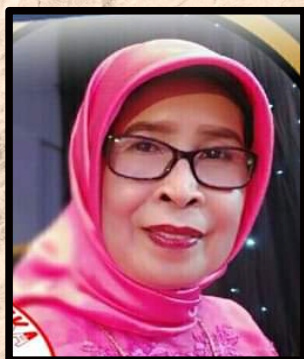




**ARYATI ARFAH**, Selayar, 13 Nopember 1962 anak dari Ayah Arfah dan ibu Hj. Bau Kati. Lulus SDN Tile-Tile Tahun 1973, Lulus SMP Neg I Benteng Selayar Tahun 1976, Lulus SMA Hasanuddin Dan Sekolah Asisten Apoteker (SAA), Tahun 1980, Strata Satu (S1) pada jurusan Studi

Pembangunan Fakultas Ekonomi UMI, lulus Tahun 1986, Strata-2 (S2) Ekonomi Sumberdaya Alam Universitas Hasanuddin, lulus Tahun 1995. Gelar Doktor Ilmu Ekonomi dengan minat Ekonomi Ketenagakerjaan pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang diraih tahun 2011. Pengalaman Kerja, Staf pengajar pada Fakultas Ekonomi UMI Makassar sejak Tahun 1987 sampai sekarang. Tahun 2001-2004 sebagai kepala Perpustakaan UMI, Tahun 2004-2008 sebagai Pembantu Dekan II pada Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI.

**PENERBIT**  
**de la macca**

Jl. Borong Raya Mo. 75A  
Makassar 90233  
Telp. 08114124721 - 08114125721  
posel: gunmonoharto@yahoo.com



PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN  
DI MAKASSAR

Dr. Aryati Arfah

# PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

**Dr. Aryati Arfah**

**PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN  
DI MAKASSAR**

**Dr. Aryati Arfah**

**PENERBIT  
DE LA MACCA  
MAKASSAR**

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN  
DI MAKASSAR  
©Dr. Aryati Arfah

**Penulis:**

Dr. Aryati Arfah

**Desai Cover:**

Mono Goenawan

**Penerbit:**

De La Macca (Anggota IKAPI)

Jln.Borong Raya No.75 A Makassar

Telp. 08114125721 -08114124721

Cetakan 1, 2019

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

Isi buku ini, baik sebagian maupun keseluruhannya, dilarang diperbanyak dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis, kecuali dalam hal pengutipan untuk keperluan artikel atau karangan ilmiah.

ISBN 978 602 263 166 8

**Sanksi Pelanggaran Hak Cipta**

Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun tentang Hak Cipta

**Lingkup Hak Cipta**

**Pasal 2 :**

1. Hak Cipta merupakan hak eksklusif bagi pencipta dan pemegang Hak Cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan yang menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Ketentuan Pidana**

**Pasal 72 :**

1. Barang siapa dengan sengaja atau tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat satu (1) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan / atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah)
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).



# KATA PENGANTAR

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

Dalam tulisan ini disajikan: bahasan tentang latar belakang, masalah yang bersumber dari adanya fenomena dan kesenjangan hasil temuan penelitian tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas sehingga dirumuskan masalah penelitian.

Kemudian telaah pustaka dan telaah empiris yang menuntun peneliti untuk dapat mengembangkannya. Mengemukakan tentang kerangka konseptual yang dikembangkan dari model teoritikal dasar menjadi model hipotetik yang berisi tiga hipotesis penelitian yang diuji melalui serangkaian proses penelitian. Menyajikan metode penelitian, jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber dan metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji validitas dan reliabilitas dan analisa data. Menyajikan hasil penelitian dan pembahasannya, kesimpulan dan saran.

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam tulisan ini, dikarenakan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

*Malang, Agustus 2011*

**Penulis**

# DAFTAR ISI

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| <b>KATA PENGANTAR</b>                         | <b>i</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b>                             | <b>ii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b>                           | <b>vi</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b>                          | <b>x</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b>                        |           |
| <br>                                          |           |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>                     | <b>1</b>  |
| Latar Belakang                                | 1         |
| Perumusan Masalah                             | 18        |
| Tujuan Penelitian                             | 20        |
| Manfaat Penelitian                            | 21        |
| <br>                                          |           |
| <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>               | <b>23</b> |
| Kajian Peneliti Terdahulu                     | 23        |
| Pengertian Produktivitas                      | 25        |
| Pengukuran Produktivitas                      | 25        |
| Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas | 36        |
| Kesehatan                                     | 38        |
| Masa Kerja                                    | 40        |
| Umur                                          | 42        |
| Jumlah Tanggungan                             | 43        |
| Pendidikan                                    | 44        |
| Upah                                          | 47        |
| Lingkungan Kerja                              | 49        |
| Kebijakan Pemerintah                          | 51        |
| Pengertian Etnis                              | 56        |
| Budaya Siri bagi Etnis Bugis                  | 57        |
| Budaya Siri bagi Etnis Makassar               | 59        |
| Budaya Siri bagi Etnis Toraja                 | 61        |

|                                                |            |
|------------------------------------------------|------------|
| Budaya Siri dan Etos Kerja                     | 63         |
| Teori Penawaran Tenaga Kerja                   | 66         |
| Gender                                         | 71         |
| Pengertian Gender                              | 74         |
| Teori Gender                                   | 74         |
| Ekonomi Rumah Tangga                           | 77         |
| Pengertian Industri                            | 80         |
| <b>BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN</b> | <b>84</b>  |
| Kerangka Konsep                                | 84         |
| Hipotesis                                      | 90         |
| <b>BAB IV. METODE PENELITIAN</b>               | <b>91</b>  |
| Rancangan Penelitian                           | 91         |
| Tempat dan Waktu Penelitian                    | 91         |
| Populasi dan Sampel                            | 92         |
| Metode Pengumpulan Data                        | 95         |
| Variabel Penelitian dan Pengukurannya          | 96         |
| Berdasarkan Sifat Pengukurannya                | 96         |
| Berdasarkan Sifat Interaksinya                 | 96         |
| Defenisi Operasional variabel                  | 97         |
| Uji Validitas Variabel Laten                   | 100        |
| Uji Reliabilitas                               | 101        |
| Analisa Data                                   | 101        |
| Analisa Kuantitatif                            | 102        |
| Pengujian Koefisien Secara Simultan            | 103        |
| Pengujian Koefisien Secara Individu.(Parsial   | 103        |
| Uji Asumsi Klasik                              | 103        |
| <b>BAB V. HASIL PENELITIAN Dan PEMBAHASAN</b>  | <b>105</b> |
| Gambaran Umum Daerah dan Obyek Penelitian      | 105        |
| Gambaran Umum Etnis Bugis, Makassar dan Toraja | 107        |
| Perempuan Etnis Bugis                          | 108        |
| Perempuan Etnis Makassar                       | 110        |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

|                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Perempuan Etnis Toraja                                                                               | 110 |
| Karakteristik Responden pada Industri Kecil                                                          | 111 |
| Reliabilitas Alat Ukur                                                                               | 120 |
| Validitas Alat Ukur                                                                                  | 121 |
| Uji Asumsi Klasik                                                                                    | 122 |
| Analisis Diskrifi Variabel Laten pada Industri Kecil                                                 | 125 |
| Analisa Regresi Berganda pada Industri Kecil                                                         | 130 |
| Karakteristik Responden pada Industri Menengah                                                       | 133 |
| Analisis Diskripsi Variabel Laten pada Industri Menengah                                             | 142 |
| Analisa Regresi Berganda pada Industri Menengah                                                      | 184 |
| Karakteristik Responden Industri Besar                                                               | 151 |
| Analisis Diskripsi Variabel Laten industri Besar                                                     | 159 |
| Analisis Regresi Berganda Pada Industri Besar                                                        | 164 |
| Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita antar Industri<br>Kecil, Industri Menengah dan Industri Besar | 168 |
| Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita<br>Berdasarkan Etnis                                          | 169 |
| Pembahasan Variabel yang Berpengaruh Terhadap<br>Produktivitas Pekerja Wanita                        | 170 |
| Pengaruh Kesehatan Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita                                             | 171 |
| Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita                                            | 175 |
| Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita                                            | 177 |
| Pengaruh Umur Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita                                                  | 180 |
| Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Produktivitas<br>Pekerja Wanita                                  | 181 |
| Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita                                            | 184 |
| Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita                                                  | 187 |
| Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas<br>Pekerja Wanita                                   | 190 |
| Pengaruh Kebijakan Pemerintah Terhadap<br>Produktivitas Pekerja Wanita                               | 194 |
| Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara                                                        |     |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

|                                                      |            |
|------------------------------------------------------|------------|
| Industri Kecil, Industri Menengah dan Industri Besar | 197        |
| Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita               |            |
| Antara Etnis Bugis, Makassar dan Toraja              | 200        |
| Temuan penelitian                                    | 203        |
| Kontribusi Penelitian                                | 204        |
| Kontribusi Teoritis                                  | 204        |
| Kontribusi Praktis                                   | 206        |
| Keterbatasan Penelitian                              | 207        |
| <b>VI. KESIMPULAN Dan SARAN</b>                      | <b>209</b> |
| Kesimpulan                                           | 209        |
| Saran                                                | 211        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                                | <b>214</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                                      |            |



## DAFTAR TABEL

- 1.1 Banyaknya Usaha, Tenaga Kerja Serta Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia 2003-2006
- 1.2 Angka Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Menurut Kelompok Umur di Indonesia Tahun 2007 – 2009 (dalam
- 1.3 Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja, Jumlah Perusahaan Serta Produktivitas pada Sektor Industri di Makassar 2005-2008
- 2.1 Perbandingan Model Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja wanita
- 4.1 Jumlah Populasi dan Sampel pada Industri Kecil, Menengah dan Besar
- 5.1 Jumlah Responden pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.2 Jumlah Hari Sakit yang Dialami Responden pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.3 Masa kerja Responden pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.4 Umur Responden pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.5 Jumlah Tanggungan Responden pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.6 Tingkat Pendidikan Responden pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.7 Tingkat Upah Responden pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.8 Produktivitas Responden pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.9 Nilai Cronbach's Alpha Variabel Laten
- 5.10 Uji Validitas Instrumen Penelitian
- 5.11 Kategori Nilai Rata-Rata Variabel dan Indikatornya

- 5.12 Diskripsi Variabel Etos Kerja dan Indikatornya
- 5.13 Etos Kerja Responden Berdasarkan Etnis pada Industri Kecil Tahun 2010
- 5.14 Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja dan Indikatornya
- 5.15 Persepsi Responden Terhadap lingkungan kerja Berdasarkan Etnis pada Industri Kecil Tahun 2010
- 5.16 Diskripsi Variabel Kebijakan Pemerintah Dan Indikatornya
- 5.17 Persepsi Responden Terhadap kebijakan Pemerintah Berdasarkan Etnis pada Industri Kecil Tahun 2010
- 5.18 Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita pada Industri Kecil
- 5.19 Jumlah Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.20 Jumlah Hari Sakit yang Dialami Responden pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.21 Masa kerja Responden pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.22 Umur Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.23 Jumlah Tanggungan Responden pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.24 Tingkat Pendidikan Responden pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis tahun 2010
- 5.25 Tingkat Upah Responden pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.26 Produktivitas Responden pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.27 Kategori Nilai Rata Rata (mean) Variabel dan Indikatornya
- 5.28 Diskripsi Variabel Etos Kerja dan Indikatornya
- 5.29 Etos Kerja Responden pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.30 Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja dan Indikatornya

- 5.31 Persepsi Responden Terhadap lingkungan Kerja Berdasarkan Etnis Pada Industri Menengah Tahun 2010
- 5.32 Diskripsi Varibel Kebijakan Pemerintah dan Indikatornya
- 5.33 Persepsi Responden Terhadap kebijakan Pemerintah Berdasarkan Etnis pada Industri Menengah Tahun 2010
- 5.34 Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita
- 5.35 Jumlah Responden Pekerja Wanita pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.36 Jumlah Hari Sakit yang Dialami Responden pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.37 Masa kerja Responden pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.38 Umur Responden pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.39 Jumlah Tanggungan Responden pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.40 Tingkat Pendidikan Responden pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.41 Tingkat Upah Responden pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.42 Produktivitas Responden pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.43 Kategori Nilai Rata Rata (Mean) Variabel dan Indikatornya
- 5.44 Diskripsi Variabel Etos Kerja dan Indikatornya
- 5.45 Etos Kerja Responden Berdasarkan Etnis pada Industri Besar Tahun 2010
- 5.46 Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja dan Indikatornya
- 5.47 Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.48 Diskripsi Varibel Kebijakan Pemerintah dan Indikatornya
- 5.49 Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010

- 5.50 Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita
- 5.51 Tingkat Produktivitas Etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada Industri Kecil, Industri Menengah dan Industri Besar Tahun 2010
- 5.52 Hasil Pengujian Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Industri Kecil, Menengah dan Besar Tahun 2010 di Makassar
- 5.53 Hasil Pengujian Perbedaan Produktivitas pekerja wanita Antara Industri kecil, Menengah dan Besar Tahun 2010 di Makassar
- 5.54 Hasil Pengujian Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Berdasarkan Etnis Tahun 2010
- 5.55 Rata Rata Indeks Produktivitas Pada Industri Kecil, Menengah dan Besar Tahun 2010
- 5.56 Rata Rata Indeks Produktivitas Pekerja Wanita Etnis Bugis, Makassar dan Toraja Tahun 2010

# DAFTAR GAMBAR

- 2.1 Produktivitas Rata-Rata dan Produktivitas Marginal
- 2.2 Penurunan Kurve Penawaran Tenaga Kerja
- 3.1 Peningkatan Produktivitas Karyawan
- 3.2 Kerangka Pemikiran Teoritis Hubungan Antar Variabel

# BAB I

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

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

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

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

Dengan demikian nampak bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan

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

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

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

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



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

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

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

Sementara itu berdasarkan IMD World Competitiveness Year Book tahun 2009, daya saing Indonesia berada di peringkat 42 dimana sebelumnya Indonesia menduduki peringkat 51 di antara 57 negara yang dinilai. Pada tahun 2010 daya saing Indonesia menduduki peringkat 35 dari 58 negara yang disurvei. Peringkat daya saing Indonesia berada di bawah Singapore, Malaysia dan Thailand.

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

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

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

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

| Skala Industri               | Satuan | 2003<br>(000) | 2004<br>(000) | 2005<br>(000) | 2006<br>(000) |
|------------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1. Unit Usaha                |        |               |               |               |               |
| 1) Industri kecil            | Unit   | 2.642         | 2.672         | 2.554         | 3.194         |
| 2) Industri Menengah & Besar | Unit   | 20            | 21            | 21            | 30            |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

|                              |        |         |         |         |         |
|------------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 2.Tenaga Kerja               |        |         |         |         |         |
| 1) Industri kecil            | Orang  | 6.364   | 6.548   | 6.113   | 7.817   |
| 2) Industri Menengah & Besar | Orang  | 4.274   | 4.325   | 4.227   | 4.756   |
| 3. Produktivitas             |        |         |         |         |         |
| 1) Industri kecil            | Rupiah | 13.550  | 15.520  | 19.830  | 27.300  |
| 2) Industri Menengah & Besar |        | 196.260 | 227.970 | 257.580 | 271.790 |

*Sumber: Profil Industri 2006*

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

Sejalan dengan perkembangan perekonomian Indonesia, jumlah tenaga kerja semakin meningkat, termasuk tenaga kerja wanita yang semakin meningkat pula dalam keterlibatannya sebagai tenaga kerja. Tercatat pada tahun 2006, angkatan kerja wanita yang bekerja hanya sebesar 48,08 %; pada tahun 2007 sebesar 50,25 %;

pada tahun 2008 persentase tersebut meningkat menjadi 51,08% dan terus meningkat pada tahun 2009 sebesar 51,77% (BPS Sakernas, 2009).

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

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

Peranan tenaga kerja wanita sangat dibutuhkan dapat dilihat dari banyaknya tenaga wanita yang direkrut sebagai pekerja pada berbagai perusahaan industri manufaktur dan berbagai perusahaan yang berskala besar, menengah dan kecil. Alasan klasik banyaknya perusahaan tertarik untuk merekrut tenaga kerja wanita dikarenakan wanita mampu meminimalkan adanya resiko perusahaan dibandingkan dengan tenaga kerja pria. Disamping itu bahwa wanita memiliki keunggulan dalam hal ketelatenan dan ketelitian di dalam menjalankan berbagai pekerjaan produksi pada perusahaan industri. Tetapi pekerja wanita dihadapkan pada kenyataan bahwa produktivitas wanita dalam usahanya berpartisipasi diluar rumah

dibatasi oleh sektor domestiknya, sehingga mempengaruhi wanita untuk memasuki berbagai jenis pekerjaan yang ada dipasar kerja (Sumarsono, 2009).

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

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

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

*Sumber: BPS Sakernas, 2009*

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

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

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

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

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

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

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

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

Disisi lain, kondisi jasmani yang kurang sehat tetap memungkinkan orang bekerja tapi dengan tingkat produktivitas yang rendah .

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

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

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



mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif (Semmaila, 2008) namun menurut Troena (1996) jumlah tanggungan berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas.

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

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

yang lebih besar pada industri manufaktur di satu tahun tertentu tidak memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas di dalam periode tahun berikutnya (Sakamoto, 2008).

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

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

Propinsi Sulawesi Selatan, berdasarkan hasil Sakernas 2007, memiliki penduduk usia kerja sebanyak 5.423.403 yang terdiri laki laki sebanyak 2.595.613 atau 47,86 % dan wanita sebanyak 2.827.790 jiwa atau 52,14 %. Keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi terus memperlihatkan peningkatan dan ini menyentuh semua sektor, bahkan sampai ke bidang-bidang yang selama ini banyak didominasi laki laki. Meningkatnya jumlah wanita sebagai tenaga

kerja juga menunjukkan adanya perubahan nilai yang memberi peluang pada wanita untuk berpindah dari ranah domestik ke ranah produktif yaitu dari ranah yang tidak menghasilkan pendapatan ke ranah yang menghasilkan pendapatan (Disnakertrans, 2008).

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

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

Kehadiran industri kecil, menengah dan besar memberikan alternatif baru dalam membuka kesempatan kerja bagi wanita, namun untuk dapat bekerja diperlukan keterampilan untuk memungkinkan penggunaan tenaga kerja wanita secara produktif dan efisien. Meningkatnya peluang kerja bagi wanita terutama pada sektor industri dapat ditafsirkan sebagai akibat dari, pertama, karena banyak industri yang menuntut ketelitian dan ketekunan serta sifat sifat lain yang biasanya dimiliki wanita; yang kedua, kondisi yang dituntut oleh tenaga kerja wanita lebih ringan dari pada tenaga kerja pria sehingga memberikan keuntungan yang lebih besar bagi pengusaha. Wanita dalam keputusannya untuk turut berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja selain dipengaruhi oleh status perkawinan juga dipengaruhi faktor usia, pendidikan, dan pendapatan. Masalah utama dari pekerja wanita adalah latar belakang sosial ekonomi

yang rendah sehingga wanita terpaksa harus bekerja (Istifadah 2004). Selain itu keterlibatan wanita juga disebabkan karena adanya jumlah tanggungan keluarga serta keinginan membantu peningkatan pendapatan keluarga. Dipilihnya tenaga kerja wanita dalam penelitian ini adalah karena pertimbangan besarnya potensi tenaga kerja wanita di sektor industri dan selain itu juga karena juga peranannya dalam pembentukan ekonomi keluarga .

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

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

| Uraian                               | 2005          | 2006          | 2007          | 2008          |
|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Industri Menengah &amp; Besar</b> |               |               |               |               |
| Jumlah Tenaga Kerja                  | 11.980        | 12.742        | 13.209        | 13.515        |
| Jumlah Perusahaan                    | 260           | 284           | 304           | 322           |
| Nilai Produksi (Rp 000)              | 1.805.451.041 | 2.071.507.278 | 2.248.285.903 | 2.456.095.999 |
| Produktivitas TK                     | 150.705.429   | 162.573.165   | 170.208.638   | 181.731.113   |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

|                         |             |             |             |             |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Industri Kecil</b>   |             |             |             |             |
| Jumlah Tenaga Kerja     | 32.925      | 33.220      | 33.048      | 33.907      |
| Jumlah Perusahaan       | 4.392       | 4.463       | 4.559       | 4.630       |
| Nilai Produksi (Rp 000) | 620.350.902 | 637.975.323 | 669.897.050 | 694.823.661 |
| Produktivitas T K       | 18.841.333  | 19.204.555  | 19.408.970  | 20.492.041  |

*Sumber : Dinas Perindag Makassar, 2009*

Tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi pada industri kecil lebih disebabkan karena karakteristik usahanya mempunyai karakter yang berbeda dengan perusahaan yang berskala besar misalnya: (1) kegiatan usahanya bersifat informal, (2) skala usahanya yang relatif terbatas atau kecil, (3) dikelola oleh keluarga, (4) pengalaman bisnis sederhana, (5) modal yang digunakan kecil, dan (6) bersifat padat karya, cenderung tumbuh secara berkelompok menurut jenisnya atau berbentuk sentra dan berakar dari bakat keterampilan atau bakat seni masyarakat. Namun demikian tingkat penyerapannya cukup tinggi dan dibarengi dengan peningkatan produktivitas walaupun dengan jumlah yang sangat kecil terutama pada industri kecil. Jika dibandingkan dengan industri menengah dan industri besar umlah tenaga kerja yang terserap lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri kecil tapi dalam hal produktivitas tenaga kerja industri menengah dan industri besar memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan Tabel 1.3 pada tahun 2008 jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri menengah dan besar sebesar 15.515 orang dengan tingkat produktivitas Rp 181.731.113 pertahun sedangkan pada industri kecil pada tahun yang sama jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 33.907 orang tapi dengan tingkat produktivitas sebesar Rp 20.492.041. hal ini yang mendorong penulis untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan adanya perbedaan tersebut.

