mancanegari.

Tabel 22. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Diploma III Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
822	3	1.428	8
798	2	1.060	6
772	1	1.152	7
		833	4
		1.037	5
	R 1 = 6		R 2 = 30

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 3$ dan $n_2 = 5$, serta $R_1 = 6$ dan $R_2 = 30$ diperoleh harga $p = 0.036$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar pendidikan tingkat Diploma III ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.3.5. Diploma IV

Berdasar pendidikan tingkat Diploma IV, terdapat 18 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 12 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 23. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Diploma IV Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
770	4	857	9
1.161	15	2.408	26
1.199	16	2.574	29
768	3	2.625	30
853	8	2.466	27
787	6	1.363	17
786	5	1.159	14
533	1	1.139	13
1.917	19	1.050	12
1.963	21	1.039	11
1.932	20	914	10
1.879	18	767	2
		821	7
		2.071	23
		2.052	22
		2.493	28
		2.082	24
		2.314	25
	R1 = 136		R2 = 329

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 12$ dan $n_2 = 18$, serta $R_1 = 136$ dan $R_2 = 329$ diperoleh harga $U_{\text{observasi}} = 58 (< U_{\text{tabel}} = 61)$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar pendidikan tingkat Diploma IV ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.3.6.Sarjana S - I

Berdasar pendidikan tingkat Sarjana S - I, terdapat 8 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 12 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 24. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan Tingkat Sarjana S - I Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
916	6	709	1
2.896	20	919	7
2.661	19	2.060	15
1.219	8	1.308	11
1.934	14	1.251	9
1.256	10	2.074	16
2.510	17	1.658	13
2.541	18	826	4
		716	2
		1.385	12
		759	3
		848	5
	R 1 = 112		R 2 = 98

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 8$ dan $n_2 = 12$, serta $R_1 = 112$ dan $R_2 = 98$ diperoleh harga $U_{\text{observasi}} = 20 (< U_{\text{tabel}} = 22)$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar pendidikan tingkat Sarjana S - I ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

Mengenai kesimpulan kuantitatif produktivitas petugas ukur berdasar pendidikan ditinjau dari silang budaya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 25. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Pendidikan dengan Uji U Mann – Whitney Ditinjau dari Silang Budaya

No	Keahlian	U Obs	U Tabel	p	Parameter	Kesimpulan Kuantitatif
1.	S L P	-	-	-	-	Tidak teruji
2.	S L A	1.678	-	0.0016	$p < \alpha$	Beda
3.	D. I	0	-	0.036	$p < \alpha$	Beda
4.	D. III	0	-	0,036	$p < \alpha$	Beda
5.	D. IV	58	61	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
6.	S - I	20	22	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda

$\alpha = 0,05$, two tailed test

Dari seluruh uji statistik terhadap hipotesis 3, ditemukan adanya pendidikan yang dapat dianalisis dan yang tidak dapat dianalisis.

Pendidikan yang tidak teruji/tidak dapat dianalisis disebabkan oleh jumlah petugas ukur yang mengikuti pendidikan Sekolah Lanjutan Pertama sangat sedikit, yaitu 4 petugas ukur, 2 dari Pesisiran dan 2 dari Negarirung dan Mancanegari.

Pada masa sekarang ini, organisasi yang membutuhkan tenaga kerja mensyaratkan pendidikan yang makin tinggi. Jika pada kenyataannya di kantor pertanahan masih terdapat yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Pertama adalah orang-orang yang sudah berumur menengah sampai lanjut.

Terhadap tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Atas, Diploma I, Diploma III, Diploma IV, dan Sarjana S-I menunjukkan ditolaknya hipotesis nol.

Hal ini memberi bukti bahwa terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar pendidikan ditinjau dari silang budaya.

Sesuai pendapat C. Kluckhohn bahwa berkenaan dengan hakekat karya manusia ada kebudayaan yang memandang bahwa karya manusia pada hakekatnya bertujuan untuk memungkinkan hidup, ada kebudayaan yang menganggap karya manusia itu memberikannya suatu kedudukan yang penuh kehormatan dalam masyarakatnya, dan ada kebudayaan yang memandang karya manusia sebagai gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya (Koentjaraningrat, 1990).

Hasil ini juga sesuai pendapat para ahli yang dijadikan landasan teori penelitian ini. Bahwa ciri dan watak individu dewasa sudah diletakkan sejak anak-anak. Peletakkan ciri dan watak tersebut dipengaruhi lingkungan sosialnya. Pada anak-anak dan remaja lingkungan sosial mempunyai peranan yang sangat besar dalam pertumbuhan jiwanya

(Kontjaraningrat, 1990). Pengaruh tersebut sesuai dengan perkembangan jiwa si anak (Charlotte Buhler dalam Abu Ahmadi, 1991) sehingga akan berbeda-beda pada tiap masa dan keadaan pertumbuhan anak.

Lingkungan sosial yang terdiri dari orang secara individu maupun kelompok (Soerjono Soekanto, 2000), merupakan salah satu unsur pembentuk kebudayaan (J.W.M Bakker S.J, 1984). Pada kebudayaan yang memandang bahwa kerja merupakan gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya tentunya akan menanamkan watak dan ciri yang lebih produktif dalam bekerja terhadap individu yang tumbuh dalam lingkungannya.

Pendapat Muchdarsyah Sinungan (1997) mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas pada diri manusia, yaitu pendidikan, berdasar temuan ini dapat dikembangkan dengan tinjauan silang budaya.

