

# SKRIPSI

## FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI MENJAHIT DI KOTA MAKASSAR

TIARA

A011201029



Kepada

DEPARTEMEN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR

2024



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

# SKRIPSI

## FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI MENJAHIT DI KOTA MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**TIARA**

**A011201029**



kepada

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

# SKRIPSI

## FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI MENJAHIT DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**TIARA**

**A011201029**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Makassar, 09 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. Fatmawati, M.Si., CWM

NIP. 19640106 198803 2 001

Pembimbing II



Fitriwati Djam'an SE.,M.SI

NIP. 19800822050122002

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Sabir SE., M.Si., CWM

NIP 19740715200212 1 003



# SKRIPSI

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI MENJAHIT DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh :

TIARA  
A011201029

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 9 Juli 2024 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM®.	Ketua	1. 
2.	Fitriwati Djam'an, SE., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Abd. Rahman Razak, SE., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si., CWM®.	Anggota	4. 

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
  
Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®.  
NIP. 197407152002121003



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : **Tiara**  
NIM : **A011201029**  
Program Studi : **Ekonomi Pembangunan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis**  
Jenjang : **Sarjana (S1)**

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Menjahit Di Kota Makassar** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 15 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,

  
METEOR  
TEMPEL  
E4AKX272210005  
**TIARA**



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Menjahit Kecil di Kota Makassar. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari adanya dukungan dari berbagai pihak yang telah sangat membantu dalam penulisan skripsi baik secara langsung maupun tidak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya tersebut terutama untuk:

- Kepada Allah SWT yang memberi rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- Kedua orang tua penulis Alm. Samsu dan Andi Megawati yang senantiasa mengusahakan berbagai hal sehingga penulis bisa berada dititik ini. Terima kasih atas setiap doa-doa yang terus dilangitkan untuk kejayaan penulis, serta dukungan materi maupun non-materi yang selalu diberikan. Tidak ada kata kata yang akan mampu mewakili rasa syukur dan terima kasih penulis terhadap kasih sayang yang penulis terima selama ini.
- Ketua Departemen Ilmu Ekonomi Dr. Sabir, SE, M.Si CWM® dan Sekertaris Departemen Ibu Dr. Fitriwati, SE.,M.Si. Terima kasih atas segala bantuan yang

ntiasa diberikan hingga peneliti dapat menyelesaikan studi di Departemen Ekonomi.



- Ibu Dr. Fatmawati, SE.,M.Si., CWM selaku pembimbing I dan Ibu Fitriwati Djam'an, SE., M.Si selaku pembimbing II. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, bimbingan, arahan, dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
- Bapak Dr. Abd. Rahman Razak, M.Si dan Ibu Dr. Retno Fitrianti,SE., M.Si, selaku tim penguji. Terimakasih atas segala waktu, arahan dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
- Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
- Terima kepada Alisyah partner yang selalu setia mendampingi, memberi dukungan semangat, motivasi yang tiada henti dan selalu setia mendengar keluh kesah penulis. Terima kasih atas segala bantuan dan kesabarannya selama ini.
- Teman – teman Ramen Boi, kak caca, adel, alisyah, Fatimah, shadiq, ihsan dan fikry terima kasih sudah mau menjadi teman penulis, sudah memberi motivasi, dan terima kasih atas kebersamannya selama enam tahun.
- Teman – teman KKN, nurul, jijah, wilda, fika, imel, leony, surya, pranis, dan alfian. Terima kasih sudah hadir dalam kehidupan penulis, yang selalu mensupport, menemani, mendengar keluh kesah, dan selalu membuat lelucon kepada penulis.
- Miftahur riski, teman kuliah saya, terima kasih banyak atas bantuannya, yang selalu senantiasa mau membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Sahabat SMA saya, wita, ismi, manda dan teman teman lainnya, terima kasih banyak mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



- Fira dan indri terima kasih sudah mau meramaikan kos saya, memberi motivasi, dan selalu mau mendengarkan cerita random dari penulis.
- Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
- Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, Tiara. Terima kasih sudah berjuang dan bertahan sejauh ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih untuk tidak menyerah dalam hal sesulit apapun dalam proses penyusunan skripsi ini. Selalu bersyukur dan rendah hati.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun, penulis selalu berusaha agar penyusunan skripsi tetap dilakukan dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, penulis berharap semoga skripsi ini tetap bisa memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, hingga masyarakat. Amin

Makassar, 10 juni 2024

Tiara





# ABSTRAK

## FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUH PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI MENJAHIT DI KOTA MAKASSAR

Tiara

Fatmawati

Fitriwati Djam'an

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar. Adapun variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, umur, upah dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui kuisisioner, dianalisis dengan model regresi linear berganda menggunakan SPSS Statistic 26. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pengalaman kerja, umur, dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar. Sedangkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar.

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja, Umur, Upah dan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.