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

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

Kota Makassar memiliki tiga etnis (golongan) yaitu etnis Bugis, Makassar dan Toraja yang terikat oleh kesamaan identitas budaya yang berupa konsep "*Siri*", dimana konsep ini mengatur bagaimana seharusnya orang berperilaku dalam membangun tatanan kehidupan sosial yang memungkinkan seseorang dapat menjalankan perannya sesuai dengan kedudukan yang telah dilegitimasi masyarakat. "*Siri*" dalam konteks kekinian adalah kesadaran akan harga diri, kehormatan dan martabat manusia yang harus dipahami secara

luas sebagai budaya yang menggerakkan dinamika kehidupan sosial (Mattulada, 2009). Sistem sosial yang tumbuh dalam masyarakat sebagai makna dari “*siri*” menyebabkan pemaknaan tiap masyarakat terhadap suatu jenis pekerjaan berbeda-beda. Oleh karena itu dalam upaya peningkatan daya saing, dinamika serta produktivitas tinggi maka konsep ‘*siri*’ perlu didekonstruksi menjadi etos kerja, sehingga “*siri*” tidak sekedar menjadi sebuah nama tetapi benar-benar menjadi daya dorong dalam upaya peningkatan produktivitas (Hamid, 2009). Dalam konteks masyarakat Bugis Makassar terjadi ketimpangan peran antara perempuan dengan laki-laki. Pada satu sisi perempuan sangat dihormati tetapi pada sisi lain perempuan ditempatkan menjadi subordinat. Sesuai dengan falsafah Bugis Makassar, ranah perempuan hanya mencakup wilayah dirumah yang berarti bahwa peran perempuan lebih banyak pada area domestik sedangkan laki-laki menjadi pencari nafkah utama. Peran perempuan ditekankan harus bisa memelihara dirinya agar terhindar dari rasa malu, harus bisa memasak dan melaksanakan tugas-tugas rumah tangga, mengatur keuangan rumah tangga, menjadi partner yang baik bagi suami. Jadi perempuan harus selalu berhubungan dengan peran domestiknya.

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

satu sangat dominan ( $IP < 1$ ) yaitu 77,9 % di pabrik permen dan 81,2 % di pabrik rokok; (3) Penelitian yang dilakukan oleh Troena (1996) dengan obyek penelitian tenaga kerja wanita pada pabrik rokok kretek di Jawa Timur mendapati bahwa rata rata tingkat indeks produktivitas adalah sebesar 0,93 ( $IP = 0,93$  )

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

### **Perumusan Masalah**

Tenaga kerja adalah salah satu unsur yang esensial bagi perusahaan industri dan karena adanya sifat esensial tersebut maka seringkali penggunaan tenaga kerja menjadi tidak manusiawi, karena perusahaan senantiasa mempertimbangkan dan mengambil suatu keputusan yang menguntungkan perusahaan. Sektor industri memiliki tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Demikian pula jumlah pekerja wanita yang terserap adalah cukup tinggi, namun memiliki produktivitas yang rendah. Rendahnya tingkat produktivitas pekerja wanita disebabkan antara lain oleh rendahnya tingkat pendidikan dan ini nampak pada jumlah jam kerja yang digunakan. Berdasarkan data Sakernas 2007, pekerja wanita memiliki jumlah jam kerja  $< 35$  jam perminggu sebesar 50,27 % dan jam kerja  $> 35$  jam sebesar 49,73 %. Kondisi ini menggambarkan bahwa wanita telah memiliki kemampuan untuk memanfaatkan waktu secara optimal, namun diperlukan adanya kebijakan yang memperhatikan kebutuhan wanita sesuai dengan kodratnya seperti pekerja yang sedang haid, apalagi hamil dan menyusui maka sangat diharapkan adanya kesadaran bersama bahwa pekerja wanita perlu mendapatkan haknya untuk menjalankan perannya sebagai



wanita, dengan tetap memberi kesempatan melaksanakan peran produktifnya untuk tetap bekerja (Disnakertrans 2008).

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

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

Keadaan ekonomi yang berat serta tingkat penghasilan keluarga yang rendah mendorong wanita untuk bekerja. Wanita memiliki upah rata rata lebih rendah dari pria, karena pekerja wanita pada umumnya memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Namun demikian tingkat produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat upah tapi juga dipengaruhi faktor lain seperti: kesehatan, masa kerja, pendidikan, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah yang melindungi hak hak pekerja. Belum adanya jaminan sosial tenaga kerja nasional membawa konsekuensi bahwa hanya sebagian kecil penduduk yang menerima tunjangan di hari tua yaitu pegawai negeri dan sebagian pegawai swasta. Di

Makassar, tenaga kerja yang terdaftar program Jamsostek baru tercatat 125 ribu orang. Hal ini disebabkan belum tersebar luasnya manfaat dari produk yang dikeluarkan Jamsostek karena masih lemahnya koordinasi antara PT. Jamsostek dengan pihak pemerintah daerah setempat, yaitu Disnaker Makassar sehingga pelaku usaha kurang percaya untuk mendaftarkan tenaga kerja mereka. Belum adanya jaminan sosial berupa tunjangan hari tua ini membawa konsekwensi bahwa agar pekerja dapat mencukupi kebutuhan keperluan sehari-hari, mereka tetap harus bekerja walaupun telah memasuki usia pensiun. Beranjak dari identifikasi tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

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

### **Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), demografi (umur, jumlah

tanggungan), sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah terhadap produktivitas pekerja wanita etnis Bugis, Makassar dan Toraja pada sektor industri kecil, industri menengah dan industri besar di kota Makassar.

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

### **Manfaat Penelitian**

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

- 1. Bagi Ilmu pengetahuan.**

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

- 2. Bagi Industri.**

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

- 3. Bagi Pemerintah**

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



## BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

### Kajian Peneliti Terdahulu

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

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

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

demikian juga dalam penelitian Bloom (2001) menemukan bahwa kesehatan pekerja mempengaruhi produktivitas, kondisi jasmani yang kurang sehat tetap memungkinkan orang bekerja tapi dengan produktivitas yang rendah. Individu yang sehat cenderung energik secara fisik dan mental dan lebih tangguh sehingga kecil kemungkinannya untuk mengalami hal-hal yang menghalangi bekerja.

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

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

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

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

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

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

### **Pengertian produktivitas**

Perkataan produktivitas muncul untuk pertama kali pada tahun 1776 dalam suatu makalah yang disusun oleh sarjana ekonomi Perancis bernama Quesnay (pendiri aliran Physiokrat). Tetapi menurut Walter Aigner dalam karyanya "*Motivation and Awareness*",

filosofi dan spirit dari produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna dan produktivitas adalah keinginan (*will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

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

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



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

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

$$\text{Produktivitas} = \text{Output} / \text{Input}$$

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

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

### **Produktivitas Kerja**

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

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

mencapai tujuan perusahaan. Penilaian produktivitas kerja dilakukan dengan mengacu kepada pencapaian hasil kerja dari tugas pokok dan fungsi yang diwewenangkan.

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

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

Berbagai tinjauan konsep dalam produktivitas ketenaga kerjaan di atas, dalam dunia kerja menunjukkan bahwa istilah produktivitas merupakan istilah lazim yang digunakan untuk mengukur hasil kerja yang dicapai atas segala bentuk kegiatan yang dilaksanakan dalam mencapai tujuan. Hidayat (1986) menyatakan bahwa untuk mencapai yang kita inginkan, terlebih dahulu harus ada upaya berupa pengorbanan. Tanpa masukan (*input*) tak dapat diperoleh keluaran (*output*). Secara sederhana dan teknis pengertian produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan

yang terpakai. Kalau dalam rasio tersebut masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran ikut diperhitungkan sebagai masukan hanya sebagian saja maka disebut produktivitas parsial.

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

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

$$PR = PT : P \text{ dan } PM = dPT : dP$$

Keterangan:

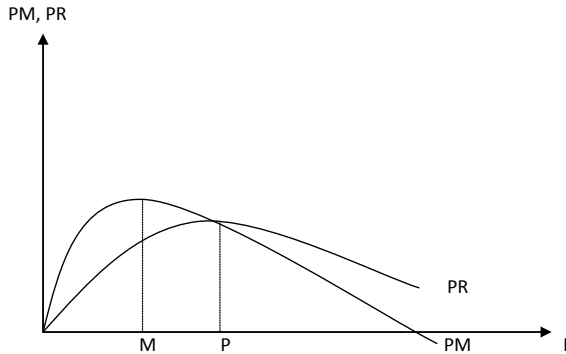
PR : produksi rata-rata (average product)

PM : produksi marginal (marginal product)

PT : produksi total (total production)

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

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



**Gambar 2.1 Produktivitas Rata-rata dan Produktivitas Marginal**

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

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

Dalam kerangka ekonomi makro, sering konsep produktivitas dikaitkan dengan harga output, yaitu konsep produktivitas dalam arti produktivitas rata-rata, dikalikan dengan

harga output. Produktivitas dalam analisis makro, merupakan pengukuran empiris hasil produksi. Hal ini berbeda dengan produktivitas dalam analisis ekonomi mikro, yang memandangnya sebagai kemampuan maksimal dalam menghasilkan output. Produktivitas dalam analisis makro tersebut adalah produktivitas dalam arti analisis mikro yang telah digabung dengan angka efisiensi penggunaan kemampuan tersebut.

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

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

Dalam berbagai referensi terdapat beberapa pengelompokan mengenai produktivitas, yaitu:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah rasio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).

2. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari 3 faktor esensial yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

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

### **Pengukuran Produktivitas**

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

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

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

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

## **Model Pengukuran Produktivitas Berdasarkan Pendekatan Rasio Output/Input**

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

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

Meskipun sering mengajukan definisi yang berbeda tentang produktivitas, namun definisi itu harus mengaitkan produktivitas secara langsung dengan aspek-aspek kualitas, efektifitas, dan efisiensi. Dalam hal ini produktivitas harus didefinisikan sebagai rasio antara efektifitas pencapaian pada tingkat kualitas tertentu (output) dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya (input). Dengan demikian sebelum melakukan pengukuran produktivitas pada sistem apa saja, terlebih dahulu harus dirumuskan secara jelas output apa yang diharapkan dari sistem itu dan sumber-sumber daya (input) apa saja yang akan dipergunakan dalam proses sistem tersebut untuk menghasilkan output itu. Dengan



demikian pengukuran produktivitas harus mampu mencerminkan performansi dari sistem itu berkaitan dengan transformasi nilai tambah dari input menjadi output.

### **Model Pengukuran Produktivitas Berdasarkan Pendekatan Angka Indeks**

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

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

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

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

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

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

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

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

Simanjuntak (1985), mengemukakan bahwa faktor manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, karena produktivitas dari faktor sarana atau faktor lainnya tergantung pada kemampuan tenaga kerja manusia

yang memanfaatkannya. Dalam hal demikian maka umur, pendidikan dan pengalaman tenaga kerja merupakan faktor yang dimungkinkan dapat mempengaruhi produktivitas.

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

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

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

Simanjuntak (2000) menambahkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Yang pertama adalah menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang diukur dengan pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kebugaran jasmani. Yang kedua adalah sarana pendukung, yaitu lingkungan kerja dan kondisi kerja. Yang ketiga adalah supra sarana yang mencakup hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah.

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

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

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

Dari berbagai pandangan yang dikemukakan, ternyata faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah demikian luas. Untuk tujuan mencapai pertumbuhan suatu industri perlulah mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Dalam analisis kuantitatif, walaupun demikian berbagai pendapat tentang banyaknya variabel yang mempengaruhi, namun sangat tergantung kepada data yang tersedia. Variabel yang dibahas dalam tulisan ini yaitu: status kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah. Ke sembilan variabel tersebut diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, penjelasan masing masing variabel sebagai berikut.

## **Kesehatan**

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

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

Kualitas fisik manusia mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja dalam melakukan suatu kegiatan. Untuk pekerja di Indonesia rata-rata memerlukan 42 jam seminggu untuk bekerja atau kurang lebih 8 – 10 jam sehari. Jumlah waktu kerja yang panjang ini, mendorong tenaga kerja untuk mencukupi sebagian masukan gizinya di tempat kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesehatan merupakan inti dari kesejahteraan. Kesehatan merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Oleh karena itu kesehatan dapat dilihat sebagai komponen pertumbuhan dan pembangunan yang vital sebagai input fungsi produksi. Pindus dkk.

(2000), Schultz (2002) dan Bloom dkk. (2001) telah menunjukkan bahwa kesehatan pekerja mempengaruhi produktivitas, kondisi jasmani yang kurang sehat tetap memungkinkan orang bekerja tapi dengan produktivitas yang lebih rendah. Individu yang lebih sehat cenderung untuk secara energetik, secara fisik dan mental dan lebih tangguh sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami hal hal yang bisa menghalangi dia untuk bekerja. Bloom dan Canning (2003) mengatakan rendahnya produktivitas di kebanyakan Negara berkembang juga bersumber dari lemahnya kekuatan dan kesehatan fisik para pekerja yang merupakan akibat dari rendahnya tingkat pendapatan. Dengan pendapatan yang serba pas pasan tentu saja sangat sulit bagi mayoritas penduduk Dunia Ketiga untuk membeli dan mengkomsumsi makanan yang sehat dan padat gizi. Todaro dan Smith (2006) menyatakan produktivitas yang rendah di banyak negara berkembang ternyata berhubungan langsung dengan kelesuan fisik dan ketidak sanggupannya para pekerja baik secara fisik maupun emosional untuk menahan tekanan tekanan persaingan dalam lingkungan kerja mereka sehari hari. Produktivitas yang rendah akan menyebabkan ketidakmampuan dalam penyediaan makanan bergizi yang dapat menyebabkan rendahnya kapasitas untuk bekerja sehingga produktivitas menjadi semakin rendah.

### **Masa Kerja**

Semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan (akan mengalami penurunan pada jumlah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan). Individu dengan masa kerja yang lebih lama dapat menyelesaikan jumlah barang yang sama dengan waktu yang lebih sedikit, atau dengan waktu yang sama dapat menyelesaikan jumlah unit barang yang lebih banyak. Masa kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan dengan pekerjaan tertentu yang mengandung pengertian yang mengacu pada lamanya bekerja. Lamanya seseorang bekerja pada pekerjaan

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

Chung (1999) dalam penelitiannya yang menggunakan teori modal manusia mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan investasi penting dalam peningkatan produktivitas. Peningkatan gaji para pekerja secara berkala berdasarkan pada pengalaman kerja para pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika pekerja bekerja selama 15 tahun, peningkatan upah secara akumulatif sebesar 21,6% dan bagi pekerja yang bekerja selama 30 tahun akan didapatkan peningkatan upah secara akumulatif sebesar 56,2%. Hasimoto & Raisin (1999) melakukan penelitian terhadap variasi penjas upah dengan melibatkan variabel senioritas, pengalaman kerja, umur pendidikan dan serikat pekerja menemukan bahwa semua variabel penjas memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan upah dan produktivitas pekerja.

Heywood (2000), dalam penelitiannya mengenai determinan upah yang melibatkan variabel, konsentrasi industri, pendidikan dan pengalaman kerja, ras dan senioritas menemukan bahwa semua

variabel penjelas menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap upah dan meningkatkan produktivitas. Fied & Wolf (2003) dan Budhayani (2008) menunjukkan adanya adanya hubungan yang positif dan signifikan antara masa kerja dengan produktivitas.

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

## **Umur**

Hubungan antara umur dan kinerja merupakan sebuah isu yang makin penting sekurang-kurangnya karena 3 alasan, yaitu: (1) Ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia; (2) Adanya realita bahwa angkatan kerja makin menua; (3) Kebanyakan pekerja dewasa ini tidak lagi harus pensiun pada umur 70 tahun (Robinson, 2001).

Semakin tua seseorang maka semakin kecil kemungkinannya akan berhenti dari pekerjaan. Ada usaha untuk mengasumsikan bahwa umur juga berhubungan terbalik dengan kemangkiran. Umumnya karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah dari pada karyawan muda. Bagaimana hubungannya dengan produktivitas. Ada keyakinan yang meluas bahwa produktivitas merosot dengan makin tuanya seseorang. Sering diandaikan keterampilan secara individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Llewelyn (1999) yang menunjukkan bahwa umur mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap produktivitas yang berarti bahwa semakin



tua maka produktivitas akan mengalami penurunan, namun hasil penelitian lain (yaitu Budhyani 2008) menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara umur dan produktivitas artinya semakin tua seseorang maka produktivitas akan semakin meningkat. Sejumlah kualitas positif di bawah orang tua ke dalam pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Namun pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Studi-studi mengenai hubungan antara umur dan keluar masuknya karyawan menyimpulkan bahwa makin tua umur makin kecil kemungkinannya berhenti dari pekerjaan, karena semakin tua pekerja makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka. Ada asumsi bahwa umur berhubungan terbalik dengan kemangkiran. Pekerja yang lebih tua mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih rendah dibandingkan umur yang lebih muda, tetapi untuk kemangkiran terpaksa misalnya gangguan kesehatan, maka tingkat kemangkiran umur tua lebih tinggi. Selain itu semakin tua umur seseorang maka kebutuhan orang semakin menurun. Umumnya pada umur lanjut, kemampuan kerja otot semakin menurun terutama bagi pekerja berat. Kapasitas fisik tenaga kerja seperti penglihatan, pendengaran, dan kecepatan reaksi cenderung menurun setelah umur 30 tahun atau lebih. Hal ini mempengaruhi produktivitas maksimal tenaga kerja yang bersangkutan.

### **Jumlah Tanggungan**

Jumlah tanggungan yang dimiliki oleh seorang individu menuntut untuk bekerja keras dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Wilbert (2001) menyatakan seorang pekerja merasa terbebani dengan adanya jumlah tanggungan. Makin banyak jumlah tanggungan maka makin dituntut untuk bekerja keras dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, artinya bahwa beban akan bertambah besar jika jumlah tanggungan yang dibiayai

banyak dan jumlah beban berkurang apabila jumlah tanggungan berkurang. Siagian ( 2004 ) menyatakan bahwa bahwa apabila seseorang mempunyai jumlah tanggungan yang besar, tingkat produktivitasnya pun akan diusahakan setinggi mungkin, karena dengan demikian berbagai bentuk imbalan akan dapat diperolehnya. Akan tetapi berbagai penelitian tidak memberikan bukti yang konklusif tentang hal ini. Bahkan ada pula yang berpendapat yang mengatakan bahwa dengan sikap “asal aman” seseorang dengan jumlah tanggungan yang besar hanya akan berusaha menyelesaikan tugas pada tingkat yang akseptabel bagi pimpinan. Hal ini mungkin sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti komposisi tanggungan, usia mereka, kondisi kesehatan dan lain lain. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah tanggungan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif (Semmaila, 2008) namun menurut Troena (1996) jumlah tanggungan berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas.

## **Pendidikan**

Pendidikan memiliki makna yang lebih dari sekedar investasi pada modal manusia ( Becker, 1993) karena pendidikan memungkinkan individu untuk belajar dan mendapatkan keterampilan yang akan sangat berpengaruh secara fundamental terhadap perilaku, keyakinan dan peran mereka di dalam masyarakat. Pendidikan telah diakui sebagai cara utama bagi sebuah Negara berkembang untuk meningkatkan produktivitas dari para pekerjanya, meningkatkan status kesehatan dari masyarakatnya, mendorong penerapan teknologi baru dan pendidikan juga sekaligus menjadi agen bagi persatuan sosial. Teori pendidikan menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan masyarakat maka semakin tinggi produktivitasnya. Pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan orang untuk lebih cepat tanggap terhadap informasi yang berkembang di masyarakat. Pendidikan lebih cepat membuat

orang mengerti tentang dirinya, lingkungannya dan memperkaya alam pikirannya “pilihan” mereka sebagai konsumen, produsen dan warga masyarakat. Pendidikan merupakan salah faktor yang penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Maksud dari pendidikan disini adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan penambahan ilmu, keterampilan serta perbaikan perilaku yang dilaksanakan secara formal maupun dengan non formal. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: Individu dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dapat menyelesaikan sejumlah unit barang dengan waktu tertentu. Naiknya tingkat pendidikan, menyebabkan individu dapat menyelesaikan jumlah barang yang sama dengan waktu yang lebih sedikit, atau dengan waktu yang sama dapat menyelesaikan jumlah unit barang yang lebih banyak.

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

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

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

Dalam kaitannya dengan pendapatan diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara pendidikan dan pendapatan. Menurut teori seleksi peran utama dari pendidikan adalah sarana seleksi, sebagai sertifikasi dimana orang yang memiliki pendidikan

rendah tidak dapat memasuki posisi yang gajinya besar. Individu yang dianggap lebih produktif bila mendapatkan gaji yang lebih tinggi dengan menyingkirkan individu lain sehingga informasi untuk seleksi semacam ini dapat diperkirakan akan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap distribusi pendapatan (Pandey 2007). Sakamoto (2008) mengatakan bahwa merekrut banyak pekerja yang memiliki hanya ijazah sekolah menengah atas saja atau yang tingkat pendidikan yang lebih rendah memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas. Peningkatan 1% pada proporsi dari kelompok pegawai mengurangi pertumbuhan produktivitas sebesar 0,11%. Temuan ini menunjukkan bahwa level pendidikan memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas.