Temuan penelitian ini dapat memberi kontribusi pada penelitian Mah Lok Abdullah (1999) bahwa tenaga kerja dengan pengetahuan memadai lebih produktif, yaitu meninjaunya dari silang budaya. Juga terhadap penelitian Iwan Irawan Wiratmaja dan Ratna Jatnika pada manajer berkenaan pendidikan yang memperoleh hasil, bahwa manajer yang berpendidikan Sarjana S – I dapat memecahkan masalah lebih kreatif dibanding yang belum berpendidikan Sarjana S - I, dapat dikembangkan ditinjau dari silang budaya.

3.4. Kemampuan

Pengujian hipotesis 4 dibagi dalam 14 uji analisis, mulai dari nilai kemampuan 5 sampai dengan nilai kemampuan 18.

3.4.1. Nilai Kemampuan 5

Berdasar nilai kemampuan 5, terdapat 2 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 2 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 26. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 5 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
2.737	-	596	-
916	-	705	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Nilai kemampuan 5 tidak dapat dianalisis karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

3.4.2. Nilai Kemampuan 6

Berdasar nilai kemampuan 6, terdapat 3 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 7 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 27. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 6 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
1.156	8	685	5
1.339	9	700	6
1.277	10	557	3
		884	7
		352	1
		533	2
		605	4
	R 1 = 27		R = 28

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 3$ dan $n_2 = 7$, serta $R_1 = 27$ dan $R_2 = 28$ diperoleh harga $p = 0.016$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar nilai kemampuan 6 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.3. Nilai Kemampuan 7

Berdasar nilai kemampuan 7, terdapat 9 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 14 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 28. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 7 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
730	5	863	16
1.060	19	772	9
767	8	843	14
821	13	1.644	21
739	6	847	15
901	17	813	12
223	1	787	11
510	2	782	10
555	3	762	7
		687	4
		1.950	23
		1.879	22
		1.434	20
		932	18
	R 1 = 79		R 2 = 202

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 9$ dan $n_2 = 14$, serta $R_1 = 79$ dan $R_2 = 202$ diperoleh harga U observasi = 29 ($< U$ tabel = 31).

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar nilai kemampuan 7 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.4. Nilai Kemampuan 8

Berdasar nilai kemampuan 8, terdapat 22 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 13 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 29. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 8 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
365	1	2.408	31
1.178	18	2.625	35
971	14	2.466	33
824	9	1.935	25
423	3	1.950	26
399	2	1.843	22
1.917	23	1.428	20
1.963	27	1.159	17
1.932	24	1.139	16
1.293	19	704	8
540	7	1.039	15
516	6	872	10
1.673	21	930	13
		429	4
		449	5
		914	12
		2.071	29
		910	11
		2.052	28
		2.493	34
		2.082	31
		2.314	32
	R1 = 174		R2 = 457

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 13$ dan $n_2 = 22$, serta $R_1 = 174$ dan $R_2 = 457$ diperoleh harga $Z = -2,0825$. Dari harga Z tersebut, maka didapat $p = 0,0376$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknyanya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar nilai kemampuan 8 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.5. Nilai Kemampuan 9

Berdasar nilai kemampuan 9, terdapat 19 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 27 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 30. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 9 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
833	10	439	1
992	14	2.731	44
1.152	22	1.856	37
1.135	23	2.458	43
1.037	17	1.077	20
1,571	33	1.006	15
1.446	32	1.043	18
1,294	27	973	13
1.420	31	751	7
1.169	24	1.688	34
2.180	41	1.376	30
2.441	42	1.345	28
2.140	40	1.025*	16
2.004	39	1.351	29
1.918	38	1.250	26
759	8	1.082	21
1.810	36	1.051	19
1.025*	16	772	9
2.821	45	1.179	25
		848	11
		875	12
		474	2
		572	4
		569	3
		711	6
		698	5
		1.697	35
	R1 = 538		R2 = 513

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 19$ dan $n_2 = 27$, serta $R1 = 538$

dan $R_2 = 513$ diperoleh harga $Z = -2,0412$. Dari harga Z tersebut, maka didapat $p = 0,0414$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar nilai kemampuan 9 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.6. Nilai Kemampuan 10

Berdasar nilai kemampuan 10, terdapat 4 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 9 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 31. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 10 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
2.313	11	679	3
1.550	8	1.044	6
2.719	13	1.014	5
2.534	12	929	4
		658	2
		2.019	10
		484	1
		1.450	7
		1.673	9
	R1 = 44		R2 = 48

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 4$ dan $n_2 = 9$, serta $R_1 = 44$ dan $R_2 = 48$ diperoleh harga U observasi = 2 ($< U$ tabel = 4).

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar nilai kemampuan 10 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.7. Nilai Kemampuan 11

Berdasar nilai kemampuan 11, terdapat 8 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 13 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 32. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 11 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
2.140	21	770	6
1.629	18	1.059	10
1.048	9	751	4
1.153	12	768	5
1.171	13	1.607	16
978	8	1.076	11
1.859	20	1.658	17
1.805	19	716	3
		1.385	15
		786	7
		480	1
		521	2
		1.268	14
	R₁ = 120		R₂ = 111

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 8$ dan $n_2 = 13$, serta $R_1 = 120$ dan $R_2 = 111$ diperoleh harga $U_{\text{observasi}} = 20 (< U_{\text{tabel}} = 24)$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar nilai kemampuan 11 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.8. Nilai Kemampuan 12

Berdasar nilai kemampuan 12, terdapat 6 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 3 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 33. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 12 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
477	1	811	4
514	2	942	7
583	3	863	6
		2.096	9
		1.126	8
		831	5
	R 1 = 6		R = 39

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 3$ dan $n_2 = 6$, serta $R_1 = 6$ dan $R_2 = 39$ diperoleh harga $p = 0,024$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar nilai kemampuan 12 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.9. Nilai Kemampuan 13