# ABSTRACT

## FACTORS THAT INFLUENCE LABOR PRODUCTIVITY IN THE SEWING INDUSTRY IN THE CITY OF MAKASSAR

Tiara

Fatmawati

Fitriwati Djam'an

This research aims to analyze and determine the factors that influence labor productivity in the sewing industry in Makassar City. The variables observed in this research are work experience, age, wages and training. This research uses primary data obtained through questionnaires, analyzed using a multiple linear regression model using SPSS Statistics 26. The partial research results show that work experience, age and wages have a positive and significant effect on the productivity of sewing industry workers in Makassar City. Meanwhile, the training variable has a positive and insignificant effect on labor productivity in the sewing industry in Makassar.

**City.Keywords:** Work Experience, Age, Wages and Training and Labor Productivity.



# DAFTAR ISI

<b>HAMALAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Teoritis .....	10
2.1.1 Industri.....	10
2.1.2 Teori Produktivitas .....	14
2.1.3 Tenaga Kerja.. .....	17
2.1.4 Pengalaman Kerja.. .....	18
2.1.5 Umur.....	21
2.1.6 Upah.....	21
2.1.7 Pelatihan. ....	24
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	25
2.3 Tinjauan Empiris .....	28
2.4 Kerangka Pemikiran.....	29
Hipotesis .....	31
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
Desain Penelitian .....	32



3.2	Lokasi Penelitian .....	32
3.3	Populasi dan Sampel .....	32
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6	Metode Analisis.....	35
3.7	Definisi Operasional .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>41</b>
4.1	Gambaran Umum Daerah Penelitian.....	41
4.2	Karakteristik Responden .....	46
4.3	Analisis Hasil Regresi dan Uji Hipotesis .....	49
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>64</b>
5.1	Kesimpulan .....	64
5.2	Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>66</b>
Lampiran 1 .....		70
Lampiran 2 .....		76
Lampiran 3 .....		78



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Unit Usaha Industri Menjahit Menurut Kecamatan Tahun 2021-2022 di Kota Makassar.....	4
Tabel 1. 2 Jumlah Tenaga Kerja Industri Menjahit Menurut Kecamatan Tahun 2021-2022 di Kota Makassar .....	5
Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk Kota Makassar Menurut Kecamatan Tahun 2020-2022 .....	43
Tabel 4. 2 Kepadatan Penduduk Kota Makassar Tahun 2022 .....	45
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Menurut Pengalaman Kerja.....	46
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Menurut Umur .....	47
Tabel 4. 5 Responden Menurut Upah.....	48
Tabel 4. 6 Responden Menurut Pelatihan .....	49
Tabel 4. 7 Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda.....	50
Tabel 4. 8 Hasil Uji F.....	53
Tabel 4. 9 Uji Determinasi .....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	57



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan adalah upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan yang dilakukan suatu negara dalam mengembangkan perekonomian dan taraf hidup masyarakat. Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan suatu hal penting yang meliputi kehidupan masyarakat karena masuk kedalam ranah sosial dan ekonomi. Ketersediaan lapangan kerja merupakan tujuan utama dalam pembangunan ekonomi agar pertumbuhan angkatan kerja dapat terserap dengan baik. Tenaga kerja ialah faktor produksi yang memegang peran penting pada aktivitas produksi. Hal ini dikarenakan tenaga kerja adalah penggerak dari faktor-faktor produksi lainnya, meskipun suatu perusahaan memiliki modal dan teknologi yang melimpah, akan tetapi apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka tujuan suatu perusahaan akan sulit tercapai.

Menurut Farhan L dan Azizah R (2013), menjelaskan bahwa jumlah penduduk yang tinggi dapat dijadikan sebagai salah satu faktor pendorong pertumbuhan ekonomi

di suatu negara. Oleh karena itu diperlukan suatu pengembangan human capital sebagai salah satu faktor pendorong pertumbuhan ekonomi. Hubungan antara pertumbuhan ekonomi dengan pertumbuhan penduduk. Jumlah



penduduk yang tinggi juga dapat mempengaruhi penambahan angkatan kerja muda. Selain angkatan kerja yang tinggi, masalah lain ketenagakerjaan yang dihadapi di Indonesia adalah bagaimana terciptanya suatu efektivitas tenaga kerja agar produktivitas meningkat.

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Namun selama ini masih dirasakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal, mengingat sebagian besar dari angkatan kerja tingkat keterampilan dan pendidikannya masih rendah. Keadaan tersebut masih besar pengaruhnya terhadap sikap mental tenaga kerja dilingkungan kerjanya berakibat rendahnya hasil kerjanya. Hal ini berakibat pada rendahnya tingkat pendapatan dan kesejahterannya (Sinungan, 2005).

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar di dunia. Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan angkatan kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Tenaga kerja yang tergolong dalam angkatan kerja pada sektor perekonomian merupakan faktor pendorong dalam angkatan kerja yang bekerja pada sektor perekonomian daerah, selain itu banyaknya tenaga kerja dengan produktivitas yang tinggi menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan perekonomian daerah. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan suatu produk. Kondisi tingginya

penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.





Perkembangan masyarakat yang semakin maju dan modern, menuntut adanya industri sebagai suatu usaha, bahkan keberadaannya saat ini sangat berperan terhadap peningkatan perekonomian pada masyarakat luas. Industri merupakan salah satu sektor ekonomi yang berkontribusi dalam proses pembangunan ekonomi. Keberadaan industri kecil mempunyai andil yang besar dalam memperkokoh struktur industri di Indonesia terutama berperan dalam penyerapan tenaga kerja dan mengurangi kemiskinan.