## **Upah**

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

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

King (2003) yang menganalisa struktur upah dan distribusi upah pada pria dan wanita mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan pada perbedaan pendapatan pada kedua gender tersebut. Perubahan pada struktur dan distribusi upah didapati disebabkan oleh perubahan pada pendapatan yang didapatkan dari karakteristik lainnya dari pekerja. Struktur upah untuk pria dan wanita didapati mengalami evolusi dengan cara yang berbeda. Upah dari pria dan wanita memiliki hubungan erat dengan variabel kapital manusia. Koefisien untuk level pendidikan didapati signifikan secara statistik dan positif dimana mengindikasikan bahwa pendapatan yang berbentuk upah dari pendidikan adalah lebih tinggi untuk pekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Grajek, 2001)

Keane dan Prasad (2002) menyatakan wanita yang memiliki pendidikan diploma mendapatkan pendapatan yang lebih besar 45,5 % dari wanita yang memiliki pendidikan sekolah dasar pada tahun 1994 dan menjadi 39,1 % lebih besar daripada tahun 2001. King (2003) menyatakan perbedaan tingkat upah juga dapat dilihat dari status perkawinan. Pria yang telah menikah memiliki tingkat upah yang lebih tinggi dari pria bujang yang memiliki karakteristik yang setara, sedangkan wanita menikah tidak memiliki upah yang lebih tinggi dari wanita yang belum menikah. Perbedaan upah pria dan wanita yang telah menikah yang menyebabkan tingkat pendapatan yang berbeda bisa jadi disebabkan karena perbedaan produktivitas. Pria yang sudah menikah dapat meningkatkan produktivitas karena harus menafkahi keluarga sehingga cenderung untuk bekerja lebih keras, selain itu tingkat upah yang tinggi bagi pria menikah tampaknya dimotivasi oleh norma atau pertimbangan institusional yang tidak tertulis. Bisa jadi bahwa perusahaan meningkatkan upah untuk pria menikah agar bisa menafkahi keluarganya. Sedangkan wanita pernikahan tidak dianggap sebagai sinyal dari peningkatan produktivitas melainkan justru sebagai sinyal bahwa wanita

memiliki tanggung jawab yang lebih besar di rumah, menjadi kurang fleksibel dan menimbulkan biaya yang tinggi bagi perusahaan karena adanya perlindungan dari undang-undang, terutama dalam kaitannya dengan cuti hamil dan cuti merawat anak. Nowakowska (2000) mendapati bahwa tingkat upah akan lebih tinggi untuk pria dan wanita yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang lebih besar, yang bekerja di dalam kawasan-kawasan yang lebih maju secara ekonomi dan yang tinggal di wilayah pemukiman yang lebih besar. Keunggulan upah dari pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan yang lebih besar dan kawasan yang lebih maju perekonomian mengalami peningkatan bagi semua jenis pekerjaan.

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

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting di dalam meningkatkan produktivitas pekerja, karenanya sangat diperlukan adanya suatu hubungan kerja yang harmonis antara unsur-unsur sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Hubungan

kerja tersebut disesuaikan dengan hubungan profesi. Konsep profesi yang diperkenalkan oleh Helmi (1998) menyatakan hubungan kerja yang baik mendorong terwujudnya produktivitas kerja dari setiap individu dalam suatu perusahaan.

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

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

Temuan Troena (1996) dan Semmaila (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan



positif. Hasil temuan Taylor menunjukkan adanya hubungan yang erat antara metode kerja dengan produktivitas.

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

### **Kebijakan Pemerintah**

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

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

### **a. Perlindungan Upah**

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena halangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan waktu hak waktu istirahat
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah

- h. Hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah dan pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan

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

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

## **b. Jaminan Sosial**

Jaminan sosial tenaga kerja belum diatur secara jelas oleh Undang Undang No 13 Tahun 2003, sehingga dasar hukumnya untuk saat ini masih menggunakan Undang Undang no 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga

sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain;

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

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

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

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pengembangan program jamian sosial tenaga kerja tersebut diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya. Selanjutnya pada akhir tahun 2004 Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional yang berhubungan dengan

Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada pasal 34 ayat (2), dimana MPR telah mengesahkan amandemen tersebut yang menetapkan bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

### **Pengertian Etnis**

Istilah etnis menurut Daldjoeni dipakai dan diterapkan untuk membedakan antara suku dengan suku lainnya didalam suatu bangsa. Di Indonesia terdapat etnis Jawa, Batak, Ambon, Bugis, Makassar, Buton, Dayak, Sunda dan sebagainya. Pada umumnya suatu kelompok etnis dikenal sebagai populasi yang: (1) secara biologis mampu berkembang biak dan bertahan, (2) mempunyai nilai nilai budaya yang sama dan sadar akan rasa kebersamaan dalam suatu bentuk budaya, (3) membentuk jaringan komunikasi dan interaksi sendiri, (4) menentukan ciri kelompoknya sendiri yang diterima oleh kelompok lain dan dapat dibedakan dari kelompok populasi yang lain. Pendapat Kartodirjo bahwa kelompok etnis menunjuk pada segolongan manusia yang memiliki ciri ciri fisik yang sama dan lazimnya memiliki kebudayaan atau sub kultur yang sama pula, antara lain adat istiadat, sistem kekerabatan, hukum adat dan lain sebagainya. Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa istilah etnis dapat diartikan sama dengan suku bangsa, yaitu kumpulan individu atau masyarakat yang memiliki karakteristik fisik dan non fisik yang sama terutama dalam hal kebudayaan, bahasa dan adat istiadat (Patahuddin, 2009). Walaupun kelompok etnis di Indonesia sangat banyak namun berdasarkan pada tujuan penelitian maka kelompok etnis yang menjadi fokus kajian adalah etnis Bugis, Makassar dan Toraja.

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

### **Budaya Siri Bagi Etnis Bugis**

Makna *siri* berarti manifestasi budaya dalam hal martabat dan harga diri manusia dalam kehidupan kemasyarakatan. Demikian penting dan berharganya *siri* sehingga eksistensi sebagai manusia dalam kehidupannya sangat ditentukan oleh *siri* dan bagi mereka yang tidak memilikinya dianggap tidak lebih dari binatang. *Siri* dalam system sosial masyarakat Bugis telah diartikan luas menyangkut berbagai aspek kehidupan, secara substantif adalah keinginan berbuat kebajikan bagi diri sendiri dan sesama manusia dalam meningkatkan harkat, martabat dan kemanusiaan yang berintikan susila. Jika menggunakan teori fungsional maka *siri* dalam fungsinya dimaknai sebagai pendorong dan perangsang bagi hidup dan kehidupan. Dalam hal ini mencakup motivasi untuk membangun, mengubah, memperbaiki dan menumbuhkan kembangkan nasib individu dalam kelompok. Jika dihubungkan dengan budaya "*siri*" maka pengertiannya tidak lain adalah kehormatan, harga diri, martabat serta pandangan hidup bagi manusia Bugis.

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

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

Dalam kaitannya pekerja wanita dalam filosofi etnis Bugis, ranah perempuan hanya mencakup wilayah dirumah sedang area laki laki sampai keujung langit. Formulasi demikian mengagungkan



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

Namun demikian dalam beberapa hal perempuan Bugis memiliki kebebasan dalam melakukan aktivitas seperti yang ditemukan Murni (2009) selama penelitian ditemukan adanya beberapa perempuan Bugis mencari nafkah yang disebabkan karena beberapa hal antara lain, suami sakit sakitan sehingga tidak lagi mencari nafkah, penghasilan suami tidak mencukupi untuk membiayai sejumlah anak. Keadaan ini menggambarkan bahwa peran perempuan Bugis dapat memperlihatkan kemandiriannya dalam kehidupan keluarga.

### **Budaya Siri Bagi Etnis Makassar**

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

Dalam takaran perilaku (kebudayaan) yang menyangkut sesuatu nilai dalam kehidupan, memang selalu dapat diperhitungkan tentang kadar atau tingkat keabsahan dan daya lakunya. Bagaimana suatu masyarakat memperlakukan suatu nilai dalam kehidupan, juga ditentukan oleh berbagai faktor lain yang ikut mendukung kelanjutan hidup masyarakat yang bersangkutan. Adalah esensial untuk memahami lebih dahulu supra struktur kontemporer sesuatu masyarakat yang hendak diamati, sebelum mencoba hendak melihat suatu aspek tertentu dari kehidupan nilai yang ikut dalam membangun kehidupan. Berbagai masalah esensial dalam ukuran nilai yang diperkirakan menyangkut makna *siri'* dapat dikemukakan sbb.: (1) *Siri sebagai harga diri*. Dalam ukuran nilai aktual yang dipandang sepadan dengan harga diri adalah kelayakan dalam kehidupan sebagai manusia yang diakui dan diperlakukan sama oleh setiap orang terhadap sesamanya, juga termasuk dalam sikap yang membangun kelayakan dalam kehidupan atau membangun harga diri dalam kalimat "*Appaenteng siri'*". Kalau seseorang bekerja keras, berusaha sekuat kuatnya untuk memperoleh kehidupan yang layak agar tidak terhina oleh kemiskinan dan kemelaratan. Sikap *siri'* yang demikian adalah sikap yang menghargai kerja keras sebagai pernyataan lanjut dari adanya hidup. (2) *Siri sebagai keteguhan hati*. Dalam ukuran kenyataan hidup seseorang yang mempunyai keteguhan hati atau dalam kalimat bahasa Makassar "*tu tinggi siri'na*" adalah seseorang yang mampu menentukan sikap sesuai dengan kebenaran dari ketetapan hati nuraninya yang benar (Mattulada, 2009).

Masyarakat Sulawesi Selatan dalam dekade terakhir mengalami loncatan pengalaman kultural yang amat cepat, sehingga kelihatan terdapat kemungkinan akan mampu cepat dapat mengatasi masa krisis peralihan Kultural yang dialami segenap suku bangsa Indonesia, menuju tercapainya kesadaran kesatuan berbangsa yang tangguh, kesadaran akan pentingnya etos kerja dan motivasi kerja.

Masyarakat Makassar dalam arti kompleksitas relasi orang-orang yang menamakan dirinya “orang Makassar” mengalami perubahan isi lebih cenderung mengarah pada kompleksitas relasi orang-orang yang berdiam di Makassar.

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

Dalam falsafah hidup yang dipegang secara utuh yang dikenal dengan kata “*siri na pacce*”, yang berarti malu juga berarti kehormatan. Rasa dan nilai kehormatan ini ditanam dan dikembangkan dalam diri pribadi setiap anggotanya dalam kaitan dengan kehidupan keluarga. Seseorang harus menjaga kehormatan dan nama baik keluarganya. Perempuan adalah yang menjadi lambang kehormatan keluarga. Namun demikian seiring dengan perkembangan zaman maka peranan wanita dalam pembangunan bukan hanya didasarkan pada pertimbangan kemanusiaan semata tetapi didukung suatu pertimbangan rasional dengan melihat potensi yang dimiliki wanita dan peluang yang bisa mereka manfaatkan dalam proses pembangunan. Wanita kadang-kadang juga terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan pria, dan tidak sekedar berperan sebagai anggota rumah tangga. Wanita sebagai sumberdaya insani yang menduduki tempat yang mulia dalam pandangan budaya pada etnis Makassar, juga mempunyai peran yang bermakna tidak hanya sebagai ibu dan istri dalam keluarga tetapi juga dalam pembentukan ekonomi keluarga.

## **Budaya Siri Bagi Etnis Toraja**

*Siri* telah menjadi pranata sosial di Tanah Toraja sejak dari dahulu kala. Siri dalam arti harga diri atau lebih tepat lagi dengan makna tanggung jawab atas harga diri sebagai manusia. Etnis Toraja sesuai dengan tradisinya, tidak dapat dipisahkan dari ketentuan yang telah digariskan oleh “Aluk Sola Pemali” (kepercayaan bersama dengan perintah dan larangannya). Berdasarkan pandangan hidup tradisional, maka harkat dan martabat seseorang dalam hidup kemasyarakatan etnis Toraja dilihat dan diukur dengan tingkat semangat dan usahanya. Menyatukan dirinya dengan untaian solidaritas gotong royong kekerabatan. Egoisme antara lain dalam wujud acuh tak acuh terhadap jenazah seseorang anggota keluarga, dalam bentuk tidak berusaha menguburkannya dengan sewajarnya sesuai tradisi, adalah bukan saja tidak menjunjung tinggi harkat dan martabat diri pribadi orang yang meninggal sebagai manusia tetapi pada hakekatnya tidak menjunjung tinggi harkat dan martabatnya sendiri, berkhianat terhadap harkat dan martabat keluarganya dan bahkan berkhianat terhadap untaian solidaritas gotong royong kekerabatan semesta ini (Salombe, 2009).

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

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

### **Budaya Siri Dan Etos Kerja**

Masalah etos tidak terlepas dari sistem budaya suatu masyarakat. Sistem budaya itu abstrak tidak dapat dilihat dan tidak dapat dirabah, ia identik dengan orang atau individu, berada dikepala tiap orang, terdiri atas konsep konsep, gagasan gagasan, kepercayaan dan nilai nilai. Di Sulawesi Selatan terdapat tiga etnis yaitu etnis Bugis, Makassar dan Toraja masing masing memiliki keunikan tersendiri, disamping persamaan persamaannya. Etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpu pada nilai nilai dalam hubungannya dengan pola pola tingkah laku dan rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja.

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

dan bukan tidak mungkin dapat menjadi dinamisator pergerakan perubahan sosial ekonomi masyarakat.

*Siri'* dapat dikonstruksi menjadi motivasi dan etos kerja sehingga dapat dioperasionalkan dalam hidup keseharian yang mampu menjadi daya dorong dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Etos sebagaimana yang dikemukakan oleh Geertz (dalam Yamin, 2005) adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan oleh hidup dan menjadi aspek evaluasi yang menilai esensi kerja sebagai keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dalam diri. Apakah bekerja sebagai panggilan hidup yang mengharuskan seseorang memenuhi kebutuhan demi terselenggaranya kelanjutan hidup itu sendiri, atau merupakan panggilan hati nurani yang mengharuskan untuk memaknai hidup ini. Untuk itu diperlukan sikap mendasar, seperti ketekunan, kepercayaan diri, disiplin dan sikap yang mendukung produktivitas. Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas .

Konsep etos kerja menurut sumber bahasa, sastra dan budaya Bugis Makassar dan toraja dalam tiga aspek yaitu (1) kerja keras (*reso*) artinya hanya kerja yang tekun sering menjadi titian rakhmat Ilahi, (2) Keteguhan pendirian/prestasi (*geting*) artinya tidak berhenti sebelum rampung dalam berbuat, (3) kejujuran (*lempu*) artinya ikhlas dan benar dalam bekerja, (4) Kepatutan (*appasitinajang*), menurut pandangan ini, orang yang sempurna adalah orang yang berpegang pada aturan yang berlaku, tidak mengingkari janji, tidak mengkhianati kesepakatan dan tidak membatalkan keputusan, (5) *Siri'* (harga diri) artinya malu apabila melakukan hal yang

bertentangan pendirian dan nilai kejujuran. Selanjutnya etos kerja karyawan dapat diamati dari beberapa indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh Cherintong (1988), ada tiga yaitu (1) Kerja sebagai kewajiban moral, (2) Merasa bangga terhadap keahlian, (3) Disiplin Kerja.

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

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

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

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

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Model Faktor yang mempengaruhi**  
**Produktivitas Pekerja wanita**

| <b>Model Simanjuntak</b> | <b>Model Rike Setiawati</b> | <b>Model Disertasi Peneliti</b> |
|--------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Upah                     | -                           | Upah                            |
| Motivasi                 | Motivasi Kerja              | Etos kerja                      |
| Pendidikan               | Pendidikan                  | Pendidikan                      |
| Pengalaman               | Pengalaman                  | -                               |
| Akumulasi Latihan        | -                           | Masa Kerja                      |
| -                        | -                           | Umur                            |
| -                        | -                           | Jumlah Tanggungan               |
| -                        | Sosial Ekonomi              | -                               |
| Lingkungan Kerja         | Kondisi Kerja               | Lingkungan kerja                |
| -                        | Sarana Kerja                | -                               |
| Kebugaran Jasmani        | -                           | kesehatan                       |
| Sikap Mental             | -                           | -                               |
| Hubungan industrial      | -                           | -                               |
| Kebij Pemerintah         | -                           | Kebijakan Pemerintah            |

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

### **Teori Penawaran Tenaga Kerja**

Di negara-negara maju, meningkatnya produktivitas yang dicerminkan oleh meningkatnya pendapatan menyebabkan meningkatnya kemampuan untuk mengkonsumsi waktu luang sehingga rata-rata waktu kerja menjadi lebih pendek. Penurunan waktu kerja ini menyebabkan mereka punya waktu luang lebih banyak untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Di Amerika Serikat, berdasarkan pengamatan



terhadap rata-rata jumlah jam kerja pekerja manufaktur antara tahun 1950 sampai dengan tahun 1988 yang dilakukan Ehrenberg dan Smith (2000), didapati bahwa telah terjadi penurunan rata-rata waktu kerja dari 42,8 jam per minggu pada tahun 1950 menjadi 34,8 jam pada tahun 1988.

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

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

$$Y = y + wL = \sum p_i q_i \quad (2.1)$$

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

$$U = U(q_0, q_i) \quad (2.2)$$

dimana  $q_0$  adalah waktu luang ( $T - L$ ) dan  $T$  adalah total waktu luang.

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

$$Y_f = p_i q_i + w q_o \quad (2.3)$$

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

$$q_o = q_o(y, w, p_i) \quad (2.4a)$$

$$q_i = q_i(y, w, p_i) \quad (2.4b)$$

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

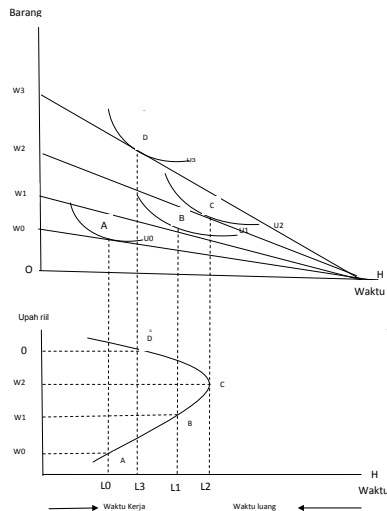
$$L = L(y, w) \quad (2.5)$$

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

Cara yang sama hubungan tingkat upah dengan waktu luang dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada saat upah rendah, naiknya tingkat upah di pasar kerja (asumsi pendapatan konstan) menyebabkan peningkatan jumlah yang diminta akan waktu kerja dan akan mengurangi waktu luang. Sebaliknya menurunnya tingkat upah (asumsi pendapatan konstan) mendorong individu untuk mensubstitusikan sebagian waktu kerjanya dengan waktu luang untuk mempertahankan tingkat kepuasannya. Pada saat upah tinggi,

kenaikan tingkat upah cenderung mendorong individu mengurangi jam kerja dan menambah waktu luang. Ini berarti bahwa dengan upah yang tinggi individu merasa tidak perlu lagi untuk bekerja karena kebutuhan sudah terpenuhi, dan memilih untuk lebih banyak santai.

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



**Gambar 2.2. Penurunan Kurva Penawaran Tenaga kerja**

Sumber : Froyen Dan Linda Low ( 2001)

Pada Gambar 2.2 terlihat, pada tingkat upah riil  $w_0$  situasi optimal terjadi pada titik A dengan konsumsi waktu kerja sebesar  $OL_0$ . waktu luang sebesar  $L_0H$ . Naiknya upah riil menjadi  $w_1$  menyebabkan tergesernya kondisi optimal tersebut ke titik B. Pada titik ini konsumsi waktu luang berkurang dari  $L_0H$  menjadi  $L_1H$ . Namun demikian peningkatan tingkat upah melampaui  $w_2$ , titik optimal terjadi pada jumlah jam kerja yang lebih sedikit dari sebelumnya.

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

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

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

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

## **Gender**

### **Pengertian Gender**

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

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

‘*Women’s Studies Encyclopedia*’ bahwa gender adalah konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat ( Mulia, 2004).

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

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

Istilah kesetaraan gender memiliki arti yang berbeda beda dalam konteks pembangunan. Kesetaraan gender dibatasi sebagai kesetaraan di depan kesadaran hukum, kesetaraan kesempatan, menyalurkan aspirasi. Kesetaraan gender dalam pendidikan dan kesehatan sudah sangat berkurang, namun kesenjangan besar

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

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

Gender merupakan konsep sosial. Istilah feminitas dan maskulitas yang berkaitan dengan istilah gender berkaitan dengan sejumlah karakteristik psikologis dan perilaku secara kompleks yang telah dipelajari seseorang melalui pengalaman sosialnya. Pengaruh gender dalam struktur sosial dapat dilihat dari budaya pada suatu masyarakat. Di satu sisi struktur sosial dapat dilihat melalui peran yang dimainkan kelompok kelompok dalam

masyarakat. Pada sisi yang lain, struktur sosial dapat dilihat pada status sosial kelompok-kelompok dalam masyarakat, seperti distribusi kekayaan, penghasilan, kekuasaan dan prestise. Struktur sosial yang berkembang dalam masyarakat di dalam lintasan sejarah menempatkan perempuan pada posisi minoritas. Sementara itu, ketimpangan status berdasarkan jenis kelamin bukan sesuatu yang universal.

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

### **Teori Gender**

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



untuk mendekati masalah gender ini banyak diambil dari teori-teori sosiologi dan psikologi.

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

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

Menurut para penganutnya, teori struktural-fungsional tetap relevan diterapkan dalam masyarakat modern. Talcott Parsons dan Bales menilai bahwa pembagian peran secara seksual adalah suatu yang wajar (Umar, 1999). Dengan pembagian kerja yang seimbang, hubungan suami-istri bisa berjalan dengan baik. Jika terjadi penyimpangan atau tumpang tindih antar fungsi, maka sistem keutuhan keluarga akan mengalami ketidakseimbangan. Keseimbangan akan terwujud bila tradisi peran gender senantiasa mengacu kepada posisi semula.

Temesgen (2008) dalam penelitian gender mendapati bahwa wanita pada umumnya digaji lebih rendah dari pada laki laki, bahkan setelah mengendalikan perbedaan pada karakteristik modal manusia seperti tingkat pendidikan dan pengalaman, walaupun

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

Perbedaan gaji antar gender juga mencerminkan perbedaan pada tingkat produktivitas antar pekerja itu sendiri atau bisa disebabkan karena diskriminasi yang terjadi diluar tempat kerja. Ehrenberg dan Smith (2003) menemukan bahwa kelompok wanita diatas usia 18 tahun mendapatkan rata rata pendapatan hanya 65% dari yang didapatkan laki laki pada tahun 1999. Persentase ini meningkat dari Tahun 1970 ( 50%) dan Tahun 1980 yaitu 59%. wanita cenderung untuk memiliki representasi yang lebih tinggi pada pekerjaan yang bergaji rendah dan memiliki representasi yang lebih rendah pada pekerjaan yang bergaji tinggi. Perbedaan pada rata rata gaji antara wanita dan laki laki bisa disebabkan karena perbedaan pada distribusi pekerjaan. Dari segi jam kerja dan pengalaman kerja wanita di tiap tiap pekerjaan memiliki rata rata jam kerja yang lebih sedikit sebesar 5% – 10 % perminggu dari pada laki laki. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa dalam tiap

tiap pekerjaan wanita memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit ( kadang kadang terputus) dan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk menerima promosi. Penelitian yang dilakukan terhadap para pengacara yang lulus dari sekolah hukum yang sama di saat yang sama ditemukan bahwa pendapatan wanita adalah 7% lebih kecil dari pada pria pada awalnya tapi setelah 15 tahun pendapatan mereka menjadi 40% lebih kecil. Perbedaan ini karena jam kerja lebih sedikit dan sebagian lagi disebabkan karena akumulasi pengalaman wanita yang lebih sedikit, karena wanita memiliki peran utama dalam mengasuh anak.