Berdasar nilai kemampuan 13, terdapat 7 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 9 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 34. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 13 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
2.326	16	1.074	6
1.219	10	822	2
1.934	15	1.448	13
1.184	9	1.308	12
1.256	11	1.044	5
1.093	8	1.029	4
1.619	14	766	1
		919	3
		1.089	7
	R 1 = 83		R 2 = 53

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 7$ dan $n_2 = 9$, serta $R_1 = 83$ dan $R_2 = 53$ diperoleh harga $U_{\text{observasi}} = 8 (< U_{\text{tabel}} = 12)$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar nilai kemampuan 13 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.10. Nilai Kemampuan 14

Berdasar nilai kemampuan 14, terdapat 3 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 6 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 35. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 14 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
2.661	9	2.287	5
2.510	7	2.469	6
2.541	8	1.251	1
		2.074	4
		1.674	2
		2.035	3
	R 1 = 24		R 2 = 21

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 3$ dan $n_2 = 6$, serta $R_1 = 24$ dan $R_2 = 21$ diperoleh harga $p = 0,024$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas

ukur berdasar nilai kemampuan 14 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.11. Nilai Kemampuan 15

Berdasar nilai kemampuan 15, terdapat 9 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 10 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 36. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 15 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
857	6	2.060	17
1.532	13	826	4
1.363	11	853	5
2.005	16	759	2
1.314	10	920	8
2.574	19	1.067	9
1.477	12	871	7
1.960	15	2.606	18
1.879	14	569	1
		798	3
	R 1 = 116		R 2 = 74

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 9$ dan $n_2 = 10$, serta $R_1 = 116$ dan $R_2 = 74$ diperoleh harga $U_{\text{observasi}} = 19$ ($< U_{\text{tabel}} = 20$).

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknyanya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas

petugas ukur berdasar nilai kemampuan 15 ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.4.12. Nilai Kemampuan 16

Berdasar nilai kemampuan 16, terdapat 1 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 1 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 37. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 16 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
2.568	-	1.161	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Nilai kemampuan 16 tidak dapat dianalisis karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

3.4.13. Nilai Kemampuan 17

Berdasar nilai kemampuan 17, terdapat 1 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 2 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 38. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 17 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
1.199	-	2.896	-
	-	1.511	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Nilai kemampuan 17 tidak dapat dianalisis karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

3.4.14. Nilai Kemampuan 18

Berdasar nilai kemampuan 18, terdapat 1 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 1 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 39. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Nilai Kemampuan 18 Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
1.050	-	709	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Petugas ukur dengan nilai kemampuan 18 tidak dapat dianalisis produktivitasnya karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

Mengenai kesimpulan kuantitatif produktivitas petugas ukur berdasar kemampuan ditinjau dari silang budaya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 40. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Kemampuan dengan Uji U Mann – Whitney Ditinjau dari Silang Budaya

No	Nilai Kemampuan	U Obs	U Tabel	p	Parameter	Kesimpulan Kuantitatif
1.	5	-	-	-	-	Tidak teruji
2.	6	0	-	0,016	$p < \alpha$	Beda
3.	7	29	31	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
4.	8	82	-	0,0376	$p < \alpha$	Beda
5.	9	164	-	0,0414	$p < \alpha$	Beda
6.	10	2	4	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
7.	11	20	24	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
8.	12	1	-	0,034	$p < \alpha$	Beda
9.	13	8	12	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
10.	14	9	-	0,024	$p < \alpha$	Beda
11.	15	19	20	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
12.	16	-	-	-	-	Tidak teruji
13.	17	-	-	-	-	Tidak teruji
14.	18	-	-	-	-	Tidak teruji

$\alpha = 0,05$, two tailed test

Dari seluruh uji statistik terhadap hipotesis 4, ditemukan adanya nilai kemampuan yang dapat dianalisis dan yang tidak dapat dianalisis.

Kemampuan yang tidak teruji/tidak dapat dianalisis disebabkan oleh jumlah petugas ukur yang mempunyai kemampuan 5, 16, 17 dan 18 sangat sedikit. Petugas ukur yang mempunyai nilai kemampuan 5, terdiri dari 4 petugas ukur (2 dari Pesisiran dan 2 dari Negarirung dan

Mancanegari), nilai kemampuan 16 dan 18 masing-masing 2 petugas ukur (1 dari Pesisiran dan 1 dari Negarirung dan Mancanegari), dan nilai kemampuan 17 terdiri dari 3 petugas ukur (2 dari Pesisiran dan 1 dari Negarirung dan Mancanegari).

Kemampuan dalam penelitian ini diproyeksikan dari keahlian, pendidikan dan masa kerja. Nilai kemampuan 5 dimungkinkan dari Sekolah Lanjutan Pertama (nilai 1), Kursus Perakit Ukur (nilai 1) dan masa kerja 11 – 15 tahun (nilai 3) atau Sekolah Lanjutan Atas (nilai 2), Kursus Ketrampilan Petugas Ukur nilai (2) dan masa kerja 1 – 5 tahun (nilai 1). Pada masa sekarang ini, organisasi yang membutuhkan tenaga kerja mensyaratkan pendidikan dan keahlian yang makin tinggi. Pada kenyataannya di kantor pertanahan masih terdapat yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Pertama dan Kursus Perakit Ukur, yaitu orang-orang yang sudah berumur menengah sampai lanjut yang jumlahnya sedikit.

Meskipun pada masa kini organisasi mensyaratkan kemampuan tinggi, tetapi pekerjaan petugas ukur adalah pekerjaan lapangan yang hanya membutuhkan pendidikan menengah dan kursus-kursus. Apalagi jika sudah mempunyai pendidikan Diploma I, II, IV dan Sarjana S- I jurusan pengukuran, pemetaan dan geodesi, maka kursus bukanlah hal yang wajib. Oleh karena itu jumlah yang mempunyai kemampuan nilai tinggi (16,17,18) juga sangat sedikit.