Sektor industri kecil dinilai dapat meningkatkan perekonomian daerah sejak tahun 1970-an dimana muncul krisis ekonomi di Indonesia. Krisis ekonomi yang muncul memberikan dampak negatif terhadap perekonomian di Indonesia, khususnya industri besar. Namun, hal itu tidak berdampak pada industri kecil menengah yang justru mengalami peningkatan kuantitas, maka dari itu peluang tersebut muncul untuk meningkatkan produktivitas industri kecil untuk meningkatkan perekonomian daerah.

Menurut BPS (2012), industri pengolahan adalah suatu kegiatan perekonomian yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar secara mekanik, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau setengah jadi dan atau mengubah barang dari yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya, dengan maksud mendekatkan produk tersebut kepada konsumen akhir, termasuk dalam kegiatan jasa industri dan pekerjaan perakitan (*assembling*).

Kota Makassar merupakan ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi pusat ekonomi dan perdagangan di wilayah Timur Indonesia. Kota ini memiliki sektor pertanian, industri, dan jasa yang berkembang pesat. Kota Makassar merupakan salah satu kota yang memiliki jumlah industri menjahit yang cukup banyak



dan setiap tahunnya cenderung mengalami penambahan. Industri kecil di Kota Makassar sangat berperan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar berikut merupakan tabel jumlah unit usaha industri menjahit di Kota Makassar.

**Tabel 1. 1 Jumlah Unit Usaha Industri Menjahit Menurut Kecamatan Tahun 2021-2022 di Kota Makassar**

Nama Kecamatan	Jumlah Unit Usaha	
	2021	2022
Biringkanaya	11	64
Bontoala	22	22
Makassar	5	23
Mamajang	19	26
Manggala	13	46
Mariso	16	20
Panakkukang	32	70
Rappocini	32	76
Tallo	15	34
Tamalanrea	7	29
Tamalate	21	58
Ujung Pandang	1	17
Ujung Tanah	0	10
Wajo	15	20
Jumlah	209	515

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah unit usaha industri menjahit di Kota Makassar pada tahun 2021 sebanyak 209 unit usaha dan mengalami kenaikan pada tahun 2022 menjadi 515 unit usaha. Jumlah unit usaha terbanyak pada tahun 2022 yaitu di kecamatan Rappocini sejumlah 76 unit usaha. Dan jumlah unit usaha terendah di tahun 2022 yaitu di kecamatan Ujung Tanah sejumlah 10 unit usaha.



**Tabel 1. 2 Jumlah Tenaga Kerja Industri Menjahit Menurut Kecamatan Tahun 2021-2022 di Kota Makassar**

Nama Kecamatan	Jumlah Tenaga Kerja	
	2021	2022
Biringkanaya	23	136
Bontoala	54	85
Makassar	17	64
Mamajang	54	96
Manggala	43	123
Mariso	39	74
Panakkukang	157	272
Rappocini	97	290
Tallo	68	152
Tamalanrea	23	90
Tamalate	77	167
Ujung Pandang	4	60
Ujung Tanah	0	27
Wajo	67	60
Jumlah	723	1696

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar

Dari tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa telah terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja industri menjahit yang ada di Kota Makassar dari tahun 2021 sampai dengan 2022. Jumlah tenaga kerja industri menjahit terbanyak pada tahun 2022 yaitu berada di kecamatan Rappocini sebanyak 290 orang. Sedangkan jumlah tenaga kerja terendah di tahun 2022 yaitu berada di kecamatan Ujung Tanah sebanyak 27 orang dan pada tahun 2021 industri menjahit di kecamatan Ujung tanah tidak menyerap tenaga kerja sama sekali.

Industri menjahit adalah suatu usaha dalam perekonomian yang merupakan bagian yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa. Industri kecil sebagai bentuk formal merupakan jenis pekerjaan yang mempunyai peranan penting dalam



meningkatkan pendapatan dan penyerapan tenaga kerja. Hal ini karena industri kecil memiliki sifat padat karya, penggunaan teknologi yang relatif sederhana dan modal yang dibutuhkan relatif kecil. Namun pada kenyatannya, banyaknya jumlah industri kecil tidak berbanding lurus dengan nilai produksi yang dihasilkan yang masih dalam kategori rendah. Benda-benda atau alat – alat yang digunakan untuk melakukan proses produksi disebut faktor-faktor produksi. Dalam proses produksi, faktor-faktor produksi harus dikombinasikan karena antara faktor produksi yang satu dengan yang lainnya tidak berdiri sendiri (Godam, 2006). Dalam kenyataannya industri kecil masih saja mengalami hambatan hambatan dalam pelaksanaan produksinya. Secara umum yang menjadi permasalahan utama dari rendahnya hasil produksi pada industri kecil adalah rendahnya produktivitas angkatan kerja yang disebabkan oleh kurangnya kualitas sumber daya manusia. Masalah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pengalaman kerja, umur, upah, dan terdapat perbedaan produktivitas antara pekerja yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan.