Temesgen (2008) menemukan bahwa kaum perempuan di Negeria memiliki akses yang relatif lebih kecil dari kaum laki laki didalam mendapatkan pendidikan terutama untuk pendidikan menengah. Partisipasi mereka juga dalam kegiatan ekonomi juga lebih rendah dan sebagian besar dari mereka bekerja sebagai ibu rumah tangga atau bekerja dalam kegiatan pertanian tradisional. Nilai sosial yang berlaku dinegara Nigeria juga lebih menguntungkan laki laki dari pada wanita, sehingga akses pendidikan, penyerapan tenaga kerja disektor formal lebih besar bagi laki laki dari pada wanita dan wanita mendapatkan peran sekunder dalam komunitas maupun rumah tangga (World Bank, 1995).

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

## **Ekonomi Rumah tangga**

### **Produksi Rumah Tangga**

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

Berbeda dalam sektor rumah tangga atau non pasar, wanita mengalokasikan waktunya lebih banyak dibandingkan dengan pria. Wanita menikah bekerja 35 jam perminggu dalam rumah tangga, sedangkan pria menikah bekerja hanya 14 jam perminggu karena wanita memberikan banyak waktu untuk produksi di sektor rumah tangga. Jumlah total dari waktu yang digunakan untuk bekerja disektor pasar dan non pasar adalah sama untuk pria dan wanita yang sudah menikah selama 50 jam perminggu. Pria dan wanita menghabiskan kurang dari separuh waktunya perawatan personal termasuk jam tidur dan untuk waktu luang untuk aktifitas yang pasif. Alokasi waktu antara waktu kerja dan waktu luang dapat dikatakan sebanding antar pria dan wanita walaupun mengalokasikan jam kerjanya di sektor yang berbeda.

Tidak seperti waktu yang dialokasikan kepasar kerja, waktu yang dialokasikan kesektor rumah tangga tidak menghasilkan

pendapatan yang tinggi. Apapun yang dihasilkan atau “produksi rumah tangga” jarang dijual atau disewakan dipasar. Waktu yang dialokasikan keaktifitas ini membuat kita diuntungkan karena menghasilkan komoditas yang bisa dikonsumsi secara internal didalam rumah tangga.

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

Model produksi rumah tangga dari Ehrenberg dan Smith (2003), didasarkan pada asumsi alternatif dari pekiraan yang mendapatkan gaji adalah bekerja dirumah dan bukan bersantai. Model ini mengasumsikan bahwa waktu dirumah dan barang yang dibeli dikombinasikan untuk menghasilkan komoditas yang kemudian dikonsumsi. Waktu di rumah tangga dapat dipandang sebagai input bagi produksi komoditas rumah tangga dan bukan sebagai sesuatu yang dikonsumsi secara langsung. Yang dikonsumsi adalah komoditas dan dari situ menghasilkan utilitas bagi para anggota rumah tangga.

Untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana model produksi rumah tangga dengan menggunakan contoh dari sebuah rumah tangga yang hanya memiliki satu pembuat keputusan yaitu seorang ibu rumah tangga. Dia akan mendapatkan kepuasan kalau ia bisa mengasuh dan membesarkan anak anaknya. Tujuan ibu tersebut adalah memaksimalkan utilitas bagi dirinya sendiri dan anak

anaknya dengan mengalokasikan waktu yang tersedia untuk bekerja yang mendapatkan gaji dan untuk dirumah dengan cara yang bisa memenuhi preferensinya. Di dalam melakukan alokasi ini ia akan membuat keputusan secara simultan tentang seberapa banyak yang akan ia lakukan untuk bekerja yang mendapatkan gaji dan seberapa banyak yang akan ia lakukan untuk mengasuh anak anaknya.

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

### **Pengertian Industri**

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

- a. Departemen Perindustrian mendefinisikan: “Industri kecil serta industri kerajinan adalah bagian dari usaha masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui kegiatan produksi dan usaha kecil. Kegiatan ini memanfaatkan sumber-sumber dari faktor-faktor produksi lain yang masih tradisional

dengan modal kecil dan teknologi padat karya pada umumnya” (Dinas Perindustrian Sulawesi Selatan, 1978).

- b. Departemen Perindustrian Republik Indonesia mengelompokkan Industri Kecil berdasarkan misi dan teknologi yang digunakan menjadi tiga kelompok, yaitu industri dasar, industri hilir, dan industri kecil (Undang-Undang No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian). Industri dasar mempunyai dua misi, yaitu pertumbuhan ekonomi dan penguatan struktur industri. Sedangkan industri hilir mempunyai misi pertumbuhan ekonomi dan pemerataan industri kecil adalah industri yang mempunyai misi pemerataan.

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

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

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

1. Industri kecil yang tergolong dalam batasan usaha kecil menurut UU No 9 Tahun 1995 maka batasan industri kecil adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan bertujuan untuk memproduksi barang ataupun jasa untuk diperniagakan secara komersial yang mempunyai kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000 dan mempunyai nilai penjualan pertahun sebesar Rp 1 Milyar rupiah. sedang dilihat dari jumlah tenaga kerja yang digunakan antara 5 sampai 19 Orang
2. Industri menengah adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh perseorangan atau badan yang bertujuan untuk memproduksi barang atau jasa untuk diperniagakan secara komersil yang mempunyai nilai kekayaan lebih dari Rp 200.000.000 dan kurang dari Rp 1 Milyar serta penjualan lebih dari Rp 1 milyar rupiah namun kurang dari Rp 50 milyar rupiah sedang kan dari jumlah tenaga kerja yang digunakan antara 20 - 99 orang.
3. Industri besar adalah industri yang berdasarka kriteria mempunyai kekayaan lebih dari RP 1 Milyar serta nilai penjualan nilai penjualan lebih besar dari Rp 50 milyar dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang.



## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

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

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

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

kehidupan manusia. Oleh karena itu, masalah perbaikan dan peningkatan gizi mempunyai makna yang amat penting dalam usaha menyehatkan, mencerdaskan serta meningkatkan produktivitas kerja. (Sum'amur, 1991). Fungsi gizi bagi tubuh adalah untuk memberi tenaga, membangun dan mengatur jaringan tubuh, sehingga terjadi keseimbangan antara asupan (*intake*) kalori dan output kalori yang mana pengaruhnya sangat besar pada peningkatan produktivitas tenaga kerja.

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

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

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

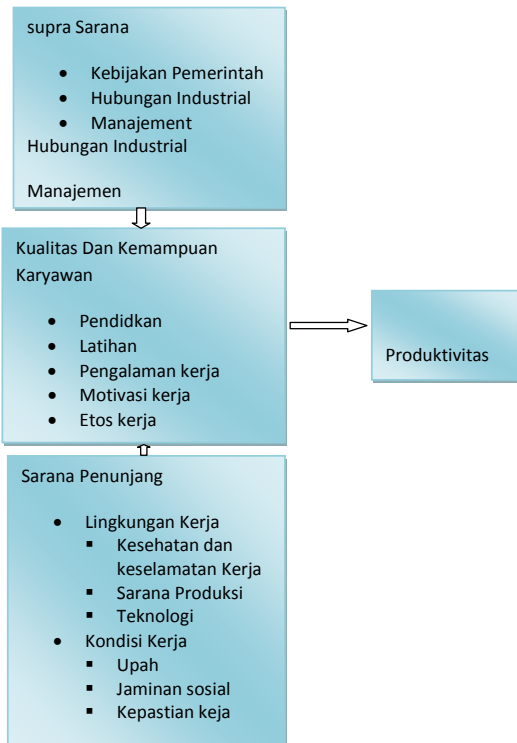
Terlihat pula bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pekerja wanita adalah kondisis sosial ekonomi. Kondisi sosial ekonomi yang dialaminya memaksa pekerja tersebut untuk menekuni pekerjaannya sesuai tingkat pendidikan yang dimiliki walaupun dengan tingkat upah yang rendah. untuk mendapatkan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

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

Faktor-faktor tersebut merupakan fakta konkrit yang sering ditemukan pada berbagai pekerja wanita pada sektor industri di Kota Makassar yang akan berpengaruh dalam peningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun produktivitas kerja yang diharapkan

oleh pihak perusahaan atas faktor tersebut adalah tercapainya output kerja yang optimal dengan menggunakan input yang minimal.

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



**Gambar 3.1 Peningkatan Produktivitas Karyawan**

## **1. Kualitas Dan Kemampuan Karyawan**

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

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

## **2. Sarana Pendukung**

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

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

Sistem pengupahan mempunyai dampak langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas. (1) Perbaikan upah terutama

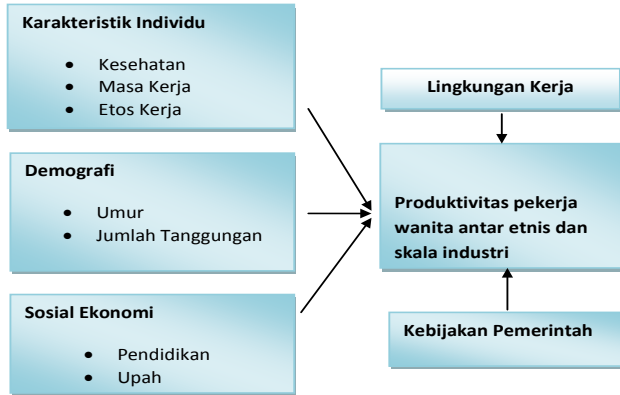
tenaga kerja yang berpenghasilan rendah biasanya digunakan untuk perbaikan gizi makanan yang meningkatkan kebugaran jasmani dan produktivitas kerja. (2) Perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial akan menumbuhkan motivasi kerja, kepastian kerja atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang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

### **3. Supra sarana**

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

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

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR



*Gambar 3.2 Kerangka pemikiran teoritis hubungan antar variabel yang dianalisis*

### Hipotesis

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

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

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Rancangan Penelitian**

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

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

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

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



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

### **Populasi dan Sampel**

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

- a. Industri kecil adalah industri yang memiliki kekayaan atau nilai asset maksimum Rp 200.000.000 (dua ratus juta) tidak

termasuk nilai tanah dan bangunan, serta memiliki pekerja 5 sampai 19 orang termasuk pemilik perusahaan.

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

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

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

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

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

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

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

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

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + Ne^2) \\ &= 2302 / [1 + 2302 (0,05)^2] \\ &= 2302 / [1 + 5,755] \\ &= 2302 / 6,755 \\ &= 341 \end{aligned}$$

Jadi besarnya sampel penelitian ditetapkan sebesar 341 responden.

Untuk menentukan besarnya sampel pada industri kecil, industri menengah dan industri besar digunakan *proportional stratified random sampling* dengan pertimbangan jumlah populasi yang tidak homogen dan tidak sama jumlahnya pada setiap kelompok. Adapun besarnya sampel pada industri kecil, industri menengah dan industri besar disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini:

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

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

*Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Data diolah 2010)*

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan:

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

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

### **Variabel Penelitian dan Pengukurannya**

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 sebagai berikut:

#### **Berdasarkan sifat pengukurannya**

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

##### **a. Variabel observasi (Observed variable)**

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

##### **b. Variabel laten (unobservable variable)**

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

#### **Berdasarkan Sifat Interaksinya**

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

##### **a. Variabel bebas**

Variabel bebas terdiri dari karakteristik individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), faktor demografi (umur, jumlah tanggungan),

sosial ekonomi (pendidikan, upah), lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah.

#### **b. Variabel tidak bebas**

Variabel tidak bebas adalah produktivitas pekerja wanita.

#### **Definisi operasioanl variabel**

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

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

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

**a. Kondisi kerja**

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

**b. Hubungan kerja dengan pimpinan**

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

**c. Hubungan kerja dengan rekan kerja**

Adalah pemahaman responden tentang sejauh mana hubungan kerja dengan rekan kerja. Selanjutnya instrumen diukur dengan

memberikan nilai atas jawaban responden dengan kriteria penilaian 1 sampai 5. Nilai 1 menunjukkan hubungan kerja dengan rekan kerja yang sangat tidak baik, nilai 2 menunjukkan hubungan kerja dengan rekan kerja yang kurang baik, nilai 3 menunjukkan hubungan kerja dengan rekan kerja yang cukup baik, nilai 4 menunjukkan bahwa hubungan kerja dengan rekan kerja adalah baik dan nilai 5 menunjukkan hubungan kerja dengan rekan kerja yang sangat baik.

#### **d. Sarana /alat kerja**

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

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

#### **a). Perlindungan upah**

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



terhadap upah, nilai 2 kurang setuju tentang perlindungan upah, nilai 3 menunjukkan cukup setuju, nilai 4 setuju dan nilai 5 amat sangat setuju dengan adanya perlindungan upah.

#### **b) Jaminan sosial**

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

### **10. Etos Kerja**

Etos kerja adalah spirit responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Variabel etos kerja dibangun dibangun atas 10 indikator yaitu: (a) kerja sebagai kewajiban, yaitu meliputi kerja keras dan semangat kerja, (b) harga diri, yaitu meliputi keyakinan kerja, kerja sama, konsekwensi resiko, tantangan, keberanian (c) disiplin kerja, yaitu: reputasi kerja, kepatuhan dan ketepatan waktu. Selanjutnya instrumen diukur dengan memberikan nilai atas jawaban responden dengan kriteria 1 sampai 5. Nilai 1 sangat tidak setuju, nilai 2 tidak setuju, nilai 3 cukup setuju, nilai 4 setuju dan nilai 5 adalah sangat setuju.

#### **Uji Validitas Variabel Laten**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing masing pertanyaan akan terklasifikasi pada variabel variabel yang telah ditetapkan. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data data

variabel yang diteliti secara tepat. Langkah-langkah dalam pengujian validitas (Singarimbun, 2008) adalah:

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

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

### **Uji Reliabilitas Variabel Laten**

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

### **Analisa Data**

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

### Analisis Kuantitatif

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

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

Dimana

Y = produktivitas

sk = status kesehatan (X1)

mk = masa kerja (X2)

ek = etos kerja (X3)

um = umur responden (X4)

jt = jumlah tanggungan (X5)

pd = pendidikan (X6)

up = upah mingguan (X7)

lk = lingkungan kerja (X8)

kp = kebijakan pemerintah (X9)

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

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

$\beta = (0, 1, 2, 3, \dots, 7, 8, 9)$  adalah Koefisien sedangkan  $u$  adalah *disturbance terms*.

### **Pengujian Koefisien secara Simultan (F-test)**

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

### **Pengujian Koefisien secara parsial (t-test)**

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

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Autokorelasi**

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

$H_0 : \rho = 0$  . Tidak ada autokorelasi

$H_a : \rho > 0$  Ada autokorelasi positif

Keputusan tentang ada tidaknya autokorelasi adalah:

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

### **b. Uji Heterokedastisitas**

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

### **c. Uji Multikolinearitas**

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

- a. Varians besar (dari taksiran OLS).
- b. Interval kepercayaan lebar.
- c. Uji t (t ratio) tidak signifikan.
- d.  $R^2$  tinggi tetapi tidak banyak variabel yang signifikan dari uji t.
- e. Terkadang taksiran koefisien yang didapat akan mempunyai nilai yang tidak sesuai dengan substansi, sehingga dapat menyesatkan interpretasi.

### **d. Uji Normalitas**

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



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **Gambaran Umum Daerah dan Obyek Penelitian.**

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

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

Kota Makassar merupakan sumbu perkembangan dan peradaban di Sulawesi Selatan atau kawasan Timur Indonesia secara umum. Makassar secara historis merupakan pusat pemerintahan kerajaan Gowa, Tallo dengan berlatar belakang suku Makassar. Namun pada saat ini penduduk Makassar sangat heterogen dengan kebudayaan yang pluralistik. Ada anggapan sementara bahwa suku Makassar yang dahulu sebagai penduduk asli dan mayoritas di kota

Makassar pada saat ini semakin minim dan semakin tergeser oleh masyarakat lain. Selain faktor kehadiran masyarakat lain sebagai penghuni baru, faktor perkembangan ekonomi yang semakin gencar dan mendesak para pribumi yang cenderung statis merupakan salah satu faktor penyebabnya (Hafid, 1999).

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

Kota Makassar merupakan daerah sektor industri yang terbesar di Sulawesi Selatan yang tumbuh cukup pesat sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat karena dapat menyerap tenaga kerja yang cukup besar. Sektor industri baik industri kecil, menengah dan besar setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2005, industri kecil sebanyak 4392 unit dan mampu menyerap tenaga kerja sebesar 32.925 orang, sedangkan industri menengah dan besar sebanyak 260 unit dengan jumlah tenaga kerja sebesar 11.980 orang. Pada tahun 2009 industri kecil sebanyak 4675 unit dengan jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 34.087 orang, industri menengah dan besar sebanyak 332 unit dengan jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 13.604 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari tahun 2005 – 2009 industri kecil mengalami pertumbuhan pertahun sebesar 1,8 %, industri menengah dan industri besar mengalami pertumbuhan pertahun sebesar 7,9 %. Dalam pertumbuhan unit unit industri ini masih bercampur dengan lokasi pemukiman umum terutama industri kecil, sehingga pemerintah menempuh kebijaksanaan dengan memilih lokasi yang cocok untuk industri di kelurahan Daya dan kelurahan Bira Kecamatan Biringkanaya atau



lebih diarahkan ke kawasan yang disebut dengan Kawasan Industri Makassar (KIMA) secara bertahap, tapi lebih banyak untuk industri yang berskala menengah dan besar.

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

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

## **Gambaran Umum Etnis Bugis, Makassar dan Toraja**

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

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

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

## **Perempuan Etnis Bugis**

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

Golongan sosial tersebut memiliki karakteristik tersendiri dalam memaknai dunianya walaupun mereka terikat pada suatu identitas budaya yang sama. Perbedaan intra budaya boleh jadi terbentuk sebagai akibat proses sosialisasi dan akulturasi budaya yang masing masing golongan sosial tersebut memandang penting segi segi tertentu kehidupannya. Hal ini menyebabkan terbentuknya struktur kepribadian dasar yang menyebabkan terjadinya perbedaan orientasi nilai budaya. Passaudagara dianggap lebih inovatif dibandingkan dengan masyarakat pabbanua yang cenderung kurang inovatif.

Perempuan etnis Bugis, keterampilan bertenun merupakan salah satu sumber penghasilan. Etnis Bugis terampil menenun kain kapas, umumnya kain yang bergaya kambai, selanjutnya keterampilan menenun sutera diperoleh dari orang Melayu. Orang Bugis mula mula mengenal sutera dalam bentuk kain impor, bukan bahan mentah untuk ditenun. (Pelras, 2006). Kain hasil tenunan

yang dihasilkan dari berbagai macam teknik sebagian besar berupa kain sarung dan kain baju, khususnya baju wanita.

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

### **Perempuan Etnis Makassar**

Kota Makassar adalah kota pelabuhan terbesar di Sulawesi Selatan, dan sejak abad ke 18 Masehi banyak orang Bugis bermukim di Makassar. Oleh karena itu orang kadang kadang tidak bisa membedakan etnis Bugis dan etnis Makassar. Selain itu kata Bugis dan Makassar sering disandingkan sehingga banyak yang mengira kata Bugis dan Makassar adalah sinonim. Etnis Makassar yang umumnya mendiami kota Makassar lebih banyak ditemukan pada lapangan kerja industri rumah tangga, usaha kecil, buruh kasar serta berbagai pekerjaan informal lainnya.

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

## **Perempuan Etnis Toraja**

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

Dalam kaitannya dengan perempuan toraja maka perempuan Toraja tidak bebas memilih jodoh, perempuan dituntut untuk memelihara nama baik keluarga dan adat. Perempuan Toraja pada mulanya memegang peranan penting dalam kehidupan keluarga dan masyarakat tradisional. Perempuan dikutsertakan dalam mengambil keputusan baik dalam keluarga maupun masyarakat. Suami istri memiliki hubungan yang setara, pembagian tugas dalam masyarakat didasarkan pada kemampuan bukan berdasarkan jenis kelamin.

## **Karakteristik Responden Pada Industri Kecil**

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

## Etnis

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

**Tabel 5.1**  
**Jumlah Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis**  
**Tahun 2010**

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (lampiran 6)*

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

## Kesehatan

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)*

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

### **Masa Kerja**

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

**Tabel. 5.3.**  
**Masa Kerja Responden Pada Industri Kecil Berdasarkan Etnis**  
**Tahun 2010**

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)*

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

## Umur

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



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

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)*

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

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

pada umur sekolah dan memasuki usia pensiun. Berdasarkan karakteristik umur responden didaerah penelitian didominasi oleh umur produktif baik bagi etnis Bugis, Makassar dan Toraja.

### **Jumlah Tanggungan**

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

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

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)*

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

atau 7,1%. Pekerja yang memiliki tanggungan sebanyak 4 orang sebanyak 8 orang yaitu 6 orang etnis Bugis atau 14,7% dan sebanyak 2 orang etnis Makassar atau 4,8%. dan sebanyak 16 orang pekerja yang memiliki tanggungan lebih dari 5 orang. Banyaknya jumlah tanggungan para pekerja karena selain anak mereka juga memiliki orang tua yang tinggal dirumah mereka. Besarnya jumlah anggota keluarga akan berpengaruh terhadap pengeluaran untuk konsumsi. Apalagi kalau anak masih termasuk pada umur yang mempunyai ketergantungan yang tinggi dan orang tua yang berada pada usia yang tidak produktif.