Terhadap nilai kemampuan 6 sampai dengan 15 menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi bukti bahwa terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar kemampuan ditinjau dari silang budaya.

Sesuai pendapat C. Kluckhohn bahwa berkenaan dengan hakekat karya manusia ada kebudayaan yang memandang bahwa karya manusia pada hakekatnya bertujuan untuk memungkinkan hidup, ada kebudayaan yang menganggap karya manusia itu memberikannya suatu kedudukan yang penuh kehormatan dalam masyarakatnya, dan ada kebudayaan yang memandang karya manusia sebagai gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya (Koentjaraningrat, 1990).

Hasil ini juga sesuai pendapat para ahli yang dijadikan landasan teori penelitian ini. Bahwa ciri dan watak individu dewasa sudah diletakkan sejak anak-anak. Peletakkan ciri dan watak tersebut dipengaruhi lingkungan sosialnya. Pada anak-anak dan remaja lingkungan sosial mempunyai peranan yang sangat besar dalam pertumbuhan jiwanya (Koentjaraningrat, 1990). Pengaruh tersebut sesuai dengan perkembangan jiwa si anak (Charlotte Buhler dalam Abu Ahmadi, 1991) sehingga akan berbeda-beda pada tiap masa dan keadaan pertumbuhan anak.

Lingkungan sosial yang terdiri dari orang secara individu maupun kelompok (Soerjono Soekanto, 2000), merupakan salah satu unsur

pembentuk kebudayaan (J.W.M Bakker S.J, 1984). Pada kebudayaan yang memandang bahwa kerja merupakan gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya tentunya akan menanamkan watak dan ciri yang lebih produktif dalam bekerja terhadap individu yang tumbuh dalam lingkungannya.

Pendapat Muchdarsyah Sinungan (1997) mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas pada diri manusia, yaitu kemampuan, berdasar temuan ini dapat dikembangkan dengan tinjauan silang budaya.

Temuan penelitian ini dapat memberi kontribusi tambahan pada penelitian Iwan Irawan Wiratmaja dan Ratna Jatnika terhadap manajer berkenaan masa jabatan. Bahwa manajer yang mempunyai masa jabatan \geq 1 tahun mempunyai kemampuan mengelola stress lebih tinggi dibanding yang mempunyai masa jabatan \leq 1 tahun, dapat ditinjau dari silang budaya.

3.5. Umur

Pengujian hipotesis 5 dibagi dalam 7 uji analisis, mulai dari umur 21 – 25 tahun sampai umur 51 – 55 tahun.

3.5.1. Umur 21 – 25 Tahun.

Terdapat 2 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 1 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 41. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 21-25 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
932	-	1.550	-
	-	1.619	-

Sumber : data sekunder yang diolah

Petugas ukur umur 21 – 25 tahun tidak dapat dianalisis produktivitasnya, karena jumlah observasi tidak memenuhi ketentuan ($n_1 \geq 1$ dan $n_2 \geq 3$).

3.5.2. Umur 26 – 30 Tahun

Berdasar umur 26 – 30 tahun terdapat 6 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 4 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 42. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 26-30 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
770	3	2.574	10
423	1	910	4
516	2	914	5
1.074	6	1.879	9
		1.093	7
		1.477	8
	R 1 = 13		R 2 = 43

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 4$ dan $n_2 = 6$, serta $R_1 = 13$ dan $R_2 = 43$ diperoleh harga $p = 0,038$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur umur 26-30 tahun ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.5.3. Umur 31 – 35 Tahun

Berdasar umur 31 – 35 tahun terdapat 34 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 49 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 43. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 31-35 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangk	Hasil Ukur (NM)	Rangk	Hasil Ukur (P)	Rangk	Hasil Ukur (NM)	Rangk
555	5	857	29	2.052	70	1.673	58
510	3	2.458	79	2.493	81	2.060	71
2.737	83	2.035	69	2.082	74	1.308	52
831	26	798	21	2.314	77	1.043	41
1.934	65	685	9	739	13	1.932	64
1.156	44	705	12	759	15	973	38
2.408	78	700	11	2.096	75	605	8
2.625	82	1.161	46	2.005	68	1.688	60
2.466	80	1.199	47	1.314	53	1.674	59
2.140	76	971	37			1.607	56
1.294	51	751	14			1.345	55
1.277	50	768	18			2.074	73
1.159	45	557	6			1.051	42
872	32	1.250	48			1.658	57

Hasil Ukur (P)	Rangk	Hasil Ukur (NM)	Rangk	Hasil Ukur (P)	Rangk	Hasil Ukur (NM)	Rangk
1.950	66	826	25			813	22
1.050	41	853	28			1.385	54
429	2	787	20			583	7
1.039	39	884	33			352	1
1.256	49	786	19			759	16
942	36	533	4			848	27
930	35	698	10			875	32
916	34	1.917	63			824	24
767	17	1.963	67			1.067	43
821	23	1.879	62			871	30
2.071	72	1.697	61				
					R1=		R2=
					1.660		1.826

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 34$ dan $n_2 = 49$, serta $R_1 = 1.660$ dan $R_2 = 1.826$ diperoleh harga $Z = -2,1483$. Dari harga Z tersebut, maka didapat $p = 0,0324$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknyanya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur umur 31 – 35 tahun ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.5.4. Umur 36 – 40 Tahun

Berdasar umur 36 – 40 tahun terdapat 16 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 20 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 44. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 36-40 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
1.843	23	709	4
2.326	31	569	1
2.661	35	1.950	25
1.152	17	2.606	34
1.135	16	2.287	29
833	6	2.469	33
1.169	18	596	3
2.441	32	1.178	19
2.313	30	1.029	12
2.004	27	1.006	11
1.918	24	1.251	20
1.363	22	929	10
1.048	13	2.019	28
1.060	14	766	5
2.821	36	1.351	21
1.960	26	847	7
		572	2
		1.082	15
		919	8
		920	9
	R1 = 370		R2 = 296

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 16$ dan $n_2 = 20$, serta $R_1 = 370$ dan $R_2 = 296$ diperoleh harga $U_{\text{observasi}} = 86$ ($< U_{\text{tabel}} = 98$).