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai fisik yang lemah dan sulit beradaptasi dengan teknologi sehingga produktivitas kerjanya menurun. sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat dan dapat berad aptasi dengan cepat dengan tugas yang baru serta lebih mudah memahami dan dapat menggunakan teknologi. Selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah pengalaman bekerja.

gertian pengalaman kerja secara umum adalah tingkat masa kerja yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Umur



karyawan mempunyai pengaruh terhadap kemampuan untuk bekerja (Utami,2015). Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simajuntak dalam Susilawati (2008), menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah upah. Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak untuk diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Upah dibayarkan kepada pekerja sesuai jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tingkat upah mempunyai hubungan yang timbal balik dengan produktivitas tenaga kerja dimana jika upah tinggi maka pekerja akan bekerja secara maksimal dengan itu maka tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitasnya. Menurut Solow (1979) yang berpendapat bahwa jika terjadi penurunan upah maka akan mengakibatkan pula penurunan produktivitas semua pekerja dan jika terjadi kenaikan upah otomatis akan meningkatkan produktivitas pekerja.

Pelatihan kerja adalah suatu perubahan yang sistematis dari pengetahuan, kemampuan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh tenaga kerja dan mengalami peningkatan sehingga dapat mencapai sasaran yang diinginkan perusahaan Walukow

16). Pelatihan ini berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian pekerja dalam bekerja sehingga diharapkan produktivitas tenaga kerja dapat



meningkat. Semakin dilakukan pelatihan kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa hal yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri kecil di Kota Makassar, sehingga menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja industri kecil. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan tema dengan **judul “ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Menjahit di Kota Makassar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar?
2. Apakah umur berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar?
3. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar?
4. Apakah ada perbedaan produktivitas tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dengan tenaga kerja yang tidak mengikuti pelatihan pada industri menjahit di Kota Makassar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka ini dilakukan dengan tujuan:



1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar.
2. Untuk mrngetahui pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui perbedaan produktivitas tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dengan tenaga kerja yang tidak mengikuti pelatihan pada industri menjahit di Kota Makassar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dan semua pihak yang memiliki tanggung jawab agar dapat lebih memperhatikan masalah tenaga kerja di Kota Makassar.
2. Sebagai referensi yang mudah dipahami bagi peneliti dibidang yang sama. Sehingga dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teoritis

Tinjauan teoritis merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian. Tinjauan teoritis juga berfungsi sebagai dasar untuk membuat jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, serta membantu dalam menyusun instrument penelitian.

##### 2.1.1 Industri

Menurut UU No.5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, 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.

Menurut Departemen Perindustrian dan Perdagangan industri adalah suatu kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi penggunaannya, tidak termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri (Departemen Perindustrian, Undang-Undang No. 5 Tahun 1984, tentang Perindustrian).

Istilah industri secara ekonomi dapat diartikan sebagai kegiatan pengolahan bahan mentah menjadi barang yang sudah jadi atau barang setengah jadi. Kegiatan pengolahan disini dapat dilakukan secara manual, dengan mesin maupun secara elektronik. Istilah industri dapat diartikan sebagai himpunan perusahaan-perusahaan

dimana kata industri dirangkai dengan kata yang menerangkan jenis





industri. Misalnya, industri obat-obatan, industri permen, industri perkayuan dan sebagainya (Subandi, 2006).

Industri merupakan suatu kegiatan ekonomi yang mengelolah barang mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi untuk dijadikan barang yang lebih tinggi kegunaannya (Sukirno,2002). Sedangkan menurut BPS (2018), Perusahaan atau industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang dan jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan atau administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Menurut Pujoalwanto (2014), untuk mengetahui macam-macam industri dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, pengelompokan industri yang dilakukan oleh Departemen Perindustrian adalah : (1) industri berdasarkan bahan baku, (2) industri berdasarkan tenaga kerja, (3) industri berdasarkan produk yang dihasilkan, (4) industri berdasarkan lokasi unit usaha, (5) industri berdasarkan proses produksi (6) industri berdasarkan barang yang dihasilkan.

#### **2.1.1.1 Industri Kecil Dan Menengah**

Secara umum industri dapat didefinisikan sebagai suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Hasil dari industri tidak hanya berupa barang melainkan juga dalam bentuk jasa. Berbagai badan pemerintah serta berbagai macam instansi menggunakan definisi industri kecil yang berbeda-beda. Berbagai macam definisi industri kecil antara lain:



1. Menurut Deppenrindag (Departemen Perindustrian dan Perdagangan) tahun 1999, industri kecil merupakan kegiatan usaha yang memiliki investasi sampai Rp. 200.000.000,- tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha.
2. Menurut Biro Pusat Statistik (1998), mendefinisikan industri kecil dengan Batasan jumlah karyawan atau tenaga kerja dalam mengklasifikasi skala industri yang dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, sebagai berikut:
  - a. Perusahaan atau industri rumah tangga jika memperkerjakan kurang dari 3 orang.
  - b. Perusahaan atau industri pengolahan termasuk jasa industri pengolahan yang mempunyai pekerja 1 sampai 19 orang termasuk pengusaha, baik perusahaan atau usaha yang berbeda hukum atau tidak.
  - c. Perusahaan atau industri sedang jika memperkerjakan antara 20 sampai 99 orang.
  - d. Perusahaan atau industri besar jika memperkerjakan antara 100 atau lebih.
3. Menurut Bank Indonesia, industri kecil yakni industri yang asset (tidak termasuk tanah dan bangunan), bernilai kurang dari Rp.600.000.000,-.
4. Menurut Biro Pusat Statistik (2003), mendefinisikan industri kecil adalah usaha rumah tangga yang melakukan kegiatan mengolah barang dasar menjadi barang belum jadi atau setengah jadi, barang setengah jadi menjadi barang jadi, atau yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya dengan maksud untuk dijual, dengan jumlah pekerja paling sedikit 5 orang dan yang paling banyak 19 orang termasuk pengusaha.

sarkan UU No. 9 Tahun 1995 tentang pembinaan usaha kecil, memberikan  
 i industri kecil adalah sebagai berikut:



- a. Memiliki kekayaan bersih maksimal Rp.200 juta, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp 1 milyar.
- c. Dimiliki atau dikelola oleh warga negara Indonesia, berdiri sendiri dan berbentuk usaha perorangan atau badan usaha yang tidak berbadan hukum atau berbadan hukum koperasi.

Menurut Badan Pusat Statistik (2007), industri kecil dan menengah merupakan usaha rumah tangga yang memiliki kegiatan usaha yang sama yaitu kegiatan produksi. Industri kecil dan menengah dapat dibedakan dari jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk melakukan suatu produksi dan mengabaikan jumlah modal yang diperlukan serta omset yang diperoleh oleh kegiatan usaha. Jumlah tenaga kerja yang digunakan dianggap bisa menjelaskan bagaimana kegiatan usaha yang dilakukan. Dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit, biasanya kegiatan usaha yang dapat dilakukan hanya kegiatan yang sederhana dan menghasilkan output yang terbatas. Sedangkan dengan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak, biasanya kegiatan usaha yang dapat dilakukan lebih rumit dan menghasilkan output yang lebih banyak. Sehingga dapat dikatakan jika jumlah tenaga kerja dapat menggambarkan skala usaha yang sedang dilakukan.

Tambunan (1997), membedakan pengertian umum industri rumah tangga dengan industri kecil. Industri rumah tangga dikelompokkan sebagai industri yang memakai tenaga kerja keluarga atau tidak dibayar, tidak mempunyai tempat kerja khusus, biasanya digabungkan dengan rumah tangga itu sendiri dan teknologi yang digunakan adalah teknologi sederhana (tradisional). Industri kecil adalah industri dengan sifat sifat produksi terpisah dari rumah, tetapi masih dalam lingkungan halaman dengan



menggunakan tenaga kerja yang digaji dan teknologi serta metode yang digunakan lebih maju dibandingkan dengan industri rumah tangga.

### 2.1.2 Teori Produktivitas

Secara global atau umum produktivitas bisa dikatakan sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dengan seluruh sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai. Menurut Kussriyanto (1991), produktivitas adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Lalu juga dikatakan bahwa tenaga kerja dijadikan faktor pengukur suatu produktivitas. Hal ini disebabkan karena biaya untuk tenaga kerja merupakan biaya terbesar dalam pengadaan produk.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai Tindakan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa-jasa (Sinungan, 2005).

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa : “ produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.” L. Greenberg (2008), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai as, yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga yaitu:



- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Dalam doktrin Konferensi Oslo dikutip dari bukunya, Handoko (1994), tercantum definisi umum produktivitas, yaitu *“is a universal concept aimed at providing more and more of goods and services for more and more people with less consumption of real resources”*. (Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber sumber riil yang semakin sedikit). Menurut Siagian (1996), berpendapat bahwa “produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan “output” yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal”.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan per satuan waktu Simanjuntak (1985). Menurut Hasibuan dalam M. Busro ( 2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan keterampilan dari tenaganya.



Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas mengandung pengertian filosofis dan kuantitatif. Secara filosofis produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja merupakan suatu faktor yang sangat penting. Dimana tenaga kerja tersebut dapat dianggap produktif apabila tenaga kerja memiliki kemampuan untuk menghasilkan jumlah output yang lebih besar pada waktu yang sama seperti tenaga kerja lainnya.

Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi penggunaan tenaga kerja untuk menghasilkan sejumlah output dalam satuan waktu tertentu. Hal ini semakin meningkat, karena seorang pekerja mungkin tidak mendapatkan semua kemampuan yang dimilikinya selama pekerja tersebut melakukan pekerjaannya. Pengukuran produktivitas secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Total Hasil Produksi}}{\text{Jam Kerja}}$$

Tujuan diukurnya produktivitas adalah untuk mengoptimalkan faktor-faktor penunjang dan meminimkan faktor – faktor penghambat produktivitas. Jika produktivitas memperlihatkan suatu peningkatan atau penurunan, maka dapat segera faktor – faktro yang menyebabkan kondisi tersebut agar perusahaan tetap



stabil. Ukuran produktivitas yang paling sering digunakan adalah keluaran per unit dari tenaga kerja.