### Tingkat Pendidikan

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

**Tabel 5.6.**  
**Tingkat Pendidikan Responden Pada Industri Kecil**  
**Berdasarkan Etnis Tahun 2010**

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

*Sumber ; Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)*

Berdasarkan pada Tabel 5.6 dapat diperoleh gambaran bahwa pada dasarnya tingkat pendidikan para pekerja wanita

pada sektor industri kecil masih didominasi oleh pekerja yang berpendidikan SMP sebanyak 54 orang terdiri dari etnis Bugis 22 orang atau 53,7%, etnis Makassar sebanyak 17 orang atau 40,5% dan etnis Toraja sebanyak 15 orang atau 48,4%. Ini menunjukkan bahwa persentase pekerja wanita dengan tingkat pendidikan SMP etnis Bugis lebih tinggi dari etnis lainnya. Pekerja wanita dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 19 orang terdiri dari etnis Bugis sebanyak 6 orang atau 14,6%, etnis Makassar sebanyak 5 orang atau 11,9% dan etnis Toraja sebanyak 8 orang atau 25,8%. Pekerja dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 3 Orang (2,6%). Selebihnya adalah SD sebanyak 37 Orang terdiri dari etnis Bugis sebanyak 10 orang atau 24,4%, etnis Makassar sebanyak 20 orang atau 47,6% dan etnis Toraja sebanyak 7 orang atau 22,6%, dan bahkan ada satu orang yang belum tamat SD. Rendahnya tingkat pendidikan bagi para pekerja wanita pada industri kecil karena banyak yang menjadi pekerja berdasarkan pekerjaan orang tuanya, di samping itu pekerjaan pada industri kecil tidak membutuhkan tingkat pendidikan formal yang tinggi, yang dibutuhkan adalah tingkat keterampilan. Oleh karena itu banyak wanita yang bekerja pada sektor industri dan ini juga merupakan salah satu ciri pada pasar tenaga kerja sekunder (*secondary labor market*).

### **Tingkat upah**

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

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

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 6)*

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

## Produktivitas

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

**Tabel 5.8**  
**Produktivitas Responden Pada Industri Kecil**  
**Berdasarkan Etnis Tahun 2010**

| No     | Produktivitas | Etnis |      |          |      |        |      | Jumlah |      |
|--------|---------------|-------|------|----------|------|--------|------|--------|------|
|        |               | Bugis |      | Makassar |      | Toraja |      |        |      |
|        |               | f     | %    | f        | %    | f      | %    | f      | %    |
| 1      | <0,7          | 16    | 39,0 | 1        | 2,4  | 4      | 12,9 | 21     | 18,5 |
| 2      | 0,7 – 0,84    | 8     | 19,5 | 6        | 14,3 | 10     | 32,3 | 24     | 21,1 |
| 3      | 0,85 – 0,99   | 0     | 0,0  | 9        | 21,4 | 6      | 19,4 | 15     | 13,2 |
| 4      | >1            | 17    | 41,5 | 26       | 61,9 | 11     | 35,4 | 54     | 47,2 |
| Jumlah |               | 41    | 100  | 42       | 100  | 31     | 100  | 114    | 100  |

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 ( Lampiran 6)*

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

## Realibilitas Alat Ukur

Uji reabilitas indikator dilakukan berdasarkan koefisien alpha ( $\alpha$ ) Cronbach. Instrumen penelitian dikatakan reliabel bilamana

memiliki  $\alpha \geq 0,6$ . Hasil pengujian indikator penelitian secara lengkap disajikan sebagai berikut:

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

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 4)*

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

### **Validitas alat ukur**

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

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

| Variabel                             | Industri Kecil |       | Industri Menengah |       | Industri Besar |       | Keterangan |
|--------------------------------------|----------------|-------|-------------------|-------|----------------|-------|------------|
|                                      | r              | sig   | r                 | sig   | r              | sig   |            |
| Etos Kerja                           |                |       |                   |       |                |       |            |
| Giat bekerja                         | 0,369          | 0,000 | 0,412             | 0,000 | 0,529          | 0,000 | Valid      |
| Berusaha mendapatkan pekerjaan       | 0,316          | 0,001 | 0,317             | 0,001 | 0,451          | 0,000 | Valid      |
| Ingin Dihargai                       | 0,528          | 0,000 | 0,515             | 0,000 | 0,553          | 0,000 | Valid      |
| Tidak ceroboh                        | 0,621          | 0,000 | 0,609             | 0,000 | 0,587          | 0,000 | Valid      |
| Bertanggung Jawab                    | 0,572          | 0,000 | 0,554             | 0,000 | 0,654          | 0,000 | Valid      |
| Kecewa terhadap kesalahan            | 0,690          | 0,000 | 0,681             | 0,000 | 0,389          | 0,000 | Valid      |
| Berani bertanggung jawab             | 0,539          | 0,000 | 0,526             | 0,000 | 0,326          | 0,000 | Valid      |
| Merasa rugi jika tugas tidak selesai | 0,525          | 0,000 | 0,501             | 0,000 | 0,339          | 0,000 | Valid      |
| Patuh pada pimpinan                  | 0,372          | 0,000 | 0,369             | 0,000 | 0,554          | 0,000 | Valid      |
| Tugas selesai tepat waktu            | 0,440          | 0,000 | 0,428             | 0,000 | 0,619          | 0,000 | Valid      |
| Lingkungan Kerja                     |                |       |                   |       |                |       |            |
| kondisi Kerja                        | 0,717          | 0,000 | 0,695             | 0,000 | 0,674          | 0,000 | Valid      |
| Hubungan Kerja dengan pimpinan       | 0,741          | 0,000 | 0,770             | 0,000 | 0,739          | 0,000 | Valid      |
| Hubungan kerja dengan rekan kerja    | 0,467          | 0,000 | 0,646             | 0,000 | 0,495          | 0,000 | Valid      |
| Sarana Kerja                         | 0,388          | 0,000 | 0,556             | 0,000 | 0,439          | 0,000 | Valid      |
| Kebijakan Pemerintah                 |                |       |                   |       |                |       |            |
| Upah Minimum                         | 0,813          | 0,000 | 0,721             | 0,000 | 0,648          | 0,000 | Valid      |
| Waktu kerja Lembur                   | 0,882          | 0,000 | 0,780             | 0,000 | 0,771          | 0,000 | Valid      |
| Waktu Cuti                           | 0,651          | 0,000 | 0,671             | 0,000 | 0,566          | 0,000 | Valid      |
| Sesuai ketentuan upah                | 0,698          | 0,000 | 0,592             | 0,000 | 0,596          | 0,000 | valid      |
| Jaminan kecelakaan kerja             | 0,631          | 0,000 | 0,527             | 0,000 | 0,584          | 0,000 | valid      |



|                                |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Jaminan Pemeliharaan Kesehatan | 0,699 | 0,000 | 0,700 | 0,000 | 0,722 | 0,000 | Valid |
| Jaminan hari Tua               | 0,822 | 0,000 | 0,784 | 0,000 | 0,740 | 0,000 | Valid |
| Jaminan kematian               | 0,888 | 0,000 | 0,791 | 0,000 | 0,800 | 0,000 | Valid |

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 4)*

### Uji Asumsi Klasik

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

#### Uji Normalitas Data

Menurut Santoso (2004) untuk mengetahui sebaran data dan homogenitas ragam data dilakukan dengan menguji kenormalan data serta homogenitas ragam dari *standardize residual* (error)-nya. Berdasarkan hasil analisa data yang terdapat pada Lampiran 6 menunjukkan nilai signifikansi untuk *standardized residual* dari seluruh variabel bebas dan tidak bebas yang diuji baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar memiliki nilai masing masing sebesar 0,409, 0,739 dan 0,999 yang lebih besar dari alpha 0,05, sehingga  $H_0$  dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dan tidak bebas yang digunakan dalam pengujian mempunyai sebaran yang normal sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data terpenuhi. Baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar.

#### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel tidak bebas dengan residulnya. Artinya, deteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan

sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*standardized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2004). Hasil dari pengujian dengan menggunakan scatter plot antara nilai prediksi variabel tidak bebas dengan residualnya. Plot sebaran data tsb. dapat ditunjukkan pada gambar pada lampiran 6. Oleh karena untuk seluruh variabel bebas pada gambar di atas menunjukkan plot data yang menyebar acak dan tidak ada pola yang jelas/tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini berarti bahwa varians (ragam) dari seluruh variabel bebas tidak berbeda secara nyata (signifikan). Dapat disimpulkan bahwa ragam (variens) untuk variabel bebas adalah homogen/sama (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hal ini terjadi baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar.

### Uji Autokorelasi

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

$H_0 : \rho = 0$ , tidak terjadi autokorelasi antar galat (*error*)

$H_1 : \rho > 0$ , terjadi autokorelasi antar galat (*error*)

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

$DW < -2$  = ada autokorelasi positif

$-2 < DW < +2$  = Tidak ada autokorelasi

$DW > +2$  = ada autokorelasi negatif

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

### Uji Multikolinearitas

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

### Analisis Diskripsi Variabel Laten Pada Industri Kecil

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

**Tabel 5.11**  
**Kategori Nilai Rata Rata (Mean) Variabel dan Indikatornya**

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

*Sumber : Hasil Olah Data 20101( Lampiran 6)*

### Diskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya

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

**Tabel 5.12.**  
**Diskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya**

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

*Sumber : Hasil olahan data*

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

kerja mereka. Jika dikaitkan etos kerja dengan etnis dapat disajikan dalam Tabel 5.13 sebagai berikut

**Tabel 5.13**  
**Etos Kerja Responden Berdasarkan Etnis**  
**Pada industri kecil 2010**

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010*

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

### **Lingkungan Kerja Dan Indikatornya**

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

**Tabel 5.14**  
**Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja dan Indikatornya**

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

*Sumber: Hasil olah Data ( Lampiran 6)*

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

**Tabel 5.15**  
**Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja Berdasarkan Etnis Pada Industri Kecil Tahun 2010**

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

*Sumber: Hasil Olah data 2010*

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

### **Kebijakan Pemerintah Dan indikatornya**

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

**Tabel 5.16**  
**Deskripsi Variabel Kebijakan Pemerintah dan Indikatornya**

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

*Sumber : Hasil Olah Data (lampiran 6)*

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa X9.1, X9.2, X9.3, X9.7 dan X9.8, memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 5 sedangkan X9.4, X9.5 dan X9.6 mempunyai nilai minimum 2 dan maksimum 5. Secara keseluruhan rata rata persepsi responden setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja setuju apabila perusahaan

tempat mereka bekerja menerapkan kebijakan pemerintah dalam usaha peningkatan produktivitas para pekerja. Apabila perusahaan memberikan jaminan sosial kepada para pekerja dan melindungi hak hak pekerja wanita seperti memberikan cuti haid, cuti bersalin dan upah lembur sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku maka para pekerja akan merasa terlindungi dan merasa nyaman serta akan terjadi perbaikan kesejahteraan secara menyeluruh yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Dalam kaitannya dengan etnis terhadap persepsi responden terhadap kebijakan pemerintah dapat dilihat pada tabel 5.17 .

**Tabel 5.17**  
**Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah**  
**Berdasarkan Etnis Pada Industri Kecil Tahun 2010**

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

*Sumber; Hasil Olah Data 2010 ( Lampiran 6)*

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



### Analisa Regresi Berganda Pada Industri Kecil

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

Analisis terhadap faktor faktor yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita digunakan analisis regresi berganda. Ada beberapa variabel yang dimasukkan dalam model regresi adalah Karakteristik individu yang meliputi kesehatan, masa kerja serta etos kerja, variabel demografi yaitu umur dan jumlah tanggungan, variabel sosial ekonomi yaitu pendidikan dan tingkat upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah. Untuk menguji hipotesis mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita yang merupakan fokus utama pada penelitian ini diuji melalui koefisien regresi dapat disajikan pada tabel 5.18 berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita**  
**Pada Industri Kecil**

| Variabel  | Unstandardized Coefficients |           | Standardize Coefficient | t      | sig   | F      | Sig   |
|-----------|-----------------------------|-----------|-------------------------|--------|-------|--------|-------|
|           | B                           | STD Error | Beta                    |        |       |        |       |
| Konstanta |                             |           |                         |        |       |        |       |
| X1        | 0,428                       | 0,073     | --0,342                 | 5,871  | 0,000 | 35,669 | 0.000 |
| X2        | -0,026                      | 0,004     | 0,0125                  | -6,132 | 0,000 |        |       |
| X3        | 0,0003                      | 0,000     | 0,246                   | 2,394  | 0,018 |        |       |
| X4        | 0,056                       | 0,015     | 0,237                   | 3,670  | 0,000 |        |       |
| X5        | 0,003                       | 0,001     | 0,001                   | 2,658  | 0,009 |        |       |
| X6        | 0,00008                     | 0,004     | 0,088                   | 0,019  | 0,985 |        |       |
| X7        | 0,004                       | 0,002     | 0,240                   | 1,661  | 0,100 |        |       |
| X8        | 0,0000                      | 0,000     | 0,144                   | 3,362  | 0,001 |        |       |
| X9        | 0,045                       | 0,017     | 0,005                   | 2,621  | 0,010 |        |       |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

|                      |       |       |                                    |                  |       |  |  |
|----------------------|-------|-------|------------------------------------|------------------|-------|--|--|
|                      | 0,001 | 0,008 |                                    | 0,099            | 0,921 |  |  |
| R                    |       | 0,869 | Std Error of The<br>Estimate<br>DW | 0,06177<br>1,640 |       |  |  |
| R - Squared          |       | 0,755 |                                    |                  |       |  |  |
| Adjusted R – Squared |       | 0,734 |                                    |                  |       |  |  |
| F Tabel              |       | 1,971 |                                    |                  |       |  |  |
| T Tabel              |       | 1,983 |                                    |                  |       |  |  |
| $\alpha$             |       | 0,05  |                                    |                  |       |  |  |

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

Keterangan :

- X1 = Kesehatan (jumlah hari tidak masuk kerja)  
 X2 = Masa kerja (tahun)  
 X3 = Etos kerja (rata-rata nilai indikator)  
 X4 = Umur (tahun)  
 X5 = Jumlah Tanggungan (orang)  
 X6 = Tingkat Pendidikan (tahun)  
 X7 = Tingkat Upah (Rp)  
 X8 = Lingkungan Kerja (rata rata nilai indikator)  
 X9 = Kebijakan Pemerintah (rata rata nilai indikator)

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

Adjusted  $R^2$  sebesar 0,734 atau 73,4% variasi yang terjadi dalam produktivitas dijelaskan oleh variabel kesehatan, masa kerja,

etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah.

Statistik uji  $F = 35,669$  dengan nilai signifikan  $0.000$  ( $P < 0,05$ ) diperoleh kesimpulan bahwa baik pada taraf keyakinan  $\alpha = 0.10$ ,  $\alpha = 0.05$  maupun  $\alpha = 0,01$  menunjukkan  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel tidak bebas yang berarti bahwa variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah secara bersama sama dapat menjelaskan atau berpengaruh terhadap variabel produktivitas

Hasil estimasi dari persamaan regresi setelah diuji secara parsial melalui uji  $t$  pada taraf  $\alpha = 0.05$  diketahui bahwa secara parsial ada 6 variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita yaitu  $X_1$  (kesehatan),  $X_2$  (masa kerja),  $X_3$  (etos kerja),  $X_4$  (umur) dan  $X_7$  (tingkat upah)  $X_8$  (lingkungan kerja) sedangkan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial adalah  $X_5$  (jumlah tanggungan),  $X_6$  (tingkat pendidikan), dan  $X_9$  (kebijakan pemerintah).

Untuk mengetahui besarnya kontribusi masing masing variabel dapat dilihat pada tabel (Lampiran 6). Dari hasil perhitungan maka variabel umur memberikan kontribusi yang terbesar sebanyak 17,28%, selanjutnya adalah etos kerja sebesar 16,44% dan tingkat upah sebesar 15,22% . Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $X_1$  sampai  $X_9$  mampu memberikan kontribusi sebesar 75,53% terhadap  $Y$ . Besarnya kontribusi ini sebesar nilai koefisien Determinasi sebesar 0,755. Dalam implikasinya bahwa masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi produktivitas selain  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$  dan  $X_9$ .

### **Karakteristik Responden Pada Industri Menengah**

Deskripsi dari karakteristik responden penelitian secara umum terdiri dari karakteristik Individu (kesehatan, masa kerja, etos kerja), demografi (umur, jumlah tanggungan), sosial ekonomi

(pendidikan, upah).lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah Diskripsi responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7. Namun untuk keperluan analisis akan diringkas sbb.

### Etnis

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

**Tabel 5.19**  
**Jumlah Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010**

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)*

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

## Kesehatan

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)*

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

## Masa Kerja

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)*

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

tahun sebanyak 5 orang atau 19,3%, masa kerja diatas 6 tahun dan dibawah 1 tahun masing masing 3 orang atau 11,5 % dan 6 orang atau 23,1 %. Dari ketiga etnis yang teramati maka etnis Bugis yang paling banyak memiliki masa kerja diatas 6 tahun sebesar 14,9% kemudian Toraja sebanyak 11,5 dan Makassar sebesar 7,3 %.

## Umur

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

**Tabel 5.22**  
**Umur Responden Pada Industri Menengah Berdasarkan Etnis**  
**Tahun 2010**

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)*

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

orang atau 2,1% yang memiliki umur diatas 60 tahun. Etnis Makassar dari 41 responden, 3 orang atau 7,3 % memiliki umur kurang dari 20 tahun, 20 orang atau 48,8% memiliki umur antara 20 – 29 tahun, 13 orang atau 31,7% memiliki memiliki umur antara 30 – 39 tahun, 5 orang atau 12% memiliki umur 40 – 49 tahun, tidak ada pekerja etnis Makassar yang memiliki umur diatas 60 tahun. Demikian halnya dengan etnis Toraja pekerja pada umumnya berumur antara 20 – 29 tahun sebanyak 17 orang atau 65,4%, 6 orang atau 23,1% memiliki umur 30 – 39 tahun, 2 orang atau 7,7% memiliki umur 40-49 tahun, 1 orang atau 3,8 % memiliki umur 50 – 59 tahun.

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

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

### **Jumlah Tanggungan**

Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan pekerja paling banyak 5 orang dengan rata rata setiap pekerja memiliki



jumlah tanggungan sebanyak 2 orang. Tabel 5.23 menunjukkan jumlah tanggungan setiap pekerja.

**Tabel 5.23**  
**Jumlah Tanggungan Responden Pada Industri Menengah**  
**Berdasarkan Etnis Tahun 2010**

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)*

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

Banyaknya jumlah tanggungan para pekerja karena selain anak mereka juga memiliki orang tua yang tinggal dirumah mereka. Besarnya jumlah anggota keluarga akan berpengaruh terhadap pengeluaran untuk konsumsi. Apalagi kalau anak masih termasuk pada umur yang mempunyai ketergantungan yang tinggi dan orang tua yang berada pada usia yang tidak produktif. Namun demikian apabila ada salah satu anggota keluarga yang sudah masuk pada usia produktif maka akan dapat meringankan beban keluarga melalui kontribusinya pada pendapatan keluarga.

## Tingkat Pendidikan

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)*

Pada Tabel 5.24 nampak bahwa rendahnya tingkat pendidikan para pekerja disebabkan karena masih banyaknya pandangan orang tua mereka bahwa wanita tidak perlu sekolah sampai perguruan tinggi karena pada akhirnya akan menikah. Setelah menikah maka

ia benar benar harus mampu mengendalikan kebutuhan rumah tangga, sebagai pendamping suami yang setia dalam keadaan suka dan duka. Perempuan dalam falsafah Bugis dan Makassar diarahkan untuk mengenal masalah-masalah yang berkaitan dengan fungsi dapur. Hal lain yang ditemukan dilapangan bahwa pendidikan belum dianggap sebagai investasi.

## Upah

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)*

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

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

### Produktivitas

Produktivitas pekerja wanita pada industri menengah berdasarkan hasil pengukuran pada etnis Bugis, Makassar dan Toraja menunjukkan sebagian besar para pekerja memiliki tingkat produktivitas dibawah 1 yaitu sebanyak 79,2%. Dari 47 responden etnis Bugis yang diamati, 36 responden atau 76,6% memiliki produktivitas dibawah 1. Etnis Makassar sebanyak 31 responden atau 75,6% dan 23 responden etnis Toraja atau 88,5% juga memiliki produktivitas dibawah 1. Produktivitas pekerja diatas 1, etnis Bugis 23,4%, etnis Makassar 24,4% dan Etnis Toraja 11,5 %. Secara rata rata produktivitas pekerja wanita pada industri menengah sebesar 0,89.

**Tabel 5.26**  
**Produktivitas Responden Pada Industri Menengah**  
**Berdasarkan Etnis Tahun 2010**

| No     | Produtivitas | Etnis |      |          |      |        |      | Jumlah |      |
|--------|--------------|-------|------|----------|------|--------|------|--------|------|
|        |              | Bugis |      | Makassar |      | Toraja |      |        |      |
|        |              | f     | %    | f        | %    | f      | %    | f      | %    |
| 1      | <0,7         | 1     | 2,1  | 1        | 2,4  | 0      | 0,0  | 2      | 1,8  |
| 2      | 0,7 – 0,84   | 11    | 23,4 | 13       | 31,7 | 4      | 15,4 | 28     | 24,6 |
| 3      | 0,85 – 0,99  | 24    | 51,1 | 17       | 41,5 | 19     | 73,1 | 60     | 52,6 |
| 4      | >1           | 11    | 23,4 | 10       | 24,4 | 3      | 11,5 | 24     | 21,1 |
| Jumlah |              | 47    | 100  | 41       | 100  | 26     | 100  | 114    | 100  |

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)*

Berdasarkan Tabel 5.26. Perbedaan produktivitas pada ketiga etnis tersebut pada umumnya karena perbedaan tingkat pendidikan sehingga tingkat upah rendah. Upah yang rendah tidak mendorong

kegairahan kerja juga mengakibatkan tingkat kesehatan dan konsumsi yang terbatas sehingga produktivitas menjadi rendah.