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Perbedaan produktivitas petugas ukur umur 36 – 40 tahun ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.5.5. Umur 41 – 45 Tahun

Terdapat 20 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 19 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 45. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 41-45 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
477	4	1.037	14
365	1	730	9
2.731	38	1.571	28
1.856	31	1.446	25
540	6	1.935	33
679	7	1.420	22
1.025	13	2.180	34
1.077	16	1.532	27
1.044	15	1.428	23
863	12	1.339	21
399	2	1.859	32
782	11	1.805	30
762	10	449	3
687	8	863	12
1.293	20	2.510	35
1.637	29	2.541	37
1.434	24	1.448	26
484	5	1.139	17
1.268	19	1.153	18
		2.534	36
	R1 = 298		R2 = 482

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 19$ dan $n_2 = 20$, serta $R_1 = 298$ dan $R_2 = 482$ diperoleh harga U observasi = 108 ($< U$ tabel = 119).

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur umur 41 - 45 tahun ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.5.6. Umur 46 – 50 Tahun

Terdapat 13 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 20 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 46. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 46-50 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (P)	Rangking	Hasil Ukur (NM)	Rangking
2.568	31	822	12
992	15	439	2
223	1	1.014	16
1.184	23	1.059	18
2.140	30	1.044	17
704	7	843	13
1.629	28	772	11
2.896	33	751	10
2.719	32	658	6
1.511	27	1.376	25
978	14	1.076	19
1.126	21	1.644	29
1.219	24	716	8
		1.179	22
		474	3
		569	5
		1.450	26
		1.089	20
		521	4
		711	9
	R1 = 286		R2 = 275

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 13$ dan $n_2 = 20$, serta $R_1 = 286$ dan $R_2 = 275$ diperoleh harga U observasi = 65 ($< U$ tabel = 76).

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolakanya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur umur 46 - 50 tahun ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

3.5.7. Umur 51 – 55 Tahun

Terdapat 5 petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dan 3 yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari.

Tabel 47. Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur 51-55 Tahun Ditinjau dari Silang Budaya

Hasil Ukur (NM)	Rangking	Hasil Ukur (P)	Rangking
514	2	811	4
772	3	1.810	8
480	1	1.025	6
		1.171	7
		901	5
	R1 = 6		R2 = 30

Sumber : data sekunder yang diolah

Berdasar analisis dengan Uji U Mann – Whitney ($\alpha = 0,05$, two tailed test), dengan $n_1 = 3$ dan $n_2 = 5$, serta $R_1 = 6$ dan $R_2 = 30$ diperoleh harga $p = 0,036$.

Uji U Mann - Whitney menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi konfirmasi bahwa perbedaan produktivitas petugas ukur umur 51 – 55 tahun ditinjau dari silang budaya dapat dibenarkan.

Mengenai kesimpulan kuantitatif produktivitas petugas ukur berdasar umur ditinjau dari silang budaya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 48. Hasil Pengujian Produktivitas Petugas Ukur Berdasar Umur dengan Uji U Mann – Whitney Ditinjau dari Silang Budaya

No	Umur	U Obs	U Tabel	p	Parameter	Kesimpulan Kuantitatif
1.	21 – 25	-	-	-	-	Tidak teruji
2.	26 – 30	2	-	0,038	$p < \alpha$	Beda
3.	31 – 35	601	-	0,0324	$p < \alpha$	Beda
4.	36 – 40	86	98	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
5.	41 – 45	108	119	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
6.	46 – 50	65	76	-	$U_{obs} < U_{tbl}$	Beda
7.	51 - 55	0	-	0.036	$p < \alpha$	Beda

$\alpha = 0,05$, two tailed test

Dari seluruh uji statistik terhadap hipotesis 5, ditemukan adanya umur yang dapat dianalisis dan yang tidak dapat dianalisis.

Umur yang tidak teruji/tidak dapat dianalisis disebabkan oleh jumlah petugas ukur yang berumur 21 – 25 tahun sangat sedikit. Petugas

ukur yang berumur 21 – 25 tahun terdiri dari 3 petugas ukur (2 dari Pesisiran dan 1 dari Negarirung dan Mancanegari).

Penerimaan pegawai pada kantor pertanahan masa sekarang ini sangat jarang, apalagi yang pendidikan formalnya Sekolah Lanjutan Atas. Jika ada penerimaan, maka jumlahnya sangat terbatas. Oleh karena itu pegawai dengan umur 21 –25 tahun sedikit..

Terhadap umur 26 - 30 tahun sampai dengan umur 50 - 55 menunjukkan ditolaknya hipotesis nol. Hal ini memberi bukti bahwa terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur berdasar umur ditinjau dari silang budaya.

Sesuai pendapat C. Kluckhohn bahwa berkenaan dengan hakekat karya manusia ada kebudayaan yang memandang bahwa karya manusia pada hakekatnya bertujuan untuk memungkinkan hidup, ada kebudayaan yang menganggap karya manusia itu memberikannya suatu kedudukan yang penuh kehormatan dalam masyarakatnya, dan ada kebudayaan yang memandang karya manusia sebagai gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya (Koentjaraningrat, 1990).