### 2.1.3 Tenaga Kerja

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

Menurut Simanjuntak (1985), sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang bernilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*.

Tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa

memenuhi kebutuhan masyarakat. Simanjuntak (2002). Menurut Dumairy (2010), penduduk usia 15 tahun keatas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja



dan bukan angkatan kerja. Kelompok angkatan kerja adalah penduduk yang telah menginjak usia kerja yang bekerja atau memiliki pekerjaan tetapi untuk sementara waktu sedang tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan, sedangkan kelompok bukan angkatan kerja adalah penduduk yang telah menginjak usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja dan tenaga kerja menurut Noor (2007) adalah istilah yang hampir sama dengan arti yang berbeda. Pengertian kedua istilah tersebut adalah sebagai berikut: Angkatan kerja adalah penduduk dengan umur produktif atau penduduk yang berumur 15 tahun keatas, kecuali ibu rumah tangga dan penduduk yang lagi mengikuti pendidikan. Sedangkan tenaga kerja adalah angkatan kerja yang bekerja minimal 36 jam seminggu. Biasanya makin Sejahtera suatu bangsa, jika jam kerjanya makin pendek.

Menurut Sukirno (2002), tenaga kerja merupakan individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan dengan tujuan untuk menghasilkan barang – barang yang diproduksi. Menurut Mankiw (2000), tenaga kerja semakin banyak jumlah tenaga kerja maka semakin meningkat jumlah barang yang akan diproduksi.

#### **2.1.4 Pengalaman Kerja**

Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2001), menyatakan bahwa masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1984), dinyatakan bahwa pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk

kebutuhan lainnya.





Menurut Siagian (2007), pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, berapa periode masa kerjanya pada masing masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2011), mendefinisikan pengalaman kerja sebagai berikut: "Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Puspaningsih (2004), Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari pelaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek, (Knoers dan Haditono 2001).

Johnson (2007), menyatakan bahwa "pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Orang yang berpengalaman kerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja



memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada”.

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengalaman masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari suatu perusahaan hal yang paling menentukan seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin tinggi.

Simajuntak dalam Susilawati (2008), menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seseorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang  
kur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang



### 2.1.5 Umur

Penduduk berusia muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga, bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok usia 25-55 tahun, terutama laki laki, umumnya dituntut untuk mencari nafkah yang menyebabkan tingkat produktivitas kerja relatif lebih besar. Lebih lanjut penduduk berusia diatas 55 tahun sudah mulai menurun kemampuannya untuk bekerja dan tingkat produktivitas kerjanya rendah.

Simanjuntak (1985), mengemukakan peningkatan tingkat partisipasi kerja dipengaruhi oleh faktor umur. Hal ini pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu:

1. Semakin tinggi tingkat umur, semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah. Dengan kata lain proporsi penduduk yang sedang bersekolah dalam kelompok umur dewasa.
2. Semakin tua seseorang, tanggung jawabnya terhadap keluarga menjadi semakin besar. Banyak penduduk dalam usia muda terutama yang belum menikah menjadi tanggungan orang tuanya, walaupun tidak sedang bersekolah. Sebaliknya orang yang lebih dewasa, terutama yang sudah menikah pada dasarnya harus bekerja keras untuk menghidupi kebutuhan keluarganya.

### 2.1.6 Upah

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal I, Ayat 30 “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

g-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.



Upah adalah semua pengeluaran uang atau barang yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan terhadap industri. Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerjanya, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno (2005), upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sementara menurut Hasibuan (2003), upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian pembayaran yang disepakati.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi, sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

- 1) Upah nominal adalah sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
- 2) Upah riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut Menurut Sukirno (2003),

pernyatakan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga



kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Santoso (2012)), penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah yang mempengaruhi jumlah tenaga kerja karena dengan tingkat upah yang semakin tinggi maka tenaga kerja juga dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan keluarga. Dimana tujuan awal seseorang bekerja yaitu agar bisa meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja maka dari itu tingkat upah menjadi salah satu pertimbangan masing-masing pekerja untuk memilih suatu pekerjaan.

Menurut Kreickemeier, et.al (2006), upah disetiap negara memiliki sikap yang berbeda terhadap kesenjangan antara upah untuk tenaga kerja terampil dan tidak terampil, dan karena, memiliki kendala berbeda upah. Solow (1979), berpendapat bahwa ada penurunan upah akan mengakibatkan penurunan produktivitas semua pekerja di tempat kerja, kenaikan upah otomatis akan mengakibatkan produktivitas.