### Analisis Diskripsi Variabel Laten

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

**Tabel 5.27**  
**Kategori Nilai Rata-Rata (Mean) Variabel dan Indikatornya**

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

*Sumber : Hasil olah data 2010*

### Diskripsi Variabel Etos Kerja Dan Indikatornya

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

**Tabel 5.28**  
**Deskripsi Variabel Etos Kerja dan Indikatornya**

| Indikator                             | Min | Max | Rata-Rata | Kategori |
|---------------------------------------|-----|-----|-----------|----------|
| X3.1 = Giat bekerja                   | 1   | 5   | 2,46      | Rendah   |
| X3.2 = Berusaha mendapatkan pekerjaan | 1   | 5   | 3,70      | Tinggi   |
| X3.3 = Ingin diharga                  | 1   | 5   | 3,63      | Tinggi   |
| X3.4 = Tidak ceroboh                  | 2   | 5   | 3,50      | Tinggi   |
| X3.5 = Bertanggungjawab               | 1   | 5   | 3,32      | Tinggi   |
| X3.6 = Kecewa terhadap kesalahan      |     |     |           |          |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

|                                             |   |   |       |        |
|---------------------------------------------|---|---|-------|--------|
| X3.7 = Berani menanggung resiko             | 1 | 5 | 3,18  | Sedang |
| X3.8 = Merasa rugi jika tugas tidak selesai | 1 | 5 | 3,03  | Sedang |
|                                             | 2 | 5 | 3,89  | Tinggi |
| Ek9 = Patuh pada pimpinan                   | 2 | 5 | 4,06  | Tinggi |
| Ek10=Tugas selesai tepat waktu              | 1 | 5 | 3,82  | Tinggi |
| Rata rata keseluruhan                       |   |   | 3,459 | Tinggi |

*Sumber : Hasil olahan data (Lampiran 7)*

Berdasarkan Tabel 5.28 menunjukkan bahwa dari 10 indikator mempunyai nilai minimum 1 dan maksimum 5 kecuali (X3.4, X3.8, X3.9) mempunyai nilai minimum 2 dan maksimum 5. Nilai X3.1 masuk kategori rendah, hal ini para pekerja merasa bahwa pada dasarnya mereka bekerja hanya ingin meringankan beban suami yang merupakan pencari nafkah utama. Namun demikian secara keseluruhan nilai rata rata etos etos kerja masuk pada kategori tinggi, hal ini disebabkan karena para pekerja tetap menganggap bahwa bekerja itu adalah sebagai kewajiban yang pada akhirnya akan menentukan prestasi kerja mereka walaupun pekerja wanita bukan pencari nafkah utama. Hubungan antara etos kerja dan etnis dijelaskan pada Tabel 5.29 berikut.

**Tabel 5.29**  
**Etos Kerja Responden Pada Industri Menengah**  
**Berdasarkan Etnis Tahun 2010**

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 7)*

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

### Lingkungan Kerja Dan Indikatornya

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

**Tabel 5.30**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Dan Indikatornya**

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

*Sumber : Hasil Olahan Data (Lampiran)*

Berdasarkan tabel 5.30 dapat dilihat bahwa X8.1 mempunyai nilai minimum 1 dan maximum 5, hal ini menunjukkan bahwa masih ada pekerja yang merasa bahwa kondisi kerja cukup panas dan ruangan mereka untuk melakukan pekerjaan terlalu sempit, walaupun persentasinya hanya sekitar 0,9 %, X8.2 dan X8.3 mempunyai nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 dengan rata

rata 3,94 dan 3,96 sedang X8.4 mempunyai nilai minimum 3 dan maksimum 5 dengan nilai rata 3,83. Secara keseluruhan nilai rata rata lingkungan kerja masuk kategori baik berarti bahwa lingkungan kerja sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kaitannya antara lingkungan kerja dan etnis dapat dijelaskan pada Tabel 5.31.

**Tabel 5.31**  
**Persepsi Responden Terhadap lingkungan kerja Pada Industri**  
**Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010**

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

*Sumber: Hasil Olah Data (Lampiran 7)*

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

### **Kebijakan Pemerintah dan indikatornya**

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



**Tabel 5.32**  
**Diskripsi Variabel Kebijakan Pemerintah dan Indikatornya**

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

*Sumber: Hasil Olahan Data 2010 (Lampiran 7)*

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

**Tabel 5.33**  
**Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah Pada**  
**Industri Menengah Berdasarkan Etnis Tahun 2010**

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010*

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

### **Analisa Regresi Berganda Pada Industri Menengah**

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

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

**Tabel 5.34**  
**Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita**

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

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

Keterangan :

X1 = Kesehatan ( Jumlah Hari Tidak Masuk Kerja)

X2 = Masa kerja ( Tahun)

X3 = Etos kerja (Rata rata nilai indikator

X4 = Umur ( Tahun)

X5 = Jumlah Tanggungan (orang)

X6 = Tingkat Pendidikan (Tahun)

X7 = Tingkat Upah (Rp)

X8 = Lingkungan Kerja (Rata rata nilai indikator)

X9 = Kebijakan Pemerintah (rata rata nilai indikator)

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

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

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

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

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kebijakan pemerintah memberikan kontribusi terbesar yaitu sebesar 13,88%, diikuti oleh variabel pendidikan sebesar 10,16%, Variabel kesehatan sebesar 9,50% dan selebihnya adalah variabel lain yang ada dalam model. Selanjutnya hasil perhitungan dapat diketahui bahwa kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja, kebijakan pemerintah ternyata mampu memberikan kontribusi secara total sebanyak 74,29% (Lampiran 7). Besarnya kontribusi ini sama dengan besarnya koefisien determinasi sebesar 74,3% Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas selain variabel variabel yang sudah diamati.

### **Karakteristik Responden Industri Besar**

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

### **Etnis**

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 ( Lampiran 8)*

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

### Kesehatan

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

Berdasarkan pada Tabel 5.36 dapat dilihat bahwa pekerja wanita yang tidak masuk kerja akibat sakit selama 2 hari sebanyak 87 responden yaitu 27 responden atau 62,8% etnis Bugis, 31 responden atau 77,5% etnis Makassar dan 25 responden atau 83,4% etnis Toraja. Hanya sebanyak 8 orang yang tidak masuk kerja akibat sakit antara 0 sampai 1 hari yaitu 1 orang atau 2,3% etnis Bugis, 6 orang atau 15% etnis Makassar dan sebanyak 1 orang atau 3,3% etnis Toraja. 16 orang atau 14,2% yang tidak masuk kerja akibat sakit selama 3 hari, yaitu 11 orang atau 25,6% etnis Bugis, 2 orang atau 5% etnis Makassar dan 3 orang atau 10% etnis Toraja. Selebihnya adalah yang memiliki jumlah hari sakit 4 hari sebanyak 6 orang atau 5,3%. Banyaknya jumlah hari sakit yang dialami para pekerja berarti terjadi penurunan tingkat kesehatan yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas.

### Masa kerja

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

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

### Umur

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

Berdasarkan tabel 5.38 menunjukkan bahwa pekerja wanita yang bekerja pada industri besar didominasi oleh pekerja yang



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

### **Jumlah Tanggungan**

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

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

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

*Sumber ; Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

Berdasarkan tabel 5.39 diketahui bahwa pekerja wanita yang memiliki jumlah tanggungan antara 0 sampai 2 orang sebanyak

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

### Tingkat Pendidikan

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

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

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

*Sumber: Hasil Olahan Data 2010 (Lampiran 8)*

Pada Tabel 5.40 diatas menunjukkan bahwa pekerja pada industri besar sudah didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan SMP dan SLTA. Dari tabel tersebut diketahui bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 53 orang terdiri

21 orang atau 48,8% etnis Bugis, 22 orang atau 55% etnis Makassar dan 10 orang atau 33,3% etnis Toraja. Untuk Tingkat SLTA sebanyak 11 orang atau 25,6% etnis Bugis, 10 orang atau 25% etnis Makassar dan sebanyak 14 orang atau 46,7% etnis Toraja, Selanjutnya pekerja yang berpendidikan SD sebanyak 23 orang terdiri dari 11 orang atau 25,6% etnis Bugis, 6 orang atau 15% etnis Makassar dan 6 orang atau 20% etnis Toraja . pekerja dengan tingkat pendidikan Dip/ PT sebanyak 2 orang atau 5% yaitu etnis Makassar.

### Tingkat upah

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

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

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

Berdasarkan Tabel 5.41 didapati bahwa tingkat upah para pekerja wanita pada industri besar berkisar antara Rp 750.000 sampai Rp 999.000 sebanyak 35 responden atau 31%. Jika dilihat berdasarkan

etnis, dari 43 responden etnis Bugis ada 20 orang atau 46,5% yang memiliki upah antara Rp 750.000 sampai Rp 999.000, 11 orang atau 25,6% yang memiliki upah antara Rp 1.000.000 Sampai Rp 1.249.000, tidak ada responden yang memiliki upah antara Rp 1.250.000 sampai Rp 1.499.000 dan 11 responden atau 25,6% memiliki upah diatas Rp 1.500.000. Dari 40 responden Etnis Makassar hanya 9 orang atau 22,5% etnis Makassar memiliki upah antara Rp 750.000 sampai Rp 999.000, 10 orang atau 25%% memiliki upah antara Rp 1000.000 sampai Rp 1.249.000 dan 11 orang atau 27,5% memiliki upah Rp 1.250.000-Rp1.500.000 dan 9 orang atau 22,5% memiliki upah lebih diatas Rp 1.500.000. Dari 30 responden etnis Toraja 6 responden atau 20% memiliki upah antara Rp 750.000-999.000. 10 responden atau 33,3% memiliki upah antara Rp 1.000.000- Rp 1.250.000. Hasil ini sangat berbeda dengan industri kecil, dimana industri besar tidak ada lagi pekerja yang memiliki upah dibawah Rp 500.000.

### **Produktivitas**

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

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

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 ( Lampiran 8)*

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

### **Analisis Diskripsi Variabel Laten.**

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

**Tabel 5.43**  
**Kategori Nilai Rata-Rata (Mean) Variabel dan Indikatornya**

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010*

### Deskripsi Variabel Etos Kerja dan Indikatornya

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

**Tabel 5.44**  
**Deskripsi Variabel Etos Kerja dan Indikatornya**

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

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

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

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

### **Lingkungan Kerja Dan Indikatornya**

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

**Tabel 5.46**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Dan Indikatornya**

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

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

**Tabel 5.47**  
**Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja Pada Industri Besar Berdasarkan Etnis Tahun 2010**

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

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

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



## Kebijakan Pemerintah Dan Indikatornya

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

**Tabel 5.48**  
**Diskripsi Varibel Kebijakan Pemerintah Dan Indikatornya**

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 8)*

Tabel 5.48 menunjukkan bahwa X9.1, X9.2, X9.3, X9.4, x9.5, X9.6, X9.7 dan X9.8, memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5. Secara keseluruhan rata rata persepsi responden 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja setuju apabila perusahaan tempat mereka bekerja menerapkan kebijakan pemerintah dalam usaha peningkatan produktivitas para pekerja. Apabila perusahaan memberikan jaminan sosial kepada para pekerja dan melindungi hak hak pekerja wanita seperti memberikan cuti haid, cuti bersalin dan upah lembur sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku maka para pekerja akan merasa terlindungi dan merasa nyaman serta akan terjadi perbaikan kesejahteraan secara menyeluruh. Kaitan antara persepsi responden dengan kebijakan pemerintah dapat disajikan pada Tabel 5.49 berikut ini.

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

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2010 (lampiran 8)*

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

### **Analisis Regresi Berganda Pada Industri Besar**

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

**Tabel 5.50**  
**Koefisien Regresi Penentu Produktivitas Pekerja Wanita**

| Variabel             | <i>Unstandardized Coefficients</i> |           | <i>Standardize Coefficient</i>  | t      | sig              | F      | sig   |
|----------------------|------------------------------------|-----------|---------------------------------|--------|------------------|--------|-------|
|                      | B                                  | STD Error | Beta                            |        |                  |        |       |
| Konstanta            | 0,385                              | 0,177     |                                 | 2,174  | 0,032            | 37,876 | 0,000 |
| X1                   | -0,0,038                           | 0,011     | -0,182                          | -3,195 | 0,002            |        |       |
| X2                   | 0,001                              | 0,001     | 0,191                           | 2,475  | 0,015            |        |       |
| X3                   | 0,090                              | 0,031     | 0,159                           | 2,532  | 0,004            |        |       |
| X4                   | 0,004                              | 0,002     | 0,181                           | 2,367  | 0,020            |        |       |
| X5                   | 0,013                              | 0,012     | 0,002                           | 1,128  | 0,203            |        |       |
| X6                   | 0,010                              | 0,004     | 0,116                           | 2,320  | 0,022            |        |       |
| X7                   | 2.26E-007                          | 0,000     | 0,341                           | 5,546  | 0,000            |        |       |
| X8                   | 0,055                              | 0,025     | 0,107                           | 2,172  | 0,032            |        |       |
| X9                   | 0,048                              | 0,022     | 0,126                           | 2,185  | 0,031            |        |       |
| R                    |                                    | 0,876     | Std Error of the estimate<br>DW |        | 0,10062<br>1,139 |        |       |
| R - Squared          |                                    | 0,768     |                                 |        |                  |        |       |
| Adjusted R - Squared |                                    | 0,748     |                                 |        |                  |        |       |

Keterangan :

X1 = Kesehatan ( Jumlah Hari Tidak Masuk Kerja)

X2 = Masa kerja ( Tahun)

X3 = Etos kerja (Rata rata nilai indikator

X4 = Umur ( Tahun)

X5 = Jumlah Tanggungan (orang)

X6 = Tingkat Pendidikan (Tahun)

X7 = Tingkat Upah (Rp)

X8 = Lingkungan Kerja (Rata rata nilai indikator)

X9 = Kebijakan Pemerintah (rata rata nilai indikator)

Model ini menghasilkan nilai sebesar  $R^2$  0.768 menunjukkan bahwa variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah mampu menjelaskan sebahagian atau

sekitar 76,8% variasi yang terjadi dalam peningkatan produktivitas dan selebihnya atau 23,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

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

Statistik uji F diperoleh kesimpulan bahwa baik pada taraf keyakinan  $\alpha = 0,10$ ,  $\alpha = 0.05$  dan  $\alpha = 0.01$  maka  $H_0$  ditolak karena memiliki nilai signifikan 0.000 yang berarti bahwa semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel tidak bebas yang dianalisa dengan nilai  $F = 37.86$  sehingga dapat dimaknai bahwa variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah secara bersama sama dapat menjelaskan variabel produktivitas pekerja wanita.

Hasil estimasi dari persamaan regresi setelah diuji secara parsial melalui uji t pada taraf  $\alpha = 0.05$  diketahui bahwa ada 8 variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita yaitu  $X_1$  (kesehatan),  $X_2$  (masa kerja),  $X_3$  (etos kerja),  $X_4$  (umur),  $X_6$  (pendidikan),  $X_7$  (tingkat upah),  $X_8$  (lingkungan kerja) dan  $X_9$  (kebijakan pemerintah) sedangkan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan adalah  $X_5$  (jumlah tanggungan).

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

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

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

*Sumber : Hasil olah data 2010*

### **Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Antara Industri Kecil, Industri Menengah dan Industri Besar**

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

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

|                       | <i>Sum of squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean square</i> | <b>F</b> | <b>sig</b> |
|-----------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|------------|
| <i>Between Groups</i> | 0,285                 | 2         | 0,142              | 6,844    | 0,001      |
| <i>Within Groups</i>  | 7,033                 | 338       | 0,021              |          |            |
| <i>Total</i>          | 7,318                 | 340       |                    |          |            |

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 9)*

Berdasarkan Tabel 5.52 diperoleh nilai F sebesar 6,844 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 artinya terdapat perbedaan produktivitas pekerja wanita secara signifikan antara industri kecil, industri menengah dan industri besar. Perbedaan ini terutama dapat dilihat dari variabel tingkat upah dan kebijakan pemerintah. Pada industri kecil hampir semua industri kecil yang diamati belum memberikan jaminan sosial pada pekerjanya sehingga pekerja tersebut belum memiliki kepastian kerja. Demikian juga dengan tingkat upah yang diberlakukan pada industri kecil masih banyak yang memiliki upah dibawah UMR.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah perbedaan produktivitas pekerja wanita pada industri kecil, industri menengah dan industri besar memang berbeda, bukan merupakan sebagai faktor kebetulan maka kembali dilakukan pengujian hanya dengan menggunakan Variabel pendidikan yang akan berpengaruh terhadap

produktivitas pekerja wanita. Hasil pengujian dapat disajikan pada Tabel 5.53.

**Tabel 5.53**  
**Hasil Pengujian Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita**  
**Antara Industri Kecil, Industri Menengah dan Industri Besar**  
**Tahun 2010 di Makassar**

|                       | <i>Sum of squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean square</i> | <b>F</b> | <b>sig</b> |
|-----------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|------------|
| <i>Between Groups</i> | 0,219                 | 2         | 0,110              | 5,606    | 0,004      |
| <i>Within Groups</i>  | 4,477                 | 229       | 0,020              |          |            |
| <i>Total</i>          | 4,696                 | 231       |                    |          |            |

*Sumber: Hasil Olah Data 2010*

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

#### **Perbedaan Produktivitas Pekerja Wanita Berdasarkan Etnis**

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

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

|                       | <i>Sum of squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean square</i> | <b>F</b> | <b>sig</b> |
|-----------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|------------|
| <i>Between Groups</i> | 0,286                 | 2         | 0,143              | 6,866    | 0,001      |
| <i>Within Groups</i>  | 7,032                 | 338       | 0,021              |          |            |
| <i>Total</i>          | 7,318                 | 340       |                    |          |            |

*Sumber: Hasil Olah Data 2010 (Lampiran 9)*

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

## **PEMBAHASAN**

### **Variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita.**

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

Berdasarkan pengujian hipotesa dengan menggunakan uji F baik pada industri kecil, menengah dan besar maka diperoleh nilai F masing masing  $35,669$  (Tabel 5.18),  $33,395$  (Tabel 5.34) dan  $37,876$  (Tabel 5.50) pada taraf signifikan,  $0,05$  disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel tidak bebas berasosiasi artinya Sembilan variabel bebas yang digunakan dalam model berasosiasi dengan variabel tidak bebas. Secara keseluruhan pada industri kecil  $73,4\%$  variabel produktivitas pekerja wanita ditentukan secara bersama sama oleh variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah. Pada industri menengah  $72,1\%$  variabel produktivitas pekerja wanita ditentukan secara bersama sama oleh variabel kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah.



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

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

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

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

Pada industri besar variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita adalah kesehatan, masa kerja, etos kerja, umur, tingkat pendidikan, upah, lingkungan kerja serta kebijakan pemerintah dan yang berpengaruh tidak signifikan adalah Jumlah tanggungan baik pada tingkat nyata 0.01, 0.05 dan 0.10.

### **Pengaruh kesehatan terhadap produktivitas pekerja wanita**

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

Temuan ini diperkuat oleh pendapat Suma'mur (2001) yang mengatakan kesehatan jasmani dan rohani adalah penunjang penting bagi peningkatan produktivitas seseorang. Gizi merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Kesehatan mencakup dua aspek yaitu aspek kesejahteraan dan aspek pengembangan SDM. Demikian pula gizi disatu pihak mempunyai aspek kesehatan dan dilain pihak mempunyai aspek mencerdaskan kehidupan bangsa.

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

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

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

Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin lama seorang pekerja tidak masuk kerja akibat sakit maka kesehatannya semakin menurun. Penurunan tingkat kesehatan akan menurunkan produktivitas. Demikian juga sebaliknya jika pekerja tidak pernah tidak masuk kerja akibat sakit maka produktivitas pekerja wanita semakin meningkat. Temuan dilapangan berdasarkan hasil wawancara dengan responden pada umumnya mengatakan bahwa seorang pekerja wanita tidak masuk kerja bukan semata-mata jika pekerja itu sendiri mengalami gangguan kesehatan tetapi juga jika salah satu dari anggota keluarga yang mengalami gangguan kesehatan, maka bagi seorang wanita (ibu) juga akan turut mengalami

gangguan kesehatan. Kondisi jasmani yang kurang sehat tetap memungkinkan orang bekerja tapi dengan tingkat produktivitas yang rendah, dan individu yang lebih sehat cenderung energik secara fisik dan mental sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami hal hal yang menghalangi untuk bekerja.

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

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

Rendahnya produktivitas tenaga kerja dinegara berkembang bersumber dari dari lemahnya kekuatan dan kesehatan fisik para pekerja yang merupakan akibat dari rendahnya tingkat pendapatan. Dengan pendapatan yang pas pasan tentu saja sangat sulit bagi pekerja untuk membeli dan mengkomsumsi makanan yang sehat dan padat gizi. Produktivitas yang rendah berhubungan langsung

dengan kelesuan fisik dan ketidakanggupan para pekerja baik secara fisik maupun secara emosional untuk menahan tekanan tekanan persaingan dalam lingkungan kerja sehari hari.

### **Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas pekerja wanita**

Berdasarkan hasil uji statistik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar menunjukkan nilai probabilitas masing masing untuk industri kecil nilai probabilitanya  $0,018 < 0,05$ , industri menengah nilai probabilitanya  $0,047 < 0,05$ , dan industri besar nilai probabilitanya  $0,015 < 0,05$ . Berdasarkan data pada Tabel 5.3, 5.21 dan tabel 5.37 diperoleh bahwa pada industri kecil masa kerja didominasi oleh masa kerja 1-2 tahun sebanyak 68 responden yang didominasi oleh etnis Makassar sebanyak 24 orang atau 57,1%, etnis Bugis 21 orang atau 51,2% dan etnis Toraja 23 orang atau 74,2%. Sama halnya dengan industri menengah masa kerja juga dominan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 47 responden terdiri dari 20 orang etnis Bugis, 16 orang etnis Makassar dan 11 orang etnis Toraja. Berbeda halnya dengan industri besar masa kerja didominasi oleh masa kerja antar 3-4 tahun sebanyak 41 responden atau 36,3% Hasil temuan lapangan ini sesuai dengan pendapat Ehrenberg dan Smith (2003) bahwa wanita memiliki jumlah jam kerja yang lebih sedikit dari pekerja laki laki dan untuk tiap pekerja wanita memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit bahkan kadang kadang terputus. Hasil analisa data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu masa kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa dengan bertambahnya masa kerja, maka pekerja akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sehingga akan dapat menghasilkan output yang lebih banyak sehingga produktivitas akan meningkat.