Hasil ini juga sesuai pendapat para ahli yang dijadikan landasan teori penelitian ini. Bahwa ciri dan watak individu dewasa sudah diletakkan sejak anak-anak. Peletakkan ciri dan watak tersebut dipengaruhi lingkungan sosialnya. Pada anak-anak dan remaja lingkungan

sosial mempunyai peranan yang sangat besar dalam pertumbuhan jiwanya (Kontjaraningrat, 1990). Pengaruh tersebut sesuai dengan perkembangan jiwa si anak (Charlotte Buhler dalam Abu Ahmadi, 1991) sehingga akan berbeda-beda pada tiap masa dan keadaan pertumbuhan anak.

Lingkungan sosial yang terdiri dari orang secara individu maupun kelompok (Soerjono Soekanto, 2000), merupakan salah satu unsur pembentuk kebudayaan (J.W.M Bakker S.J, 1984). Pada kebudayaan yang memandang bahwa kerja merupakan gerak hidup yang harus menghasilkan lebih banyak karya tentunya akan menanamkan watak dan ciri yang lebih produktif dalam bekerja terhadap individu yang tumbuh dalam lingkungannya.

Pendapat Muchdarsyah Sinungan (1997) mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas pada diri manusia, yaitu umur, berdasar temuan ini dapat dikembangkan dengan tinjauan silang budaya.

Temuan penelitian ini dapat dikembangkan pada penelitian Iwan Irawan Wiratmaja dan Ratna Jatnika terhadap manajer berkenaan dengan umur. Bahwa manajer yang mempunyai umur ≥ 40 tahun mempunyai ketrampilan yang tidak berbeda dibanding yang mempunyai umur < 40 tahun, dapat ditinjau dari silang budaya.

Juga terhadap penelitian Ghiselli dan Brown (Moh As'ad, 2000), bahwa terdapat hubungan kepuasan karyawan yang dampaknya terhadap

produktivitas dengan umur karyawan, dengan meninjaunya dari silang budaya

Pada bab 4 ini telah dilakukan pengujian terhadap lima hipotesis yang diajukan dalam bab 2 dan hasilnya menunjukkan bahwa kelima sampel yang digunakan untuk menjelaskan produktivitas ditinjau dari silang budaya dapat dijustifikasi melalui Uji U Mann – Whitney. Analisis statistik atas masing-masing sampel telah diuji dan hasilnya menunjukkan bahwa sampel-sampel tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas. Bagaimana kesimpulan dan implikasi teoritis dan manajerial atas diterimanya secara statistik hipotesis-hipotesis ini akan digambarkan dalam bab 5.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

Produktivitas merupakan permasalahan yang selalu dikaji untuk peningkatan organisasi, baik Pemerintah maupun swasta. Berbagai penelitian yang mengkaji produktivitas telah dilakukan, namun belum ditemui penelitian mengenai produktivitas dikaitkan dengan perbedaan budaya.

Dengan mengacu pada pendapat Muchdarsyah Sinungan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada diri manusia/individu penelitian ini dikembangkan. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji apakah terdapat perbedaan produktivitas ditinjau dari silang budaya. Inti dari semua tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah silang budaya, yaitu budaya Pesisiran dengan budaya Negarirung dan Mancanegari di Jawa Tengah.

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi produktivitas yang diuji dalam penelitian, yaitu budaya, tingkat keahlian, pendidikan, kemampuan dan umur tenaga kerja (petugas ukur).

Mengingat ada lima faktor yang diuji, maka juga ada lima rumusan hipotesis yang diuji, yaitu :

- 1) Menguji apakah terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur ditinjau dari budaya, antara budaya Pesisiran dengan budaya Negarirung dan Mancanegari.

- 2) Menguji apakah terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan tingkat keahlian.
- 3) Menguji apakah terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan pendidikan.
- 4) Menguji apakah terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan kemampuan.
- 5) Menguji apakah terdapat perbedaan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan umur.

1. Kesimpulan Mengenai Hipotesis

Dalam penelitian ini semua hipotesis terbukti. Pengujian hipotesis menunjukkan hasil yang signifikan dan mendukung hipotesis yang dirumuskan.

Terhadap hipotesis dapat disimpulkan :

- 1) Terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas petugas ukur ditinjau dari budaya, antara budaya Pesisiran dengan budaya Negarirung dan Mancanegari.

- 2) Terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan tingkat keahlian
- 3) Terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan pendidikan.
- 4) Terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan kemampuan.
- 5) Terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas petugas ukur antara petugas ukur yang berbudaya Pesisiran dengan yang berbudaya Negarirung dan Mancanegari berdasarkan umur.

2. Kesimpulan Mengenai Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka terhadap masalah penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas petugas ukur berdasarkan budaya, keahlian, pendidikan, kemampuan dan umur ditinjau dari silang budaya pada kantor pertanahan kabupaten/kota di Jawa Tengah.

3. Implikasi Teoritis

Masalah produktivitas adalah suatu penyimpangan yang terjadi antara produktivitas aktual dengan sasaran produktivitas yang direncanakan atau

diharapkan, atau suatu perubahan yang menunjukkan kecenderungan menurun atau tetap sepanjang waktu tertentu.

Menurut pendapat Vincent Gasperz (2000) strategi peningkatan produktivitas proses bisnis dapat ditempuh antara lain melalui perbaikan proses informasi, perbaikan proses kerja, dan perbaikan proses orang. Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas harus dimulai dari produktivitas individu yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manajer yang ingin meningkatkan produktivitas harus memberi perhatian utama kepada masalah produktivitas individu, sebelum memperhatikan produktivitas dari sumber daya lain, seperti material, energi, modal, mesin, peralatan dan informasi.