Mekanisme penetapan upah minimum adalah mekanisme yang paling penting untuk menentukan upah. Penetapan besarnya upah dapat kremendorong pekerja lebih baik bekerja yang ditandai dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja tersebut. Tingkat upah dalam kelancaran perusahaan memiliki peranan yang penting karena sistem pengupahan yang baik merupakan salah satu faktor pendorong produktivitas menjadi optimal (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Di lain pihak upah yang diterima dapat juga menggambarkan tingkat kesejahteraan (Mulyati et al., 2004). Teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Cafferty (1990), meramalkan bahwa apabila pekerja mendapatkan upah yang tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum

sehingga dengan demikian apabila kebutuhan fisiknya sudah terpenuhi pekerja akan berangkat ketempat pekerjaanya dengan tenang, dan bagi pekerja



sendiri dia akan memberikan konsentrasi yang penuh dan akan mencurahkan pemikiran dan tenaganya secara maksimal selama dia berada di tempat pekerjaannya. Menurut Mankiw (2013), upah efisiensi adalah upah di atas titik keseimbangan yang dibayarkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

### 2.1.7 Pelatihan

Pelatihan kerja adalah kegiatan untuk meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu. Sumber daya manusia memerlukan pelatihan untuk memperbaharui kemampuan yang mereka miliki. Karena pada dasarnya tujuan utama pelatihan yaitu untuk mengembangkan karyawan agar terampil, terdidik, dan terlatih sesuai bidangnya masing masing. Siti & Heru (2010), mengatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut Bangun (2012), pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan suatu pekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Sementara Manuallang (2012), mengatakan bahwa apabila seseorang akan mengerjakan suatu tugas yang asing baginya, maka perlu terlebih dahulu, untuk mempelajari bagaimana cara dalam mengerjakannya. Karena seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik, apabila tidak dipelajari terlebih dahulu. Pelatihan yang efektif akan menghasilkan produktivitas tenaga kerja, bukan hanya biaya (cost), namun juga investasi dalam asset manusia pada suatu perusahaan yang akan menguntungkan bagi perusahaan.

...atihan merupakan suatu kegiatan yang diharapkan nantinya akan memberikan kepada seseorang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan



dalam suatu pekerjaan. Pelatihan juga bisa menjadi sebuah sarana untuk memberikan kemampuan khusus kepada seorang karyawan yang mana itu dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Putra & Surmanayasa, 2022).

Becker (1964), berteori bahwa individu yang memiliki lebih banyak pendidikan dan keterampilan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk membantu para tenaga kerja baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Pengalaman kerja diukur dari masa kerja, dengan lamanya bekerja maka wawasan dan keterampilan akan meningkat baik itu secara horizontal maupun vertikal. Peningkatan secara vertikal berarti memperdalam wawasan dan keterampilan pekerja pada suatu bidang tertentu. Apabila Latihan-latihan tersebut betul betul dikaitkan dalam penggunaan pekerjaan sehari – hari maka dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja juga akan berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya Latihan yang telah diperoleh (Simajuntak & Payaman, 2001).

Dengan banyaknya pengalaman kerja seseorang akan memperluas wawasannya, dengan begitu maka pengetahuan, kecerdasan, keterampilan dan perilakunya serta kepribadian seseorang terhadap hal – hal baru akan terus meningkat.

semakin lama dan intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan



semakin besar pula kemungkinan orang tersebut akan menghasilkan barang dan jasa yang semakin banyak, beragam dan bermutu (Suroto, 1992).

### **2.2.2 Hubungan antara Umur dengan dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung akan lebih kuat dari segi fisik dibandingkan dengan pekerja yang usianya non produktif. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerjanya akan semakin menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga fisik akan cenderung menurun. Hasanah & Widowati (2011), mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Dimana usia yang muda akan mencerminkan fisik yang lebih kuat sehingga mampu bekerja cepat dan menghasilkan output yang lebih banyak, begitupun sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan lebih besar sedangkan usia tua produktivitasnya menurun.

### **2.2.3 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Upah adalah salah satu faktor penentu seseorang untuk bekerja, jika semakin tinggi tingkat upah yang didapatkan maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk bekerja (Tarmizi, 2012). Jika dikaitkan dengan produktivitas maka faktor upah dapat menjadi penentu produktivitas tenaga kerja, hal tersebut dikarenakan tingginya produktivitas pekerja disebabkan oleh besaran upah yang diterima oleh pekerja.

tinggi upah yang diterima pekerja berarti semakin tinggi tingkat asnya (Lestari, 2011).





#### 2.2.4 Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Adanya perbedaan kemampuan seseorang dalam mengikuti pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pekerja yang lebih ahli dalam pekerjaannya akan mempengaruhi produktivitasnya, tercermin dari pekerja yang pernah mengikuti pelatihan sebelumnya. Semakin lama pelatihan yang ditekuni pekerja akan semakin terlatih dan terampil dalam pekerjaannya. Dengan demikian pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan Bakri et al., (2014), memperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sering pelatihan kerja dilakukan maka produktivitas tenaga kerja akan semakin meningkat. Dimana pelatihan diberikan sebelum tenaga kerja bekerja selama dua minggu dan saat tenaga kerja mulai menurun produktivitasnya.



### 2.3 Tinjauan Empiris

Dari hasil penelitian Dzahir & Maryam (2022), menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, jenis kelamin, upah, dan usia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri konveksi di kota Bima. Secara individual (parsial) variabel pengalaman kerja dan upah pada industri konveksi di kota Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel jenis kelamin dan umur berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri konveksi di kota Bima.