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

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

Hal ini sejalan dengan penelitian Long & Link (1999) yang melakukan penelitian dengan melibatkan variabel variabel konsentrasi industri, porsi tenaga kerja wanita, pendidikan, pengalaman kerja, lokasi industri, serikat pekerja dan status perkawinan menemukan bahwa semua variabel menunjukkan hubungan yang positif dengan tingkat upah yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Hasimoto dan Raisin (1999) dalam penelitiannya dengan menggunakan variabel-variabel berupa senioritas, pengalaman kerja, umur, pendidikan dan serikat pekerja. Hasil penelitian menemukan bahwa semua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat upah dan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Demikian juga penelitian yang dilakukan Haywood (2000), Field dan Wolff (2003) yang menemukan bahwa masa kerja akan berkaitan dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja akan

meningkatkan keterampilan seorang pekerja yang artinya bahwa pekerja akan semakin terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang sama sehingga berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi ini berbeda dengan penelitian Hill (1990) dalam liwelyn 1999 yang menyatakan bahwa masa kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja.

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

### **Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas pekerja wanita**

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikan pada industri kecil  $0,000 < 0,05$ , industri menengah  $0,001 < 0,05$  dan industri besar  $0,004 < 0,05$ . Berdasarkan Tabel 5.13, Tabel 5.29 dan Tabel 5.45 diperoleh hasil bahwa rata rata pekerja wanita memiliki etos kerja yang tinggi masing masing pada industri kecil sebesar 60,5%, industri menengah 68,4% dan industri besar sebanyak 52,2%, baik pada etnis Bugis, dari segi etnis etos kerja yang tinggi didominasi oleh etnis Makassar pada industri kecil dan menengah sedangkan pada industri besar didominasi oleh etnis Bugis. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini dapat diimplikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja pekerja wanita maka produktivitasnya akan semakin meningkat dan sebaliknya jika etos kerja rendah maka produktivitasnya akan rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

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

Jika ditinjau dari segi etnis antara suku Bugis, Makassar dan Toraja maka didapati perbedaan yang melatar belakangi etos kerja yang berujung pada pemaknaan budaya *siri* diantara ketiga etnis tersebut. Etnis Bugis dan Makassar khususnya perempuan walaupun mereka dibatasi oleh falsafah hidup yang harus dilakoni oleh perempuan yang mengatakan bahwa domain perempuan hanya mencakup wilayah dirumah saja karena perempuan memiliki kelemahan secara fisik dan psikis. Tapi untuk membantu ekonomi rumah tangga perempuan Bugis, makassar dan Toraja Tetap memiliki etos kerja yang tinggi. Temuan ini diperkuat oleh pendapat Ahmadin (2008) yang mengatakan bahwa begitu penting dan berharganya *siri* sehingga eksistensi sebagai manusia dalam kehidupannya sangat ditentukan oleh *siri*. Dalam sistem sosial masyarakat Bugis, Makassar dan Toraja, *siri* telah diartikan secara luas menyangkut berbagai aspek kehidupan, secara substantif adalah keinginan berbuat kebajikan bagi diri sendiri dan sesama manusia dalam meningkatkan harkat



dan martabat. Jika menggunakan teori fungsional maka *siri* dalam fungsinya dimaknai sebagai pendorong dan perangsang bagi hidup dan kehidupan. Etnis Bugis pada umumnya memandang bahwa kerja pada hakekatnya bertujuan untuk mencari nafkah hidup. Oleh karena itu keberhasilan tersebut sangat ditentukan oleh *reso* atau kerja keras. Etnis Makassar *siri* sebagai harga diri dalam kalimat “*Appaenteng Siri*”, yaitu kalau seseorang bekerja keras, berusaha sekuat kuatnya untuk memperoleh kehidupan yang layak agar tidak terhina oleh kemiskinan dan kemelaratan. Sikap *siri* yang demikian adalah sikap yang menghargai kerja keras sebagai pernyataan lanjut adanya hidup. Bagi etnis Toraja, *siri* sebagai pranata sosial dalam arti harga diri atau lebih tepat lagi sebagai makna tanggung jawab atas harga diri sebagai manusia. Berdasarkan pandangan hidup tradisional maka harkat dan martabat seseorang dalam hidup kemasyarakatan dilihat dan diukur dengan tingkat semangat dan usahanya, menyatukan diri dengan untaian solidaritas gotong royong kekerabatan terutama dalam upacara penguburan jenazah dengan mengorbankan hewan dan harta benda yang kadang kadang berbentuk pemborosan menurut kacamata orang lain sebab memakan biaya yang sangat tinggi, oleh karena itu etnis Toraja akan selalu lebih fokus pada kerja keras (Salombe, 2009).

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

yaitu *rambu tuka*, dan *rambu solo*. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

### **Pengaruh umur terhadap produktivitas pekerja wanita**

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

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan baik pada industri kecil, industri menengah dan industri besar masing masing untuk industri kecil besarnya nilai probabilita adalah  $0,009 < 0,05$ , industri menengah  $0,049 < 0,05$  dan industri besar  $0,020 < 0,05$ . Berdasarkan Tabel 5.4, Tabel 5.22 dan Tabel 5.38 diperoleh bahwa umur para pekerja wanita yang terbanyak adalah umur antara 20-29 tahun masing masing pada industri kecil sebanyak 50,9%, industri menengah 50% dan industri besar 46,9%. Jika berdasarkan etnis maka pada industri kecil dan menengah etnis Makassar yang dominan memiliki umur antara 20-29 tahun yang kesemuanya masuk pada kategori umur yang produktif, pada industri besar etnis bugis yang lebih banyak memiliki umur 20-29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa umur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita baik pada industri kecil, industri menengah maupun industri besar. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin bertambah umur seseorang maka akan semakin bertambah masa kerjanya sehingga semakin terampil dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam menghasilkan output dalam jumlah yang sama tetapi dalam waktu yang relatif lebih sedikit. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan dalam produktivitas. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu umur mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

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

### **Pengaruh jumlah tanggungan terhadap produktivitas**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada industri kecil jumlah tanggungan pekerja wanita antara 0 sampai 2 sebesar 74,6% , industri menengah 57,9% dan pada industri besar sebanyak 69%. Jumlah tanggungan lebih dari 2 orang untuk industri kecil sebanyak 25,4%, industri menengah 42,1% dan industri besar sebanyak 31%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata rata jumlah tanggungan pekerja adalah 2 orang baik pada industri kecil, menengah maupun besar. Jumlah tanggungan para pekerja bukan anaknya saja tetapi juga keluarga lain. Jika dilihat berdasarkan etnis, maka pada industri kecil dan industri menengah etnis Makassar yang terbanyak memiliki jumlah tanggungan yang sedikit yaitu 0 sampai 2 orang dan juga jumlah tanggungan terbanyak yaitu sama atau lebih dari 5 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah tanggungan tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada industri kecil, industri menengah dan industri besar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisa regresi dimana nilai signifikan baik industri kecil, industri menengah dan industri besar masing masing  $0,985 > 0,05$  untuk industri kecil,  $0,303 > 0,05$  untuk industri menengah dan  $0,263 > 0,05$  untuk industri besar.

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

Dari hasil wawancara dengan beberapa pekerja wanita menunjukkan bahwa sebagian besar mengatakan bahwa salah satu yang menjadi tanggungannya adalah orang tua mereka karena umunya masih tinggal serumah dengan orang tua mereka. Hasil penelitian Porwandari (1995) menemukan bahwa wanita yang sudah berkeluarga pada umunya masih tinggal bersama orang tua. Hal lain yang ditemukan bahwa sebagian besar pekerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki anak kecil yang belum memasuki usia pra sekolah. Tetapi karena ingin membantu dalam hal pemenuhan ekonomi keluarga, walaupun anaknya masih balita, maka wanita akan tetap bekerja. Hal ini akan berdampak pada disiplin kerja karena akan terjadi konflik kepentingan antara tugas keluarga dan tugas ditempat kerja. Sesungguhnya wanita pekerja yang memiliki anak dibawah usia sekolah akan sangat berpengaruh terhadap ketenangan ibu bekerja. Bagaimanapun juga naluri wanita dan kodrati keibuan yang dimilikinya menyebabkan ketidaktenangan dalam bekerja bilamana meninggalkan anak yang masih balita. Besarnya jumlah tanggungan akan berdampak pada alokasi waktu yang digunakan ditempat kerja dan waktu yang digunakan di rumah. Banyaknya anak dan banyaknya tanggungan akan mengurangi alokasi untuk mencari nafkah dan *leisure* (waktu luang, rekreasi) dalam hal ini akan berdampak pada jumlah jam

kerja sedangkan alokasi waktu untuk pekerjaan rumah tangga semakin bertambah. Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa wanita yang bekerja menemukan konflik kepentingan antara tugas dalam rumah dan tugas ditempat kerja sehingga akan berdampak pada hasil kerja. Penurunan hasil kerja dapat diartikan terjadinya penurunan produktivitas Hasil ini sejalan dengan penelitian Troena (1996) dan Syamsiar (1999) bahwa jumlah tanggungan tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas .

Temuan ini berbeda dengan pendapat Wilbert (2001) menyatakan bahwa seorang pekerja akan merasa terbebani dengan adanya jumlah tanggungan. Makin banyak jumlah tanggungan makin dituntut untuk bekerja keras dalam usaha peningkatan produktivitasnya, artinya beban akan bertambah besar jika jumlah tanggungan yang dibiayai bertambah dan jumlah beban akan berkurang jika tanggungan berkurang. Demikian juga pendapat Siagian (2004) menyatakan bahwa apabila seseorang mempunyai jumlah tanggungan yang besar maka, tingkat produktivitasnya akan diusahakan setinggi mungkin, karena dengan demikian berbagai bentuk imbalan akan diperoleh.

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

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

jumlah tanggungan maka semakin sedikit waktu yang dicurahkan diluar rumah yang akan mempengaruhi hasil kerjanya.

### **Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas**

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Maksud dari pendidikan adalah semua aktivitas yang berhubungan dengan penambahan ilmu, ketrampilan serta perbaikan perilaku yang diselenggarakan secara formal. Pendidikan yang diselenggarakan secara formal adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan menganut sistim tertentu menurut jenjang pendidikan tertentu seperti SD, SMP, SMA dan PT. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja. Ini akan meningkatkan produktivitas kerja (Simanjuntak, 2000). Hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat pendidikan para pekerja wanita pada industri kecil didominasi oleh tingkat pendidikan SD dan SMP. Tingkat pendidikan tidak tamat SD dan SD sebanyak 33,3% dan SMP sebanyak 47,4% selebihnya adalah SMA . Pada industri menengah didominasi tingkat pendidikan SMP sebanyak 45,6% dan SMA sebanyak 16,7%. Pada industri Besar tingkat pendidikan didominasi tingkat pendidikan SMP dan SMA masing-masing 46,9% dan 31,0%. Hasil penelitian pada industri kecil diperoleh nilai signifikan  $0,100 > 0,05$ . Jika didasarkan pada etnis maka pada industri kecil pekerja etnis Makassar paling banyak memiliki tingkat pendidikan SD sedangkan pada industri besar adalah etnis Bugis. Rendahnya tingkat pendidikan karena banyak yang bekerja hanya berdasarkan pekerjaan orang tuanya. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tidak dapat diterima. Hal ini disebabkan karena pada industri kecil yang lebih dibutuhkan adalah keterampilan serta

ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerja wanita yang berpendidikan rendah mempunyai kecenderungan menekuni dunia pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan tenaga dan keterampilan yang akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Rendahnya tingkat pendidikan pekerja pada industri kecil secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

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

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

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Becker (1993) yang mengatakan bahwa pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja karena dapat menstimulus kemampuan kognitif dan kemampuan non kognitif seperti sikap, nilai dan perilaku yang dianggap positif. Pendapat Ekelund dan Hebert (1997) serta Ehrenberg (2000) mengatakan bahwa tingkat pendidikan pada dasarnya mencerminkan tingkat kemampuan seorang pekerja. Oleh karena itu sangat beralasan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan diikuti dengan semakin tinggi pula tingkat kemampuan kerjanya sehingga produktivitasnya semakin tinggi. Pendidikan tenaga kerja menyebabkan meningkatnya produktivitas.

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

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

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Choudhry (2009) yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada 40 Negara yang mewakili 4



kelompok pendapatan yang berbeda menemukan bahwa perbedaan produktivitas tenaga kerja dan perbedaan pendapatan disebabkan oleh adanya perbedaan dalam tingkat pendidikan sehingga dikatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

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

### **Pengaruh Upah terhadap produktivitas**

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

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja dengan berpodoman atas perjanjian yang disepakati

## Uji asumsi klasik

### Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

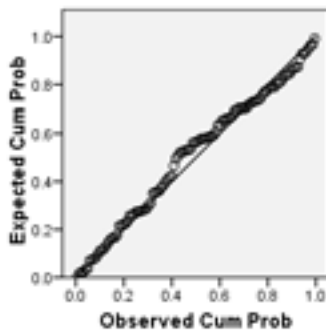
|                                  |                |                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  |                | Standardized Residual for Kebijakan Pemerintah (X9), Pendidikan (X6), Jumlah Tanggungan (X5), Masa kerja (X2), Kesehatan (X1), Ling Kerja (X8), Etos Kerja (X3), Upah (X7), Umur (X4), Produktivitas (Y) |
| N                                |                | 114                                                                                                                                                                                                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                                                                                                                                                                                                 |
|                                  | Std. Deviation | .95935081                                                                                                                                                                                                |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .093                                                                                                                                                                                                     |
|                                  | Positive       | .046                                                                                                                                                                                                     |
|                                  | Negative       | -.093                                                                                                                                                                                                    |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .990                                                                                                                                                                                                     |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .281                                                                                                                                                                                                     |

a. Test distribution is Normal.

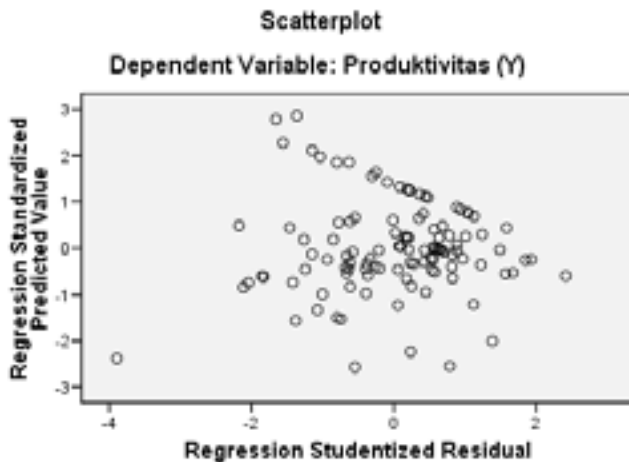
b. Calculated from data.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas (Y)



## Uji Heteroskedastisitas



## Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .862 <sup>a</sup> | .743     | .721              | .04763                     | 1.790         |

a. Predictors: (Constant), Kebijakan Pemerintah (X9), Etos Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X8), Jumlah Tanggungan (X5), Kesehatan (X1), Masa kerja (X2), Upah (X7), Umur (X4), Pendidikan (X6)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

## Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                           | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-------------------------|-------|
|       |                           | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Kesehatan (X1)            | .767                    | 1.303 |
|       | Masa kerja (X2)           | .653                    | 1.532 |
|       | Etos Kerja (X3)           | .939                    | 1.065 |
|       | Umur (X4)                 | .506                    | 1.975 |
|       | Jumlah Tanggungan (X5)    | .786                    | 1.272 |
|       | Pendidikan (X6)           | .445                    | 2.248 |
|       | Upah (X7)                 | .539                    | 1.854 |
|       | Lingkungan Kerja (X8)     | .841                    | 1.189 |
|       | Kebijakan Pemerintah (X9) | .718                    | 1.393 |

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

| Variabel Korelasi (r) |                | Validitas |       | Keputusan | Kesimpulan                                               |
|-----------------------|----------------|-----------|-------|-----------|----------------------------------------------------------|
|                       |                | Sig. (p)  |       |           |                                                          |
| Y                     | X <sub>1</sub> | -0.536    | 0.000 | Tolak Ho  | Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>1</sub> dan Y |
|                       | X <sub>2</sub> | 0.528     | 0.000 | Tolak Ho  | Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>2</sub> dan Y |
|                       | X <sub>3</sub> | 0.314     | 0.000 | Tolak Ho  | Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>3</sub> dan Y |
|                       | X <sub>4</sub> | 0.647     | 0.000 | Tolak Ho  | Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>4</sub> dan Y |
|                       | X <sub>5</sub> | 0.360     | 0.000 | Tolak Ho  | Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>5</sub> dan Y |
|                       | X <sub>6</sub> | 0.680     | 0.000 | Tolak Ho  | Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>6</sub> dan Y |
|                       | X <sub>7</sub> | 0.607     | 0.000 | Tolak Ho  | Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>7</sub> dan Y |
|                       | X <sub>8</sub> | 0.478     | 0.000 | Tolak Ho  | Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>8</sub> dan Y |
|                       | X <sub>9</sub> | 0.577     | 0.000 | Tolak Ho  | ada hubungan yang signifikan antara X <sub>9</sub> dan Y |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

**Tabel. Perhitungan Sumbangan Efektif**

| Variabel                | R      | Beta   | Perhitungan                       | SE     |
|-------------------------|--------|--------|-----------------------------------|--------|
| $X_1$                   | -0.536 | -0.177 | $-0.536 \times -0.177 \times 100$ | 9.50%  |
| $X_2$                   | 0.528  | 0.123  | $0.528 \times 0.123 \times 100$   | 6.50%  |
| $X_3$                   | 0.314  | 0.172  | $0.314 \times 0.172 \times 100$   | 5.41%  |
| $X_4$                   | 0.647  | 0.146  | $0.647 \times 0.146 \times 100$   | 9.42%  |
| $X_5$                   | 0.360  | 0.045  | $0.360 \times 0.045 \times 100$   | 1.61%  |
| $X_6$                   | 0.680  | 0.149  | $0.680 \times 0.149 \times 100$   | 10.16% |
| $X_7$                   | 0.607  | 0.146  | $0.607 \times 0.146 \times 100$   | 8.87%  |
| $X_8$                   | 0.478  | 0.187  | $0.478 \times 0.187 \times 100$   | 8.95%  |
| $X_9$                   | 0.577  | 0.241  | $0.577 \times 0.241 \times 100$   | 13.88% |
| Total Sumbangan Efektif |        |        |                                   | 74.29% |

## LAMPIRAN 8 (INDUSTRI BESAR)

### 1. Statistik Diskriptif

#### Kesehatan

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1.00 | 8         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
| 2.00       | 83        | 73.5    | 73.5          | 80.5               |
| 3.00       | 16        | 14.2    | 14.2          | 94.7               |
| 4.00       | 6         | 5.3     | 5.3           | 100.0              |
| Total      | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Masa kerja

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 1 tahun | 9         | 8.0     | 8.0           | 8.0                |
| 1 - 2 tahun     | 32        | 28.3    | 28.3          | 36.3               |
| 3 - 4 tahun     | 41        | 36.3    | 36.3          | 72.6               |
| 5 - 6 tahun     | 18        | 15.9    | 15.9          | 88.5               |
| > 6 tahun       | 13        | 11.5    | 11.5          | 100.0              |
| Total           | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Suku / etnis

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Bugis | 43        | 38.1    | 38.1          | 38.1               |
| Makassar    | 40        | 35.4    | 35.4          | 73.5               |
| Toraja      | 30        | 26.5    | 26.5          | 100.0              |
| Total       | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

## Etos Kerja

**ek1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 11        | 9.7     | 9.7           | 9.7                |
|       | 2.00  | 20        | 17.7    | 17.7          | 27.4               |
|       | 3.00  | 20        | 17.7    | 17.7          | 45.1               |
|       | 4.00  | 37        | 32.7    | 32.7          | 77.9               |
|       | 5.00  | 25        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**ek2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 6         | 5.3     | 5.3           | 5.3                |
|       | 2.00  | 13        | 11.5    | 11.5          | 16.8               |
|       | 3.00  | 13        | 11.5    | 11.5          | 28.3               |
|       | 4.00  | 62        | 54.9    | 54.9          | 83.2               |
|       | 5.00  | 19        | 16.8    | 16.8          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**ek3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 8         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
|       | 3.00  | 20        | 17.7    | 17.7          | 24.8               |
|       | 4.00  | 61        | 54.0    | 54.0          | 78.8               |
|       | 5.00  | 24        | 21.2    | 21.2          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

**ek4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 15        | 13.3    | 13.3          | 13.3               |
|       | 3.00  | 13        | 11.5    | 11.5          | 24.8               |
|       | 4.00  | 71        | 62.8    | 62.8          | 87.6               |
|       | 5.00  | 14        | 12.4    | 12.4          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**ek5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 2         | 1.8     | 1.8           | 1.8                |
|       | 2.00  | 6         | 5.3     | 5.3           | 7.1                |
|       | 3.00  | 16        | 14.2    | 14.2          | 21.2               |
|       | 4.00  | 51        | 45.1    | 45.1          | 66.4               |
|       | 5.00  | 38        | 33.6    | 33.6          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**ek6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 2         | 1.8     | 1.8           | 1.8                |
|       | 3.00  | 35        | 31.0    | 31.0          | 32.7               |
|       | 4.00  | 48        | 42.5    | 42.5          | 75.2               |
|       | 5.00  | 28        | 24.8    | 24.8          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**ek7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 2         | 1.8     | 1.8           | 1.8                |
|       | 3.00  | 22        | 19.5    | 19.5          | 21.2               |
|       | 4.00  | 65        | 57.5    | 57.5          | 78.8               |
|       | 5.00  | 24        | 21.2    | 21.2          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |



PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

**ek8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 6         | 5.3     | 5.3           | 5.3                |
|       | 4.00  | 82        | 72.6    | 72.6          | 77.9               |
|       | 5.00  | 25        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**ek9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 5         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
|       | 4.00  | 67        | 59.3    | 59.3          | 63.7               |
|       | 5.00  | 41        | 36.3    | 36.3          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**ek10**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 1         | .9      | .9            | .9                 |
|       | 4.00  | 53        | 46.9    | 46.9          | 47.8               |
|       | 5.00  | 59        | 52.2    | 52.2          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Etos Kerja**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup baik  | 1         | .9      | .9            | .9                 |
|       | Baik        | 59        | 52.2    | 52.2          | 53.1               |
|       | Sangat baik | 53        | 46.9    | 46.9          | 100.0              |
|       | Total       | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

**Umur**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 20 tahun | 2         | 1.8     | 1.8           | 1.8                |
| 20 - 29 tahun    | 53        | 46.9    | 46.9          | 48.7               |
| 30 - 39 tahun    | 39        | 34.5    | 34.5          | 83.2               |
| 40 - 49 tahun    | 14        | 12.4    | 12.4          | 95.6               |
| 50 - 59 tahun    | 5         | 4.4     | 4.4           | 100.0              |
| Total            | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Jumlah Tanggungan**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 2 | 78        | 69.0    | 69.0          | 69.0               |
| 3         | 25        | 22.1    | 22.1          | 91.2               |
| 4         | 8         | 7.1     | 7.1           | 98.2               |
| > 5       | 2         | 1.8     | 1.8           | 100.0              |
| Total     | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pendidikan**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SD | 23        | 20.4    | 20.4          | 20.4               |
| SMP      | 53        | 46.9    | 46.9          | 67.3               |
| SLTA     | 35        | 31.0    | 31.0          | 98.2               |
| PT       | 2         | 1.8     | 1.8           | 100.0              |
| Total    | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Upah**

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 500.000 - 749.000 | 3         | 2.7     | 2.7           | 2.7                |
| 775.000 - 999.000       | 35        | 31.0    | 31.0          | 33.6               |
| 1.000.000 - 1.249.000   | 31        | 27.4    | 27.4          | 61.1               |
| 1.250.000 - 1.499.000   | 19        | 16.8    | 16.8          | 77.9               |
| > 1.500.000             | 25        | 22.1    | 22.1          | 100.0              |
| Total                   | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lingkungan kerja

### kond kerj

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1.00 | 2         | 1.8     | 1.8           | 1.8                |
| 2.00       | 8         | 7.1     | 7.1           | 8.8                |
| 3.00       | 54        | 47.8    | 47.8          | 56.6               |
| 4.00       | 38        | 33.6    | 33.6          | 90.3               |
| 5.00       | 11        | 9.7     | 9.7           | 100.0              |
| Total      | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

### hub pim

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 36        | 31.9    | 31.9          | 31.9               |
| 4.00       | 66        | 58.4    | 58.4          | 90.3               |
| 5.00       | 11        | 9.7     | 9.7           | 100.0              |
| Total      | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

### hub rek kerj

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 24        | 21.2    | 21.2          | 21.2               |
| 4.00       | 78        | 69.0    | 69.0          | 90.3               |
| 5.00       | 11        | 9.7     | 9.7           | 100.0              |
| Total      | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

### hub rek kerj

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 24        | 21.2    | 21.2          | 21.2               |
| 4.00       | 78        | 69.0    | 69.0          | 90.3               |
| 5.00       | 11        | 9.7     | 9.7           | 100.0              |
| Total      | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

**Lingkungan Kerja**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Cukup baik | 9         | 8.0     | 8.0           | 8.0                |
| Baik             | 88        | 77.9    | 77.9          | 85.8               |
| Sangat baik      | 16        | 14.2    | 14.2          | 100.0              |
| Total            | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Kebijakan pemerintah**

**Lingkungan Kerja**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Cukup baik | 9         | 8.0     | 8.0           | 8.0                |
| Baik             | 88        | 77.9    | 77.9          | 85.8               |
| Sangat baik      | 16        | 14.2    | 14.2          | 100.0              |
| Total            | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**kp2**

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 2         | 1.8     | 1.8           | 1.8                |
| 3.00       | 16        | 14.2    | 14.2          | 15.9               |
| 4.00       | 58        | 51.3    | 51.3          | 67.3               |
| 5.00       | 37        | 32.7    | 32.7          | 100.0              |
| Total      | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**kp3**

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 1         | .9      | .9            | .9                 |
| 3.00       | 30        | 26.5    | 26.5          | 27.4               |
| 4.00       | 54        | 47.8    | 47.8          | 75.2               |
| 5.00       | 28        | 24.8    | 24.8          | 100.0              |
| Total      | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

**kp 4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 3         | 2.7     | 2.7           | 2.7                |
|       | 3.00  | 28        | 24.8    | 24.8          | 27.4               |
|       | 4.00  | 52        | 46.0    | 46.0          | 73.5               |
|       | 5.00  | 30        | 26.5    | 26.5          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**kp5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 1         | .9      | .9            | .9                 |
|       | 3.00  | 21        | 18.6    | 18.6          | 19.5               |
|       | 4.00  | 55        | 48.7    | 48.7          | 68.1               |
|       | 5.00  | 36        | 31.9    | 31.9          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**kp 6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 1         | .9      | .9            | .9                 |
|       | 3.00  | 17        | 15.0    | 15.0          | 15.9               |
|       | 4.00  | 56        | 49.6    | 49.6          | 65.5               |
|       | 5.00  | 39        | 34.5    | 34.5          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**kp7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 5         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
|       | 3.00  | 27        | 23.9    | 23.9          | 28.3               |
|       | 4.00  | 43        | 38.1    | 38.1          | 66.4               |
|       | 5.00  | 38        | 33.6    | 33.6          | 100.0              |
|       | Total | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

**kp8**

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 5         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
| 3.00       | 12        | 10.6    | 10.6          | 15.0               |
| 4.00       | 40        | 35.4    | 35.4          | 50.4               |
| 5.00       | 56        | 49.6    | 49.6          | 100.0              |
| Total      | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Kebijakan Pemerintah**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Cukup baik | 6         | 5.3     | 5.3           | 5.3                |
| Baik             | 48        | 42.5    | 42.5          | 47.8               |
| Sangat baik      | 59        | 52.2    | 52.2          | 100.0              |
| Total            | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Produktivitas**

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 0,7 | 4         | 3.5     | 3.5           | 3.5                |
| 0.7 - 0,84  | 11        | 10.5    | 10.5          | 14.0               |
| 0,85 - 0,99 | 47        | 42.1    | 42.1          | 56.1               |
| > 1         | 51        | 43.9    | 43.9          | 100.0              |
| Total       | 113       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Model Summary<sup>a</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .876 <sup>a</sup> | .768     | .748              | .10062                     | 1.139         |

a. Predictors: (Constant), Kebijakan Pemerintah (X9), Pendidikan (X6), Lingkungan Kerja (X8), Etos Kerja (X3), Upah (X7), Jumlah Tanggungan (X5), Kesehatan (X1), Umur (X4), Masa kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 3.451          | 9   | .383        | 37.876 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 1.043          | 103 | .010        |        |                   |
| Total        | 4.494          | 112 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kebijakan Pemerintah (X9), Pendidikan (X6), Lingkungan Kerja (X8), Etos Kerja (X3), Upah (X7), Jumlah Tanggungan (X5), Kesehatan (X1), Umur (X4), Masa kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                | -.385                       | .177       |                           | -2.174 | .032 |                         |       |
|       | Kesehatan (X1)            | -.036                       | .011       | -.182                     | -3.195 | .002 | .697                    | 1.435 |
|       | Masa kerja (X2)           | .001                        | .001       | .191                      | 2.475  | .015 | .377                    | 2.652 |
|       | Etos Kerja (X3)           | .090                        | .031       | .159                      | 2.932  | .004 | .770                    | 1.298 |
|       | Umur (X4)                 | .004                        | .002       | .181                      | 2.367  | .020 | .387                    | 2.582 |
|       | Jumlah Tanggungan (X5)    | .013                        | .012       | .062                      | 1.126  | .263 | .740                    | 1.351 |
|       | Pendidikan (X6)           | .010                        | .004       | .116                      | 2.320  | .022 | .894                    | 1.118 |
|       | Upah (X7)                 | 2.28E-.007                  | .000       | .341                      | 5.948  | .000 | .687                    | 1.456 |
|       | Lingkungan Kerja (X8)     | .055                        | .025       | .107                      | 2.172  | .032 | .931                    | 1.074 |
|       | Kebijakan Pemerintah (X9) | .048                        | .022       | .126                      | 2.185  | .031 | .683                    | 1.465 |

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

## Uji asumsi klasik

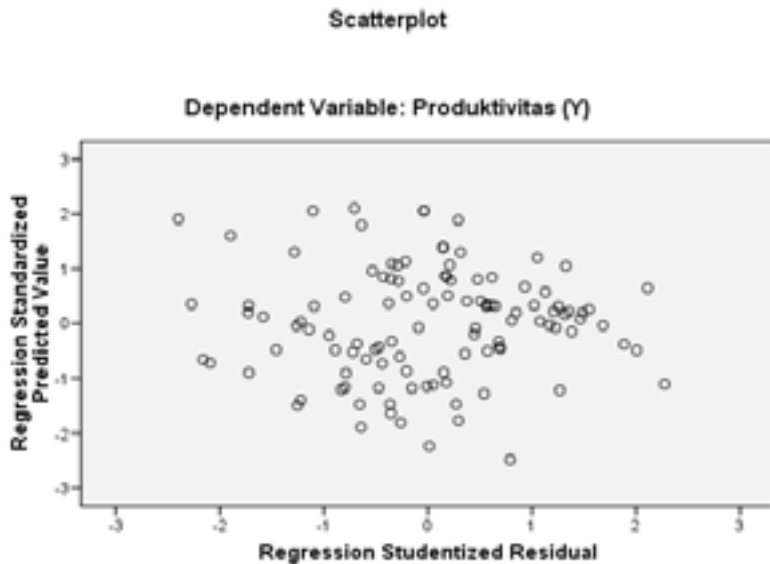
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                |                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  |                | Standardized Residual for Kebijakan Pemerintah (X9), Pendidikan (X6), Jumlah Tanggungan (X5), Masa kerja (X2), Kesehatan (X1), Ling Kerja (X8), Etos Kerja (X3), Upah (X7), Umur (X4), Produktivitas (Y) |
| N                                |                | 113                                                                                                                                                                                                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                                                                                                                                                                                                 |
|                                  | Std. Deviation | .95898011                                                                                                                                                                                                |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .035                                                                                                                                                                                                     |
|                                  | Positive       | .026                                                                                                                                                                                                     |
|                                  | Negative       | -.035                                                                                                                                                                                                    |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .372                                                                                                                                                                                                     |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .999                                                                                                                                                                                                     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### (1) Uji Heteroskedastisitas



### 3. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>a</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .876 <sup>a</sup> | .768     | .748              | .10062                     | 1.139         |

a. Predictors: (Constant), Kebijakan Pemerintah (X9), Pendidikan (X6), Lingkungan Kerja (X8), Etos Kerja (X3), Upah (X7), Jumlah Tanggungan (X5), Kesehatan (X1), Umur (X4), Masa kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)



## Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                           | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-------------------------|-------|
|       |                           | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Kesehatan (X1)            | .697                    | 1.435 |
|       | Masa kerja (X2)           | .377                    | 2.652 |
|       | Etos Kerja (X3)           | .770                    | 1.298 |
|       | Umur (X4)                 | .387                    | 2.582 |
|       | Jumlah Tanggungan (X5)    | .740                    | 1.351 |
|       | Pendidikan (X6)           | .894                    | 1.118 |
|       | Upah (X7)                 | .687                    | 1.456 |
|       | Lingkungan Kerja (X8)     | .931                    | 1.074 |
|       | Kebijakan Pemerintah (X9) | .683                    | 1.465 |

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

**Tabel. Perhitungan Sumbangan Efektif**

| Variabel                | R      | Beta   | Perhitungan                       | SE     |
|-------------------------|--------|--------|-----------------------------------|--------|
| $X_1$                   | -0.552 | -0.182 | $-0.552 \times -0.182 \times 100$ | 10.02% |
| $X_2$                   | 0.700  | 0.191  | $0.700 \times 0.191 \times 100$   | 13.39% |
| $X_3$                   | 0.380  | 0.159  | $0.380 \times 0.159 \times 100$   | 6.03%  |
| $X_4$                   | 0.618  | 0.181  | $0.618 \times 0.181 \times 100$   | 11.15% |
| $X_5$                   | 0.295  | 0.062  | $0.295 \times 0.062 \times 100$   | 1.83%  |
| $X_6$                   | 0.281  | 0.116  | $0.281 \times 0.116 \times 100$   | 3.28%  |
| $X_7$                   | 0.625  | 0.341  | $0.625 \times 0.341 \times 100$   | 21.30% |
| $X_8$                   | 0.279  | 0.107  | $0.279 \times 0.107 \times 100$   | 2.98%  |
| $X_9$                   | 0.543  | 0.126  | $0.543 \times 0.126 \times 100$   | 6.82%  |
| Total Sumbangan Efektif |        |        |                                   | 76.80% |

## LAMPIRAN 9

Hasil Perbandingan Produktivitas kerja antara ketiga industri

### Oneway

#### Descriptives

Produktivitas (Y)

|          | N   | Mean  | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|----------|-----|-------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|          |     |       |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| Kecil    | 114 | .9541 | .11981         | .01122     | .9319                            | .9764       | .58     | 1.27    |
| Menengah | 114 | .8932 | .09012         | .00844     | .8765                            | .9100       | .54     | 1.06    |
| Besar    | 113 | .8925 | .20031         | .01884     | .8551                            | .9298       | .50     | 1.25    |
| Total    | 341 | .9133 | .14671         | .00794     | .8977                            | .9290       | .50     | 1.27    |

#### ANOVA

Produktivitas (Y)

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | .285           | 2   | .142        | 6.844 | .001 |
| Within Groups  | 7.033          | 338 | .021        |       |      |
| Total          | 7.318          | 340 |             |       |      |

### Post Hoc Tests

#### Multiple Comparisons

Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Tukey HSD

| (I) Industri | (J) Industri | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|--------------|--------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|              |              |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| Kecil        | Menengah     | .06088*               | .01911     | .004 | .0159                   | .1059       |
|              | Besar        | .06164*               | .01915     | .004 | .0166                   | .1067       |
| Menengah     | Kecil        | -.06088*              | .01911     | .004 | -.1059                  | -.0159      |
|              | Besar        | .00077                | .01915     | .999 | -.0443                  | .0458       |
| Besar        | Kecil        | -.06164*              | .01915     | .004 | -.1067                  | -.0166      |
|              | Menengah     | -.00077               | .01915     | .999 | -.0458                  | .0443       |

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

## Hasil Perbandingan Produktivitas kerja antara ketiga industri (hanya yang berpendidikan SMP dan SMA).

### Descriptive Statistics

Dependent Variable: Produktivitas (Y)

| Industri | Pendidikan | Mean  | Std. Deviation | N   |
|----------|------------|-------|----------------|-----|
| Kecil    | SMP        | .9682 | .12437         | 54  |
|          | SLTA       | .9842 | .06423         | 19  |
|          | Total      | .9724 | .11166         | 73  |
| Menengah | SMP        | .8833 | .07753         | 52  |
|          | SLTA       | .9616 | .05890         | 19  |
|          | Total      | .9042 | .08056         | 71  |
| Besar    | SMP        | .8642 | .19514         | 53  |
|          | SLTA       | .9743 | .16174         | 35  |
|          | Total      | .9080 | .18953         | 88  |
| Total    | SMP        | .9058 | .14745         | 159 |
|          | SLTA       | .9736 | .11967         | 73  |
|          | Total      | .9271 | .14259         | 232 |

### Oneway

#### Descriptives

Produktivitas (Y)

|          | N   | Mean  | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|----------|-----|-------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|          |     |       |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| Kecil    | 73  | .9724 | .11166         | .01307     | .9463                            | .9984       | .66     | 1.27    |
| Menengah | 71  | .9042 | .08056         | .00956     | .8852                            | .9233       | .73     | 1.04    |
| Besar    | 88  | .9080 | .18953         | .02020     | .8678                            | .9481       | .50     | 1.25    |
| Total    | 232 | .9271 | .14259         | .00936     | .9086                            | .9455       | .50     | 1.27    |

### ANOVA

Produktivitas (Y)

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | .219           | 2   | .110        | 5.606 | .004 |
| Within Groups  | 4.477          | 229 | .020        |       |      |
| Total          | 4.696          | 231 |             |       |      |

**PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA**  
**SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR**

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Tukey HSD

| (I) Industri | (J) Industri | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|--------------|--------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|              |              |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| Kecil        | Menengah     | .06817*               | .02331     | .011 | .0132                   | .1232       |
|              | Besar        | .06444*               | .02214     | .011 | .0122                   | .1167       |
| Menengah     | Kecil        | -.06817*              | .02331     | .011 | -.1232                  | -.0132      |
|              | Besar        | -.00373               | .02231     | .985 | -.0563                  | .0489       |
| Besar        | Kecil        | -.06444*              | .02214     | .011 | -.1167                  | -.0122      |
|              | Menengah     | .00373                | .02231     | .985 | -.0489                  | .0563       |

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

**Pendidikan \* Produktivitas \* Industri Crosstabulation**

| Industri |            |      |            | Produktivitas |            |             |       | Total  |
|----------|------------|------|------------|---------------|------------|-------------|-------|--------|
|          |            |      |            | < 0,7         | 0,7 - 0,84 | 0,85 - 0,99 | > 1   |        |
| Kecil    | Pendidikan | SMP  | Count      | 2             | 7          | 20          | 25    | 54     |
|          |            |      | % of Total | 2.7%          | 9.6%       | 27.4%       | 34.2% | 74.0%  |
|          |            | SLTA | Count      | 0             | 1          | 7           | 11    | 19     |
|          |            |      | % of Total | .0%           | 1.4%       | 9.6%        | 15.1% | 26.0%  |
|          | Total      |      | Count      | 2             | 8          | 27          | 36    | 73     |
|          |            |      | % of Total | 2.7%          | 11.0%      | 37.0%       | 49.3% | 100.0% |
| Menengah | Pendidikan | SMP  | Count      |               | 16         | 28          | 8     | 52     |
|          |            |      | % of Total |               | 22.5%      | 39.4%       | 11.3% | 73.2%  |
|          |            | SLTA | Count      |               | 0          | 8           | 11    | 19     |
|          |            |      | % of Total |               | .0%        | 11.3%       | 15.5% | 26.8%  |
|          | Total      |      | Count      |               | 16         | 36          | 19    | 71     |
|          |            |      | % of Total |               | 22.5%      | 50.7%       | 26.8% | 100.0% |
| Besar    | Pendidikan | SMP  | Count      | 10            | 14         | 11          | 18    | 53     |
|          |            |      | % of Total | 11.4%         | 15.9%      | 12.5%       | 20.5% | 60.2%  |
|          |            | SLTA | Count      | 4             | 2          | 3           | 26    | 35     |
|          |            |      | % of Total | 4.5%          | 2.3%       | 3.4%        | 29.5% | 39.8%  |
|          | Total      |      | Count      | 14            | 16         | 14          | 44    | 88     |
|          |            |      | % of Total | 15.9%         | 18.2%      | 15.9%       | 50.0% | 100.0% |

PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA  
SEKTOR INDUSTRI MAKANAN MINUMAN DI MAKASSAR

## Perbedaan produktivitas antar etnis

### Oneway

Descriptives

Produktivitas (Y)

|          | N   | Mean  | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|----------|-----|-------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|          |     |       |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| Bugis    | 131 | .8792 | .16126         | .01409     | .8513                            | .9070       | .50     | 1.15    |
| Makassar | 123 | .9459 | .14205         | .01281     | .9205                            | .9712       | .50     | 1.27    |
| Toraja   | 87  | .9189 | .11764         | .01261     | .8938                            | .9439       | .60     | 1.20    |
| Total    | 341 | .9133 | .14671         | .00794     | .8977                            | .9290       | .50     | 1.27    |

### ANOVA

Produktivitas (Y)

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | .286           | 2   | .143        | 6.866 | .001 |
| Within Groups  | 7.032          | 338 | .021        |       |      |
| Total          | 7.318          | 340 |             |       |      |

### Post Hoc Tests

#### Multiple Comparisons

Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Tukey HSD

| (I) Suku / etnis | (J) Suku / etnis | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|------------------|------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|                  |                  |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| Bugis            | Makassar         | -.06669*              | .01811     | .001 | -.1093                  | -.0241      |
|                  | Toraja           | -.03969               | .01995     | .116 | -.0867                  | .0073       |
| Makassar         | Bugis            | .06669*               | .01811     | .001 | .0241                   | .1093       |
|                  | Toraja           | .02700                | .02021     | .376 | -.0206                  | .0746       |
| Toraja           | Bugis            | .03969                | .01995     | .116 | -.0073                  | .0867       |
|                  | Makassar         | -.02700               | .02021     | .376 | -.0746                  | .0206       |

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

## RIWAYAT HIDUP

**Aryati Arfah**, Selayar, 13 Nopember 1962 anak dari Ayah Arfah dan ibu Hj. Bau Kati. Lulus SDN Tile-Tile Tahun 1973, Lulus SMP Neg I Benteng Selayar Tahun 1976, Lulus SMA Hasanuddin Dan Sekolah Asisten Apoteker (SAA), Tahun 1980, Strata Satu (S1) pada jurusan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi UMI, lulus Tahun 1986, Strata-2 (S2) Ekonomi Sumberdaya Alam Universitas Hasanuddin, lulus Tahun 1995. Pada Tahun 2008 sampai sekarang sedang mengikuti pendidikan program Doktor Ilmu Ekonomi dengan minat Ekonomi Ketenagakerjaan pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. Pengalaman Kerja, Staf pengajar pada Fakultas Ekonomi UMI Makassar sejak Tahun 1987 sampai sekarang. Tahun 2001-2004 sebagai kepala Perpustakaan UMI, Tahun 2004-2008 sebagai Pembantu Dekan II pada Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI.

*Malang, Agustus 2011*

**Penulis**