Sehubungan dengan produktivitas individu, penelitian ini membuktikan terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas tenaga kerja (petugas ukur) ditinjau dari silang budaya. Hal ini sesuai pendapat C. Kluckhohn bahwa budaya mempengaruhi kekaryaan seseorang (Koentjaraningrat, 1990) yang ujudnya adalah produktivitas. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada diri manusia berdasar pendapat Mucdarsyah Sinungan (1997) yaitu budaya, keahlian, pendidikan, kemampuan dan umur, dengan meninjaunya dari silang budaya, dibenarkan.

Lebih lanjut penelitian ini dapat dipertimbangkan sebagai kontribusi terhadap penelitian Iwan Irawan Wiratmaja dan Ratna Jatnika (1996) pada manajer mengenai umur, pendidikan dan masa jabatan berkenaan dengan kemampuan dan ketrampilan.

Juga terhadap penelitian Ghiselli dan Brown mengenai hubungan kepuasan kerja yang dampaknya pada produktivitas dengan umur, dan penelitian Mah Lok Abdullah (2000) mengenai hubungan kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja dengan produktivitas.

Manajer sebuah organisasi harus menjadikan budaya sebagai agenda dalam manajemen mereka. Manajemen atas keragaman budaya semakin relevan dewasa ini. Budaya harus dipandang mampu memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan produktivitas organisasi.

Permasalahan organisasi dengan pendekatan yang buta budaya serta bentuk-bentuk pengabaian keragaman lainnya adalah pengingkaran variasi pengalaman kehidupan nyata orang serta aspek-aspek yang signifikan dari identitas mereka.

Dalam lingkungan kerja beragam budaya, tidak semua orang termotivasi oleh faktor-faktor yang sama. Untuk meningkatkan produktivitas, manajemen harus memahami motivator-motivator tersebut. Berkenaan dengan budaya motivator tersebut adalah gaya manajemen, pengendalian, daya tarik emosional, pengakuan, hadiah material, ancaman dan nilai-nilai budaya (Farid Elashmawi, Philip R. Harris, 2000).

4. Implikasi Kebijakan

Hasil temuan penelitian ini mempunyai beberapa implikasi. Temuan ini relevan bagi meningkatkan produktivitas terhadap orang-orang dengan latar belakang budaya berbeda.

Petugas ukur terlibat langsung dalam percepatan pelayanan bidang pertanahan. Organisasi yang memberikan pelayanan selalu mendapat tekanan untuk dapat memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan yang baik adalah kualitas dalam produk dan atau layanannya, termasuk transparansi pelayanan. Dalam operasinya hal tersebut sering berjalan kurang efektif.

Kepala Sub Seksi Pengukuran, Pemetaan dan Konversi, Kepala Seksi Pengukuran dan Pendaftaran Tanah, dan Kepala Kantor Pertanahan bertanggung jawab agar tujuan organisasi tercapai. Untuk mengoptimalkan produktivitas petugas ukur, maka para manajer tersebut harus memberi bimbingan dan arahan, baik formal maupun informal.

Dalam penegakkan disiplin, manajer jangan bersikap legalistis dan teknis menerapkan peraturan-peraturan kedisiplinan. Pendekatan budaya diperlukan untuk ini. Juga dalam hal memberi imbalan atas keberhasilan kerja atau saran dan kritik kepada bawahan.

Karyawan yang melihat kesempatan untuk maju akan terangsang lebih produktif. Manajer mempunyai tanggung jawab dalam pengembangan karyawan. Untuk itu manajer harus memotivasi bawahannya mengembangkan diri melalui

berbagai cara dan jalan. Sesuai penelitian William Briggs (1998), manajer harus meningkatkan kemampuan silang budaya. Manajer tidak hanya mendorong tetapi mengembangkan bawahan bergairah secara keseluruhan dalam pekerjaan dengan pendekatan budaya.

5. Limitasi

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu mendapat perhatian. Meskipun dari studi diperoleh hasil yang signifikan, tetapi generalisasi hasil harus dilakukan hati-hati. Hal ini disebabkan karena penelitian dilakukan pada 14 kantor pertanahan yang meskipun sudah ada aturan-aturan yang sama, namun lingkungan kantor dapat mempengaruhi orang per orang dalam organisasi. Selain itu banyaknya jumlah permohonan tiap kantor tidak sama, dan perbedaan tersebut sering sangat tajam.

6. Implikasi Untuk Penelitian Mendatang

Penelitian ini dilakukan terhadap aparat pemerintah pada level pelaksana, sehingga mungkin belum dapat digeneralisir terhadap semua pekerja dari level pelaksana sampai dengan manajer. Oleh karena itu penelitian ini mungkin dapat dikembangkan pada aparat pemerintah tingkat manajer atau, lebih lanjut pada lingkup perusahaan-perusahaan swasta.

DAFTAR REFERENSI

- Abu Ahmadi, *Psikologi Perkembangan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991
- A. Hitt, Michael, et.all, *Manajemen Strategis : Menyongsong Era Persaingan dan Globalisasi*, Erlangga, Jakarta, 1997
- Ansari, Khizar Humayun, June Jackson, *Managing Cultural Diversity at Work*, Gramedia, Jakarta, 1996
- Armstrong, Michael, *A Handbook of Human Resource Management*, Gramedia, Jakarta, 1994
- Aryee, Samuel, et. al., "A Cross-Cultural Test of The Work-Family Interface", *Journal of Management*, July 1999, v 25 i 4, p. 491
- Badan Pertanahan Nasional, *Pendaftaran Tanah di Indonesia*, Bumi Bhakti, Jakarta, 1998
- Bakker SJ., J.W.M., *Filsafat Kebudayaan Suatu Pengantar*, Kanisius, Yogyakarta, 1984
- Briggs, William, "Next for Communicators : Global Negotiation (Business Communication Professionals) (Cover Story)", *Communication World*, Dec 1998, v 16 i 1, p. 12 (3)
- Chi-Ching Yuen, Seok Noi Lee, "Learning Styles and Their Implications for Cross-Cultural Management in Singapore", *The Journal of Social Psychologi*, Oct 1994, v 134 n 5, p.593 (8)
- Chris Chen, "The Diversity Paradox (Personnel Management and Cultural Diversity)", *Personnel Journal*, Jan 1992, v 71 n 1, p. 32 (3)
- Cooper, Donald R., C. William Emory, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 1997
- , *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid II, Erlangga, Jakarta, 1998