Berdasarkan hasil penelitian Lifya Fillahi Attaqi (2022), menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel upah, usia, pengalaman kerja, dan jam kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian Baiq Diyan Kiyasatina, Wahidin, dan Tuti Handayani (2024), menunjukkan bahwa variabel usia, pelatihan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri pangan di Kecamatan Ampenan.

Berdasarkan hasil penelitian Lailatul Fitri, Tri Sukirno, Any Widayatsari (2013) diketahui bahwa variabel lama bekerja, upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Wanita pada industri kain tenun songket melayu di Provinsi Riau. Sedangkan variabel umur dan jumlah tanggungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Wanita pada industri kain tenun songket melayu di Provinsi Riau.



Sedangkan hasil penelitian Imran Ukkas (2017), diketahui bahwa tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil Kota Palopo.

Hasil penelitian Herawati (2013), menunjukkan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas angkatan kerja industri shuttlecock. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri shuttlecock di Kota Tegal.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Dengan memperhatikan uraian yang telah dipaparkan terdahulu, maka pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang dijadikan penulis sebagai landasan berpikir untuk kedepannya. Landasan yang dimaksud ini akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dari penelitian ini untuk memecahkan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya. Untuk itu maka penulis menguraikan landasan berpikir kedalam gambar yang dapat dijadikan pegangan dalam suatu penelitian.

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang pekerja akan mempengaruhi kinerja pekerja tersebut untuk meningkatkan hasil outputnya dalam bekerja, yang mana akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengalaman kerja ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), upah

pelatihan ( $D_1$ ).

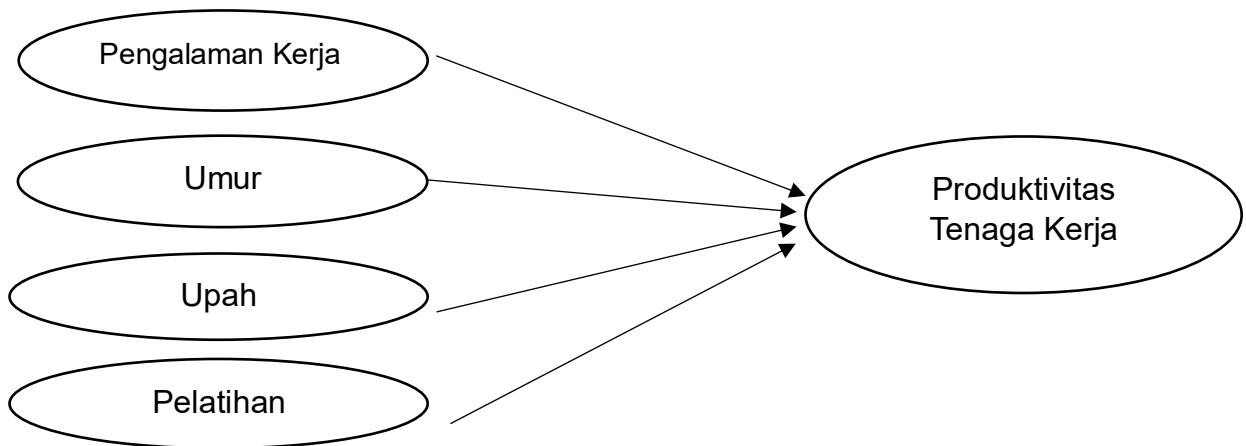


Pengalaman kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Asumsi dasar yang digunakan yaitu semakin lama orang (tenaga kerja) bekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, sehingga akan memperoleh hasil yang lebih memuaskan dan dapat meningkatkan pendapatannya. Karena dengan lama bekerja serta tingkat pengetahuan yang lebih banyak akan memungkinkan seseorang akan lebih produktif jika dibandingkan dengan yang relative kurang dalam memperoleh pengalaman kerja (Wirosuhardjo,1996).

Hasanah dan Widowati (2011) mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Dimana usia yang muda akan mencerminkan fisik yang lebih kuat sehingga mampu bekerja cepat dan menghasilkan output yang lebih banyak, begitupun sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan lebih besar sedangkan usia tua produktivitasnya menurun.

Upah adalah imbalan yang diterima seorang pekerja atas prestasi yang dihasilkan. Menurut Setiadi dalam (Candra et al., 2019), hierarki tingginya upah akan berpengaruh pada produktivitas yang meningkat (teori efisiensi upah). Melalui upah seseorang dapat memotivasi dirinya untuk meningkatkan prestasi kerja karena dengan upah yang tinggi yang mereka peroleh dapat menyejahterakan dirinya dan keluarganya. Berdasarkan berbagai indikator mengenai hubungan variabel pendidikan, kesehatan, pengalaman bekerja, umur dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit yang ada di Kota Makassar maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:





**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat dibuat dugaan sementara yaitu:

1. Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri menjahit di Kota Makassar.
2. Diduga umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil menjahit di Kota Makassar.
3. Diduga upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil menjahit di Kota Makassar.
4. Diduga terdapat perbedaan produktivitas tenaga kerja antara tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dengan tenaga kerja yang tidak mengikuti pelatihan.