- Derderian, Stephanie, "International Success Lies in Cross-Cultural Training (AMA's HR Conference & Expo Preview)", *HR Focus*, April 1993, v 70 n 4, p. 9 (1)
- Djarwanto, PS., *Statistik Non Parametrik*, BPFE, Yogyakarta, 1999
- Easterby-Smith, Mark, Danusia Malina, "Cross-Cultural Collaborative Research : Toward Reflexivity", *Academy of Management Journal*, Feb 1999, v 42 I 1, p. 76 (1)
- Elashmawi, Farid, Philip R. Harris, *Multicultural Management : New Skills for Global Success*, Gramedia, Jakarta, 1999
- Franz Magnis Suseno, *Etika Jawa : Sebuah Analisa Falsafi tentang Kebijaksanaan Hidup Jawa*, Gramedia, Jakarta, 1999
- Frans Mardi Hartanto, "Mengelola Perubahan di Era Pengetahuan", *Makalah*, Studio Manajemen Jurusan Teknik Industri ITB, Bandung, 1999
- Giacalone, Robert A., Jon W. Beard, "Impression Management, Diversity, and International Management (Impression Management and Diversity : Issues for Organizational Behavior)", *American Behavioral Scientist*, March-April 1994, v 37 n 5, p. 621 (16)
- Hodgetts, Richard M., Fred Luthans, "U. S. Multinational's Compensation Strategies for Local Management : Cross-Cultural Implications", *Compensation and Benefits Review*, March-April 1993, v 25 n 2, p. 42 (7)
- Jia Lin Xie, Gary Johns, "Interactive Effects of Absence Cultural Salience and Group Cohesiveness : A Multi-Level and Cross-Level Analysis of Work Absenteeism in the Chinese Context", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, March 2000, v 73 i 1, p.31
- Joniarto Paarung, Wahyono K., "Perbandingan Produktivitas Antar Industri Padat Karya di Jawa Timur", *Proceeding : Forum Komunikasi Penelitian Manajemen di Indonesia 1995*, Studio Manajemen Jurusan Teknik Industri ITB, Bandung, 1996
- Koentjaraningrat, *Pengantar Ilimu Antropologi*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990
- , *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1999

- Light, David A., "Getting The Most Out of Their Experience (Expatriates in Overseas Operations)", *Harvard Business Review*, Nov-Dec 1997, v 75 n 6, p. 20 (1)
- Lonner, Walter J., "Obituary : Ruth H. Munroe (Cultural Scientist)(Obituary)", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, May 1997, v 28 n 3, p. 245 (4)
- Mah Lok Abdullah, "Measurement of The Total Factor Productivity of The Service Sector and Sources of Productivity Growth", *Productivity Journal*, Nordica International Ltd., Hongkong, Summer 1999
- Marquardt, Michael J., Dean W. Engel, "HRD Competences for a Shringking World", *Training & Development*, May 1993, v 47 n 5, p. 59 (6)
- Matthias Aroef, "Manajemen dan Kebudayaan Indonesia", *Proceeding : Forum Komunikasi Penelitian Manajemen di Indonesia 1995*, Studio Manajemen Jurusan Teknik Industri ITB, Bandung, 1996
- Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta, 2000
- Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999
- Mudjahirin Thohir, *Wacana Masyarakat dan Kebudayaan Jawa Pesisiran*, Bendera, Semarang, 1999
- Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia*, Rajawali, Jakarta, 1995
- Nurhajati Ma'mun, Bisma Dewabrata, "Identifikasi Nilai-nilai Budaya Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Sikap Kerja (Studi Kasus : Direktorat Produksi, PT. IPTN)", *Proceeding : Forum Komunikasi Penelitian Manajemen di Indonesia 1995*, Studio Manajemen Jurusan Teknik Industri ITB, Bandung, 1996
- Prefer, Jeffrey, *Keunggulan Bersaing Melalui Manusia*, Binarupa Aksara, Jakarta, 1996
- Rossett, Allison, Terry Bickham, "Diversity Training : Hope, Faith and Cynicism", *Training*, Jan 1994, v 31 n 1, p. 40 (6)

- Siegel, Sidney, *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Gramedia, Jakarta, 1997
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997
- Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1997
- Slamet Sutrisno, *Sorotan Budaya Jawa dan Yang Lainnya*, Andi Offset, Yogyakarta, 1985
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2000
- Solomon, Charlene Marmer, "Managing Today's Immigrants (Includes Related Articles)", *Personnel Journal*, Feb 1993, v 72 n 2, p. 56 (10)
- Stamps, David, "Welcome to America : Watch Out for Cultural Shock (Foreigners Assigned to US) (Includes Related Article on Work Environment) (Cover Story)", *Training*, Nov 1996, v 33 n 11, p. 22 (8)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2000
- Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 1997
- , *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999
- Teagarden, Mary B., et. all., "Toward a Theory of Comparative Management Research : An Idiographic Case Study of The Best International Human Resources Management Project", *Academy of Management Journal*, Oct 1995, v 38 n 5, p. 126 (27)
- T.O. Ihromi (editor), *Pokok-pokok Antropologi Budaya*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1999
- Triguno, *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Golden Terayon Press, Jakarta, 1999
- Vincent Gaspersz, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Gramedia, Jakarta, 2000